

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ: КОНФЛІКТОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

*НАГАЄВ В.М., ЯРОПУТ Н.С.,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. В. В. ДОКУЧАЄВА*

Постановка проблеми. Здійснювані в аграрному секторі економіки України організаційно-правові і економічні перетворення, спрямовані на розв'язання складних завдань підвищення ефективності народного господарства, на жаль поки що не дали бажаних результатів. Сучасний стан розвитку економічних відносин в аграрній сфері визначено академіками УААН О. Онищенко і В. Юрчишиним як „глибока системна руйна” [5, с. 4]. З розвитком ринкових умов і впровадженням конкурентних відносин ці питання набувають все більшої значимості, оскільки конкуренція являє собою варіант конфліктної ситуації, яка при визначених умовах переростає у конфлікт.

Ефективність економічного механізму аграрних формувань у значній мірі залежить від організації колективного прийняття управлінських рішень, які є наслідком обговорення виробничих проблем в умовах полеміки. У такому процесі часом виникають ситуації, коли цілі окремих структурних підрозділів або їх працівників не співпадають. Це може призводити до появи організаційних конфліктів (економічних, соціальних, адміністративних та ін.), внаслідок чого підприємство може втратити важелі прибутковості сільськогосподарського виробництва. Сьогодні, з огляду на психологічний підхід, підприємства аграрної сфери мають враховувати конфліктологічні аспекти для запобігання кризовим явищам соціально-економічної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій за даною проблемою. Конфлікт – це відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються їх протиставленням на основі протилежно спрямованих мотивів або суджень [4, с. 19]. Над визначенням суті конфлікту як позитивної категорії працювали: Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, Г.-В.-Ф. Гегель, К. Маркс, М. Вебер, Г. Зіммель, А. Козер, Р. Дарендорф та інші вчені. Довгий час у працях з управління вчені дотримувались думки, що організація повинна

функціонувати як добре змащений механізм, і саме тому конфлікти в організаціях розглядались як негативні явища. Наприклад, автори школи «людських відносин» вважали, що організація може уникнути конфліктів. Вони визнавали можливість появи протиріч між цілями окремої особи і цілями організації в цілому, між лінійним і штабним персоналом, між повноваженнями і можливостями окремих осіб чи груп. На їх думку, гарні взаємовідносини в організації можуть попереджувати виникнення конфлікту.

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не лише можливі, але навіть можуть бути бажаними. Так, в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більше число альтернатив чи проблем. Це робить процес прийняття рішень більш ефективним, так як дає людям можливість висловити свої думки і тим самим задовольнити свої особисті потреби. Конфлікт також може призвести до більш ефективного виконання економічних планів, стратегій і проєктів, оскільки вислуховування різних точок зору щодо цих документів відбувається до їх фактичного виконання. Сучасне аграрне формування має гармонічно інтегрувати усі види діяльності, залишаючись динамічною структурою, що адекватно реагує на зміни як в зовнішньому, так і внутрішньому середовищі. Така діяльність неможлива без з'ясування механізмів впливу конфліктів на рівень економічної безпеки сільськогосподарського підприємства, що зумовлює необхідність вирішення цих питань.

При обговоренні механізмів впливу конфліктів на прибуткову діяльність сільськогосподарських підприємств чимало виробничників намагаються звести проблему управління прибутком до уникнення конфліктів. Однак, сучасні ринкові відносини в аграрній сфері доводять необхідність системного аналізу конфліктів з точки зору їх позитивного впливу на економічні процеси. В умовах, коли зростає необхідність наукового обґрунтування господарських рішень, суттєво підвищується роль колективних (дискусійних) форм обговорення виробничих проблем. У такій полеміці, як свідчать останні дослідження в галузі соціології економіки, рівень обґрунтованості рішень підвищується на 46 % [6, с. 57]. Отже, в умовах сільськогосподарського виробництва з боку керівництва необхідно розвивати критичне мислення підлеглих і при аналізі важливих проблемних питань здійснювати «провокацію конфлікту» з подальшим дискусійним обговоренням, уникаючи «однорудства». Ці

аспекти організаційної поведінки є підґрунтям збалансованості економічних рішень, що впливають на товарну масу прибутку, адже дослідження економічних процесів є результатом функціонального (позитивного) конфлікту.

Функціональний конфлікт розглядається як сигнал негаразду і необхідності пошуку «нового» рішення. Далекі не завжди конфлікт є незрозумілим і таким, що не підлягає керуванню, порушуючи процес комунікацій і узгодженості в роботі. Потенційні позитивні можливості конфлікту великі. Лише пройшовши через конфлікт, колектив може стати єдиним організаційним організмом. Позитивний конфлікт сприяє як підвищенню ефективності праці колективу в цілому, так і визначенню компетентності окремих його представників. Це підтверджується численними експериментальними дослідженнями (конфлікт може впливати на побудову загальної платформи, розробку і прийняття рішень, зміцнення морально-етичного аспекту взаємовідносин) [1– 4; 6; 7]. Без певного розуміння того, що можуть існувати різні точки зору на одну проблему, будь-які загальні розмови є безглузді, а стосунки – поверхневі. Життя без конфліктів сумне й непродуктивне, що підтверджується практикою діяльності багатьох організацій.

Мета дослідження. Обґрунтування механізмів впливу конфліктних ситуацій всередині виробничих колективів аграрних формувань на динаміку їх економічного стану (прибуткова діяльність, розвиток соціальної сфери, запобігання кризовим ситуаціям тощо).

Результати дослідження. Об'єктом дослідження було обрано приватне сільськогосподарське підприємство «Молнія - 1 » Вовчанського району Харківської області. Ринок продукції ПСП «Молнія-1» характеризується найбільш тісною взаємодією попиту і пропозиції. Пропозиція товарів здійснюється під впливом таких чинників, як зміна суспільних потреб, попиту населення і прискорення науково-технічного прогресу. Крім того, в умовах великого насичення ринку різноманітними продовольчими товарами, зростають вимоги споживачів до їхнього асортименту і якості; посилюється об'єктивна необхідність більш повного задоволення попиту не населення взагалі, а конкретних соціально-економічних груп споживачів, мас використовуватися маркетинговий принцип сегментації ринку. За цих умов пропозиція буде строго орієнтована на відповідність соціально-економічним, національним, віковим, психологічним і ін. характеристикам визначеного контингенту споживачів.

На підприємстві постійно впроваджуються заходи, спрямовані на скорочення частки ручної праці, на підвищення продуктивності праці, збільшення випуску товарної продукції та зростання прибутку. Однак, через постійне зростання потреб працівників, підприємство все частіше потребує механізмів вирішувати складні виробничі проблеми в умовах функціонального конфлікту (економічного, соціального). В даному випадку нас більш цікавить економічний конфлікт, в якому його сутність визначається взаємовідносинами ринку праці та капіталу. Для визначення механізмів управління економічними конфліктами, розглянемо такі три типи трудових відносин: 1) прибуток досягається за рахунок інтересів працівників і відносного чи абсолютного їхнього зубожіння; 2) прибуток формується і за рахунок вкладання в працівників, тобто тут вже спостерігається поєднання інтересів працівника і роботодавця; 3) прибуток формується за рахунок гармонізації інтересів власника, засобів виробництва і власника робочої сили, що досягається за допомогою системи участі в прибутках і прийняття рішення, тобто самоврядування. На нашу думку, третій тип трудових відносин є найбільш оптимальним для ПСП «Молнія - 1», адже неминучість виникнення суперечностей є виявом закону єдності та боротьби протилежностей. За цим законом будь-яке явище чи ситуація розглядається як єдність протилежних сторін, що взаємно виключають одна одну, долають опір свого антиподу, проте, водночас, не можуть існувати окремо. Єдність протилежностей завжди умовна, а їх боротьба абсолютна. Економічні починаються тоді, коли конфліктуючі сторони починають активно протистояти одне одному, переслідуючи свої економічні цілі. Розвиток конфлікту відбувається з поступовим розширенням складу його учасників, предмета конфлікту. Без знання рушійних сил розвитку конфліктів важко робити на них ефективний регулюючий вплив.

Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди (учасники конфліктної взаємодії), інтереси яких порушено безпосередньо, визначаються як суб'єкти конфлікту, а також окремі групи, підрозділи, організації. Економічні конфлікти мають об'єктивну основу. Багато в чому вони пов'язані з переходом народногосподарського комплексу країни на ринкові рейки, з боротьбою за перерозподіл власності між різними соціальними групами населення, структурною перебудовою економіки та пов'язаним з нею прихованим чи відкритим масовим безробіттям. Значну роль у цьому конфлікті відіграє й суб'єктивний чинник:

перекося, що трапляються при проведенні реформ, а також помилки економічної політики, бюрократичні непорозуміння.

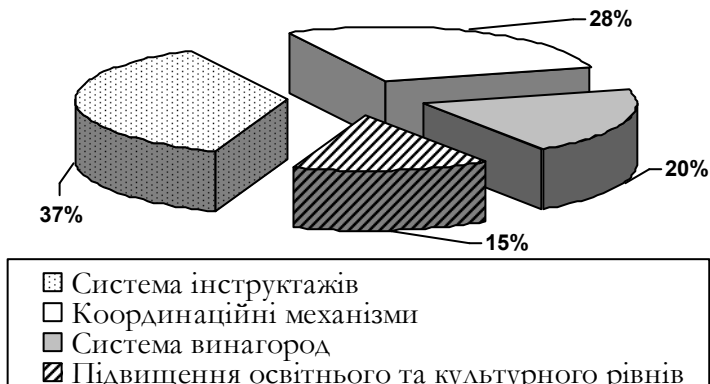


Рис. 1. Анкетування персоналу ПСП «Молнія - 1» щодо удосконалення механізмів управління організаційними конфліктами

З метою удосконалення механізмів управління організаційними конфліктами у ПСП «Молнія - 1» нами було проведено анкетування управлінського персоналу (рис. 1). Коментуючи дані аналізу можна зробити декілька висновків. Одним із кращих засобів управління, що відвертає дисфункціональний конфлікт може бути роз'яснення вимог до роботи. На це звертає увагу 37 % працівників.

Потрібно роз'яснити, які результати очікуються від кожного співробітника і підрозділу. Тут повинні бути згадані такі параметри, як рівень результатів, який повинен бути досягнутий, хто надає і хто одержує різноманітну інформацію, система повноважень і відповідальності, а також чітко визначена політика, процедури і правила. Причому, керівник виявляє ці питання не для себе, а доносить їх до підлеглих з тим, щоб вони зрозуміли, чого від них очікують в тій або іншій ситуації.

На другому місці за питомою вагою (28 %) - координаційні та інтеграційні механізми. Встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень і інформаційні потоки всередині організації. Якщо працівники сперечаються по якомусь питанню, конфлікту можна уникнути, звернувшись до

керівництва, пропонуючи йому прийняти рішення. Принцип єдиноначальності полегшує використання ієрархії для управління конфліктною ситуацією, бо підлеглий знає, чий рішення він повинен виконувати. Не менш корисні засоби інтеграції, такі як міжфункціональні колективи (центри відповідальності), цільові групи, міжгосподарські наради. Для 20 % в якості засобу управління конфліктом бажано застосовувати систему винагород. Люди, що вносять свій вклад в досягнення загальноорганізаційної комплексної мети, допомагають іншим групам організації і намагаються підійти до рішення проблеми комплексно, повинні винагороджуватися вдячністю, премією, визнанням або підвищенням по службі. Не менш важливо, щоб система винагород не заохочувала неконструктивну поведінку окремих осіб або груп. Підвищенню культурного рівня та освітнього рівня для запобігання дисфункціональним конфліктам на підприємстві ПСП «Молнія - 1» знайшли відповідь 15 % опитуваних.

Висновки. Отже, будь-який конфлікт, який виникає у сільськогосподарському підприємстві, має як конструктивні, так і деструктивні наслідки. Для того, щоб конфлікт не став перешкодою для успішного функціонування підприємства, необхідно збалансувати гармонізацію інтересів власника, засобів виробництва і власника робочої сили, що досягається за допомогою системи участі у прибутках і прийняття рішення, тобто самоврядування. Управління організаційним конфліктом має бути цілеспрямованим, обумовленим об'єктивними законами комплексним впливом на динаміку господарських відносин в організації в інтересах розвитку соціально-економічної системи до якої має відношення даний конфлікт.

Література.

1. Іванова І.В. Менеджмент підприємства. Практикум: Навч. посібник / І. В. Іванова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2001.– 67 с.
2. Ішмурагов А.Т. Конфлікт і згода / А. Т. Ішмурагов. – К.: Наукова думка, 1996. – 89 с.
3. Кузьмін О.Є. Теоретичні та прикладні засади менеджменту. Навч. посіб. / О.Є. Кузьмін, О. Г. Мельни. Львів, 2002. – 143 с.
4. Нагаєв В.М. Конфліктологія: курс лекцій: Навчальний посібник / В. М. Нагаєв. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 19 с.
5. Онищенко О. Сільське господарство, село і селянство України у дзеркалі пострадянської аграрної політики / О. Онищенко, В. Юрчишин // Економіка України. - № 1. – 2006. – С. 4-13.

6. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы. — М., 2002. — 276 с.

7. Стец В.А. Менеджмент персоналу / В. А. Стец, І. І. Стец, М. Ю. Костюмчик. — Тернопіль : Лілея, 1996. — 112 с.