

## ПОКРАЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ЯК ШЛЯХ ДО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

В. М. ПРАСОЛ, доцент  
К. М. ГРЕБЕНЕЦЬ, студентка факультету ЕіП  
*Харківський національний університет  
міського господарства імені О.М. Бекетова  
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12  
prasol-2011@mail.ru*

Трудовий конфлікт є одним із різновидів соціального конфлікту. Він являє собою протиріччя між учасниками трудового процесу, які можуть виникнути на підставі різних інтересів відносно соціально-економічних та організаційних сфер життя, різного рівня освіти, досвіду, кваліфікації, а також обсягом відповідальності.

Трудовий конфлікт може мати певні негативні наслідки: погіршення взаєморозуміння, атмосфери в колективі, можливе зменшення мотивації до праці, зниження показників ефективності, втрата робочого часу, навмисне руйнування ділових контактів, опір діям та поглядам опонента, навіть якщо в цьому не має сенсу.

Але трудовий конфлікт має не лише негативні наслідки. Він є поштовхом до виявлення існуючих проблем та найшвидшого їх усунення, що призведе до покращення роботи підприємства. Основними позитивними наслідками трудових конфліктів є: відкриття раніше прихованої інформації, яка може бути необхідна усім; учасники конфлікту набувають навичок поведінки у стресовій ситуації та способи вирішення конфліктів; позбавлення негативних настроїв, що сприяє поліпшенню клімату у колективі; конфлікт стимулює підприємство до неминучих змін, виправлення помилок.

Трудовий конфлікт може виникати між двома працівниками підприємства, між одним працівником і групою та між групами працівників. Найбільш поширеними причинами трудових конфліктів є:

- обмеженість підприємства в ресурсах, що викликає сутички під час їх розподілу;
- взаємозалежність наслідків праці одного працівника від праці інших;
- різниця в цілях спеціалізованих підрозділів підприємства;
- різниця у досвіді, кваліфікації, поведінці, цінностях;
- неналагоджена комунікація на підприємстві може призвести до викривлення інформації, неправильне розуміння ситуації та обов'язків.

Існує багато методів управління конфліктами, і їх можна розподілити на дві групи: структурні методи та міжособистісні стилі вирішення конфліктів.

Структурні методи являють собою вплив на трудові конфлікти, викликані нерівномірним розподілом повноважень, організації праці, системи мотивації. Вони мають на увазі вирішення конфліктів завдяки чіткій постановці завдань і точному розподілу трудових обов'язків, упорядкування взаємодії працівників та інформаційних потоків, формування загальної мети виконуваної роботи, яку

намагається досягти підприємство, та мотивація працівників відносно їх вкладу у досягнення мети.

Міжособистісні стилі вирішення трудових конфліктів мають на увазі конфлікти між двома сторонами, які можуть закінчитися лише виграшем або програшем. Тобто існує лише чотири варіанти їх вирішення:

- виграш першої сторони, програш другої;
- програш першої сторони, виграш другої;
- виграш обох сторін;
- програш обох сторін.

Тому існують декілька способів вирішення даних конфліктів: ухилення(незацікавленість у вирішенні конфлікту), зм'якшення(зміна своєї позиції, через можливість ще більшого програшу), примус(спроба змусити іншу сторону поступитися своїми позиціями), компроміс(взаємні поступки опонентів), вирішення проблеми(пошук найвигідніших умов одразу для обох сторін).

Але найкращим варіантом вирішення конфлікту повинно бути намагання уникнути його або вирішити на початковій стадії, поки це не зайшло занадто далеко та не паралізувало роботу підприємства.

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК НАЙВАЖЛИВІШИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

В. М. ПРАСОЛ, доцент  
І. А. СКЛЯРОВА, студентка факультету ЕіП  
*Харківський національний університет  
міського господарства імені О.М. Бекетова  
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12  
prasol-2011@mail.ru*

Оплата праці – це сукупність системи зв'язків, які пов'язані із виплатою роботодавцем заробітної плати, в залежності від кількісного та якісного внеску кожного працівника згідно до встановлених нормативних актів, законів, трудових договорів та інших нормативних документів.

Заробітна плата є одним з найважливіших механізмів стимулювання працівників, це головний інструмент підвищення ефективності результатів трудової діяльності.

Проблема оплати праці – одне з ключових та головних питань в організаційних процесах підприємства. Від успішного та правильного рішення, щодо оплати праці залежать не тільки ефективність та рентабельність виробничого процесу на підприємстві, а також і соціально-психологічний клімат трудового колективу, який значною мірою впливає на діяльність підприємства.

Важливу роль в організації оплати праці займають форми та системи оплати праці. Кожне підприємство обирає та встановлює ту форму оплати