

На зображеному графіку точка $x=10$ являє собою межу, критичну точку економічної та екологічної доцільності застосування ресурсів, коли кожна додаткова одиниця згідно з законом про спадаючу граничну користь.

Ефективність використання ресурсу i -го типу на конкретному етапі виробництва визначається залежністю, графік в загальному виді якої відображено на рис. 3.

Це складна функція зі внутрішніми умовами та перегинами. Крутизна кривих залежить від типу ресурсу, крутизна зросту кривої залежить від важливості ресурсу на даному технологічному етапі. Точка перегибу визначається обмеженістю інших ресурсів (наприклад, посівна площа – земля) і типом ресурсу, що використовується. При цьому крутизна другої частини кривої визначається ступеню шкідливого впливу надлишку виробничого ресурсу.

Висновки з проведеного дослідження. Вищевказана система оцінювання сервісного забезпечення аграрних підприємств на основі комплексного підходу, що включає як систему показників прибутковості ведення сільського господарства, так і соціальні та екологічні аспекти, дозволить надати правомірну оцінку системі забезпечення послугами аграрних товаровиробників з метою розроблення організаційних та управлінських заходів, що будуть спрямовані на поліпшення ситуації в агропромисловому комплексі країни в цілому.

УДК 331.101:658.7

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств : підручник / В. Г. Андрійчук. – К. : ІЗМН, 1996. – 512 с.
2. Мацибора В.І. Економіка сільського господарства : підручник / В.І. Мацибора. – К. : Вища шк., 1994. – С. 25-42.
3. Руснак П.П., Андрійчук В.Г., Ільєнко А.А. Економіка підприємства / П.П. Руснак, В.Г. Андрійчук, А.А. Ільєнко та ін. ; за ред. П.П. Руснака. – Біла Церква, 2003. – С. 5-29.
4. Борщевський П.П., Чернюк Л.Г., Шмаглій О.В. Підвищення ефективності розвитку і розміщення харчової промисловості / П.П. Борщевський, Л.Г. Чернюк, О.В. Шмаглій. – К. : Наук. думка, 1994. – 160 с.
5. Тарасенко Г. С. Эффективность сельскохозяйственного производства / Г. С. Тарасенко. – К. : Изд-во УСХА, 1991. – 210 с.
6. Бойко В.І., Лазня В.В. Про необхідність розвитку регіональних агропромислових формувань ринкового типу / В.І. Бойко // Економіка України. – 1996. – № 2. – С. 64-70.
7. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: В 3 т. Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Вид. центр «Академія», 2002. – 950 с.
8. Петренко И. Я. Экономика сельскохозяйственного производства / И. Я. Петренко, П. И. Чужинев. – Алма-Ата : Кайнар, 1992. – 560 с.
9. Мосіюк П.О. Економіка і організація аграрного сервісу / П.О. Мосіюк, О.В. Крисальний, В.А. Сердюк, С.І. Мельник та ін. За ред. П.О. Мосіюка. – К. : ІАЕ УААН, 2001. – 345 с.

Назаров Н.К.

*кандидат економічних наук,
викладач кафедри менеджменту і бізнесу
Харківського національного економічного
університету імені Семена Кузнеця*

КОНФЛІКТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ВИЗНАЧЕННЯ, ПРИЧИНИ, ТИПИ

Проведено дослідження конфліктних явищ на підприємстві, визначено соціально-психологічну та економічну природу конфліктів. Здійснено аналіз економічної категорії «конфлікт», причин та умов виникнення конфлікту, підходів до його вирішення. Удосконалено типологію конфліктів на підприємстві.

Ключові слова: конфлікт, семантика поняття, підходи до вирішення, типологія, причини виникнення конфліктів.

Назаров Н.К. КОНФЛИКТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ПРИЧИНЫ, ТИПЫ

Проведены исследования конфликтных явлений на предприятии, определена социально-психологическая и экономическая природа конфликтов. Осуществлен анализ экономической категории «конфликт», причин и условий возникновения конфликта, подходов к его решению. Усовершенствована типология конфликтов на предприятии.

Ключевые слова: конфликт, семантика понятия, подходы к решению, типология, причины возникновения конфликтов.

Nazarov N.K. CONFLICTS ON AN ENTERPRISE: DETERMINATION, REASONS, TYPES

The conducted research of the conflict phenomena in the enterprise, defined socio-psychological and economic nature of conflicts. The analysis of economic category «conflict», the causes and conditions of conflict, approaches to its solution is carried out. The typology of conflicts is improved at the enterprise.

Keywords: conflict, semantics concepts and approaches to the solution, typology, the causes of conflict.

Беззаперечним фактом є те, що основою будь-якої організації є люди (колектив), і без них функціонування організації неможливо. На сучасних підприємствах люди стикаються з безліччю проблем, необхідністю задоволення потреб, рішення та задоволення яких найчастіше приводить до виникнення конфліктних ситуацій різної форми і тяжкості.

Проблема ідентифікації і вирішення конфліктів на сучасних підприємствах України є дуже актуальною, оскільки вони мають місце практично на кожному з них. Кожен керівник стикається з необхідністю вирішення виникаючих на підприємстві конфліктів,

оскільки їх наслідки можуть бути руйнівними. Негативний вплив досліджуваного явища відбивається в першу чергу на психологічному стані конфліктуючих сторін, а порушення в стані здоров'я персоналу відбивається на фінансовому результаті діяльності підприємства. Тобто конфлікт – це одна з найважливіших форм взаємодії працівників на підприємстві, вивченню якої потрібно приділяти належну увагу.

В житті не буває безконфліктних організацій: важливо, щоб конфлікт не був руйнівним, тому його потрібно підтримувати на оптимальному рівні, на якому конфлікт позитивно впливає на ефективність

діяльності організації. Тобто наслідки конфлікту залежать в його ефективному управлінні.

Дослідженню проблем сутності, генезису та врегулюванню організаційних конфліктів присвячені праці як зарубіжних (Ч. Барнард, Р. Дарендорф, К. Вейк, Дж. Гелбрейт, А. Гоулднер, М. Крозьє, П. Лоуренс, У. Мастенбрук, Г. Саймон, Ф. Селзник, Л. Козер та ін.), так і вітчизняних вчених (І. В. Гурков, А. К. Зайцев, П. І. Бородкін, А. Г. Здравомислов, А. І. Пригожин, А. І. Кравченко, А. М. Чуміков, М. П. Гандзюк, В. Г. Грибан, Негодченко О. С., Л. М. Смеляненко, Скібіцька Л. І., Пилипенко А. А., Пилипенко С. М., Отенко І. П., Семенченко А. В., Іванова О. Ю., Л. В. Долинська, М. С. Дороніна, Л. В. Балабанова, та ін.), які сформували ряд підходів до вирішення конфліктних ситуацій. Однак необхідно зазначити, що в їх роботах недостатньо вивченим є ряд питань, пов'язаних з аналізом природи, причин прояву та вирішення конфліктів, а також їх завчасним попередженням на сучасних підприємствах.

Метою статті є дослідження конфліктних явищ на підприємстві, визначення соціально-психологічної та економічної природи конфліктів, проведення аналізу причин та умов виникнення конфлікту, підходів до його вирішення а також удосконалення типології конфліктів на підприємстві.

Конфлікт – одна з найважливіших форм взаємодії працівників на підприємстві, вивченню якої потрібно приділяти належну увагу. Для цього необхідно визначити сутність, основні типи та причини конфліктів.

До теперішнього часу поки не склалося загально-визнане розуміння конфлікту. Існує багато підходів до визначення поняття «конфлікт», які стисло проаналізуємо нижче.

Згідно з мотиваційним підходом (М. Дойч, Г. Макклінтон), конфлікт трактується як усвідомлена несумісність індивідуальних намірів та інтересів протидіючих сторін. Велика роль приділяється суб'єктивним, мотиваційним чинникам у розвитку конфліктної взаємодії. Цей підхід був започаткований під час досліджень кооперативної і конкурентної поведінки.

Другий підхід до вивчення конфлікту – когнітивний (К. Левін). Його прихильники вбачають причини конфлікту в несумісності когнітивних систем і пізнавальних стратегій протидіючих сторін, тобто в зіткненні ідей, бажань, цілей, цінностей. На їх думку, конфлікт тільки тоді стає реальністю, коли він сприймається й усвідомлюється як такий, що має місце. У рамках цього підходу розглядається і, так званий, когнітивний конфлікт, виникнення і розвиток якого зумовлений когнітивними структурами опонентів.

Провідним напрямком у дослідженні конфліктів є діяльнісний підхід, що ґрунтується на стратематричній концепції внутрішньо-групової активності (А. В. Петровський). Конфлікт є своєрідним моментом і формою виразу суперечностей, що рухають розвиток внутрішньо-групової активності. Згідно з цим підходом, рівень сформованості колективу і міра ефективності його спільної діяльності є головним чинником виникнення та динаміки конфлікту.

Організаційний підхід розглядає конфлікти, які відображають суперництво сторін за володіння дефіцитними ресурсами, що розгортаються на рівні вищої управлінської структури у вертикальному і горизонтальному зрізах. Н. В. Гришина [1] у рамках цього підходу запропонувала модель організаційного конфлікту, яка базується на взаємозв'язках, що

встановлюються між людьми у процесі діяльності.

Соціологічний підхід розглядає конфлікт як зіткнення об'єктивних і суб'єктивних суперечностей. Представники такого підходу відходять від біологізаторства та психологізму, спираючись на закони і категорії соціологічної науки, які дозволяють отримати інший спосіб узагальнення, знайти сутність соціального та позначити їх за допомогою соціологічних категорій. Класиками такого підходу є Г. Зімбель, Л. Козер [2], Р. Дарендорф [3], К. Боундінг, Г. Лебон [4] та ін.

Нині з'являються нові підходи до вивчення конфлікту. Серед них варто виділити теорію гри, яка передбачає моделювання конфлікту, де два гравці повинні приймати оптимальне рішення, керуючись інформацією стосовно один одного. Викликає інтерес і, так званий, математичний підхід до теорії конфлікту, до його ефективного конструктивного вирішення. Представники цього підходу, використовуючи різнопланові математичні структури і моделі, доводять не лише руйнівну, але й конструктивну функцію конфлікту. При цьому сторони, або опоненти конфлікту створюють нову цілісність – надсистему, якій притаманні самостійні якості, що не спостерігаються в жодній із сторін, але яка значною мірою впливає на поведінку систем. Основними представниками цього підходу є Т. Л. Саат, В. В. Дружинін, Д. С. Конторов, М. Д. Конторов.

Рефлексивний підхід полягає у тому, що опоненти імітують міркування один одного, будуючи рефлексивні моделі, що включають як власні уявлення про об'єктивну ситуацію, власні та суперечливі цілі і стратегії, так і уявлення, яке може мати супротивник. Такий підхід розглядає конфлікт як взаємодію двох індивідів, що орієнтуються один на одного.

Розглянемо безпосередньо сутність поняття конфлікту. Саме слово «conflictus» в перекладі з латинської означає зіткнення. Питання, чого саме, вирішується абсолютно по-різному у різних авторів і залежить, насамперед, від загальної методологічної орієнтації дослідника.

В табл. 1 наведені точки зору різних авторів на визначення поняття конфлікту.

Таблиця 1
Семантика поняття «конфлікт»

Автор або джерело	Визначення
В. С. Мерліні [5, с. 86]	стан більш-менш тривалої дезінтеграції особистості, що виражається в загостренні дотеперішніх чи виникненні нових протиріч між різними сторонами, властивостями, відносинами і діями особистості
Я. Щепанський [6, с. 202]	це зіткнення, викликане суперечностями установок, цілей і способів дії по відношенню до конкретного предмету або ситуації
А. А. Єршов [7, с. 33]	зіткнення особистостей через несумісність потреб, мотивів, цілей, установок, поглядів, поведінки в процесі і в результаті спілкування цих особистостей
К.А. Абульханова-Славська (цит. по: [8])	з інструментальної точки зору конфлікт виступає як один із засобів самоствердження, подолання тенденцій, які заперечуються особистістю. Конфлікт можна розуміти як процес: в цьому випадку він являє собою ситуацію незнайденого виходу, розвитку дій на шляху пошуку засобів стабілізації відносин
А. Г. Ковалев [9, с. 43]	це протиріччя, що виникає між людьми у зв'язку з вирішенням тих чи інших питань соціального й особистого життя

Це далеко неповний перелік різноманітних тлумачень терміна «конфлікт», адже існує близько сотні визначень, які подаються залежно від сфери діяльності, пізнання та ін. На думку автора конфлікт можна визначити як зіткнення протилежних інтересів людей, спрямованих на досягнення індивідуальних цілей. Наслідки конфлікту залежать в основному від того, наскільки ефективно управляє ним менеджер. У зв'язку з цим потрібно знати не тільки природу, але типи конфліктів [10, с. 117].

Існують чотири основних типи конфліктів, які розрізняються за складом їх учасників: внутрішньо-особистісний (має місце всередині індивіда); між-особистісний; між особистістю і групою (виникає у разі, якщо особистість займе позицію, відмінну від позиції групи, коли очікування групи знаходяться в суперечності з очікуваннями окремої особистості), міжгруповий [11, с. 396; 12, с. 117]. Співвідношення між цими типами конфліктів схематично зображено на рис. 1.

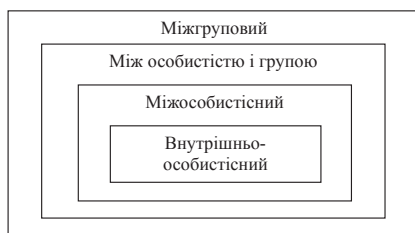


Рис. 1. Співвідношення між типами конфліктів

Різні типи конфліктів взаємопов'язані між собою. У ході розвитку конфлікти одного типу можуть переходити в конфлікти іншого типу (наприклад, внутрішньо-особистісний – в міжособистісний, міжособистісний – в груповий). Різні типи конфліктів пов'язані із різними причинами, що виникають як на стадії створення підприємства так і в процесі його функціонування. Не зважаючи на те, що є певний перетин причин, можна виділити серед них основні, що спричиняють внутрішній конфлікт працівника та його конфлікти із групою, організацією, колективом. Поєднуючись такі причини створюють ефект «резонансу», що призводить до дисбалансу психологічного клімату та руйнації організаційної культури (у найгіршому випадку). На рис. 2 відображено співвідношення між типами конфліктів і їхніми причинами.

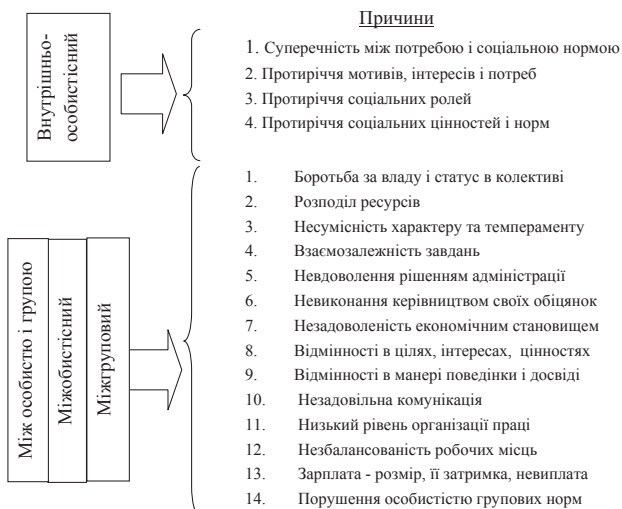


Рис. 2. Співвідношення між типами конфліктів і їхніми причинами

Стосовно типізації конфліктів, є і інші класифікації, наприклад Козер ділить конфлікти на «реалістичні» та «нереалістичні» [2], в основі чого лежить відмінність між конфліктом як засобом досягнення певного результату і конфліктом як самоціллю. Оскільки конфлікти першого типу спрямовані на досягнення певного результату, вони можуть бути замінені альтернативними моделями взаємодії. Нереалістичні конфлікти обумовлені не взаємовиключними цілями учасників, а необхідністю зняття напруги.

Одним з різновидів конфлікту є мобінг. Мобінг – це колективний психологічний терор, гноблення когось із працівників з боку його колег, підлеглих або начальства, які здійснюються з метою змусити його / її піти з місця роботи. Даний вид конфлікту є одним з найскладніших в управлінні, тому важко усунути його причини і згубні наслідки для особистості, в бік якої спрямований терор.

Удосконалена та розвинута класифікація представлена на рис. 3.

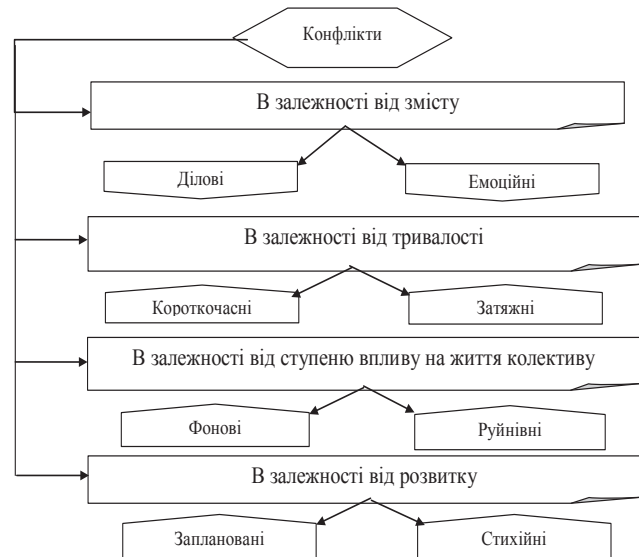


Рис. 3. Класифікація конфліктів

Вплив конфлікту на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер. Складність конфліктів як суспільного явища зумовлює виконання ними подвійного роду функцій [13], одні з яких можна віднести до позитивних або конструктивних (виявлення і розв'язання за допомогою конфліктів суперечностей між учасниками суспільних відносин; активізація суспільного життя; стимулювання інновацій та соціальних змін; сприяння у формуванні соціально необхідної поведінки тощо), інші – до негативних або деструктивних.

Деструктивний конфлікт виникає у двох випадках:

1) коли одна із сторін завзято й жорстко наполягає на своїй позиції і не бажає враховувати інтереси іншої сторони;

2) коли один з опонентів вдається до морально засуджених методів боротьби, прагне психологічно придушити партнера, дискредитує і принижуючи його.

У висновку слід сказати, що однією з основних задач управління конфліктами є не тільки їх виявлення, а й з'ясування причин та віднесення конфліктів до певної з груп. На підставі проведення у статті дослідження сутності, причин, та основних типів конфліктів можна виділити заходи щодо запобігання конфліктних ситуацій. Це насамперед баланс

прав і відповідальності, чіткі правила делегування повноважень, використання гнучких форм заохочення з метою забезпечення справедливого розподілу прибутку. Усі ці заходи не потребують значних витрат, але наслідки безконфліктності роботи колективу підприємства будуть відчутні безпосередньо у підвищенні прибутку та доходів працівників.

У подальших дослідженнях буде приділено уваги моніторингу соціально-психологічного стану персоналу підприємства з метою превентивного аналізу умов виникнення конфліктних ситуацій, які породжуються спротивом змінам на підприємстві і обумовлюють можливі причини назріваючих або наявних конфліктів.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Громова О. Н. Конфликтология. – М. : Эксмо, 2000. – 320 с.
2. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер. – М. : Идея-Пресс, Дом интеллектуал. книги. – 2000. – 205 с.
3. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт // Иностранная литература. – 1993. – № 4. – С. 23-28.
4. Лебон Г. Психология масс / Г. Лебон. – Минск : Харвест; М. : АСТ. – 2000. – 320 с.
5. Мерлин В. С. Развитие личности в психологическом конфликте / В. С. Мерлин, З. Фрейд // Личность и во. – Пермь. – 1990. – С. 157-238.
6. Лазор В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і несповний характер // Право України. – 2002. – № 7. – С. 90-95.
7. Ершов А. Л. Социально-психологические аспекты конфликтов / А. Л. Ершов // Социальная психология и социальное планирование. – Л. : Наука, 1973. – С. 33-39.
8. Анцупов А. Я. Конфликтология: междисциплинарный подход, обзор диссертационных исследований / А. Я. Анцупов, С. Л. Прошанов. – М. : Аспект-Пресс, 1997. – 239 с.
9. Герасина Л. М. Конфликтология // Л. М. Герасина, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. – Харків : Право. – 2002. – 256 с.
10. Кошелев А. Н. Конфликты в организации. Виды, назначение, способы управления. / Кошелев А. Н., Иванникова Н. Н. – М. : «Альфа-Пресс», 2007. – 216 с.
11. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум : навчальний посібник / Г. В. Осовська, І. В. Копитова. – К. : Кондор. – 2010. – 581 с.
12. Лавриненко В. Н. Социология : учеб. для вузов / [В. Н. Лавриненко, Н. А. Нартов, О. А. Шабанова, Г. С. Лукашева]; под ред. В. Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2000. – 407 с.
13. Шульга Г. Б. Психологічні аспекти впливу міжособистісних конфліктів на розвиток особистості. / Шульга Г. Б. // Проблеми загальної та педагогічної психології : збірник наукових праць. – К. : інститут психології імені Г. С. Костюка НАПНУ. – 2002. – Т. XIV, ч. 1. – С. 386-392.

УДК 33.055:334.72

Назарчук Т.П.

студентка

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Подвисоцька М.О.

студентка

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Стащук О.В.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри фінансів та кредиту

Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ОБІГОВИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто сутність та значення ефективності формування і використання обігових коштів підприємства, проаналізовано стан забезпеченості обіговими коштами ПАТ «Гнідавський цукровий завод», запропоновано шляхи підвищення ефективності використання обігових коштів.

Ключові слова: обігові кошти, ліквідність, платоспроможність, ділова активність, рентабельність.

Назарчук Т.П., Подвисоцкая М.О., Стащук О.В. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНЫХ СРЕДСТВ ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье рассмотрены сущность и значение эффективности формирования и использования оборотных средств предприятия, проанализировано состояние обеспеченности оборотными средствами ОАО «Гнидавский сахарный завод», предложены пути повышения эффективности использования оборотных средств.

Ключевые слова: оборотные средства, ликвидность, платежеспособность, деловая активность, рентабельность.

Nazarchuk T.P., Podvisots'ka M.O., Staschuk O.V. ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF FORMATION AND USE OF WORKING CAPITAL

The article examines the nature and the value of formation efficiency and the efficiency of using of enterprises working capital, analyzes the availability of working capital of PJSC «Gnidava sugar factory,» the ways of improving of the working capital efficiency.)

Keywords: working capital, liquidity, solvency, business activity and profitability.

Постановка проблеми. У ринкових умовах в умовах невизначеності та ризику функціонування суб'єктів підприємницької діяльності важливим є забезпечення підприємства оборотними коштами. Безперервність процесу виробничої та комерційної ді-

яльності потребує постійного інвестування коштів у елементи оборотних активів для здійснення розширеного відтворення. Відсутність чи надлишок коштів призводить до розбалансування руху матеріальних і фінансових ресурсів, недофінансування господарської