

законодавством; державне регулювання розміру доходів сільгосптоваровиробників на рівні, що визначається різницею між фактичною нормою прибутку в національному господарстві без аграрного сектору і фактичним рівнем норми прибутку в сільському господарстві у формі ринкової, ресурсної, цінової, фінансової, кредитної та програмно-цільової підтримки мінімально-відтворювальних цін на аграрну продукцію.

Має бути подолана тенденція, за якої через відставання в реформуванні аграрного сектору, значна частка доходу від реалізації сільгосппродукції кінцевому споживачеві (особливо це стосується експорту) осідає у торговельно-посередницькому секторі та не використовується для розвитку виробництва. Цьому можуть сприяти: зменшення числа посередників у процесах оптової й роздрібної реалізації продукції; спрощення можливостей укладання експортних контрактів безпосередньо сільгоспвиробниками (у т.ч. – шляхом створення ними експортних асоціацій, надання цільових експортних кредитів тощо) та інші заходи.

Повноцінне використання аграрного потенціалу України як ресурсу міжнародної конкурентоспроможності вимагає завершення підготовчого етапу формування ринку землі у напрямі встановлення та оформлення прав власності на землю, створення механізму захисту прав власників при оренді й продажу землі, створення важелів впливу держави на ринковий обіг земель та ефективність використання сільськогосподарських угідь їх власникам в межах цільового призначення земельної ділянки.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що розвиток аграрного сектору – це динамічний процес, кожний його етап ставить нові завдання та вимагає нових шляхів їх вирішення.

Список літератури: 1. Безуглий М.Д. Виступ на Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічні орієнтири розвитку аграрного сектору України до 2020 року» // Економіка АПК. – 2012. – № 10. – С. 7–12. 2. Лузан Ю.Я. Формування наукової парадигми сучасного розвитку аграрного сектору України // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 22–29. 3. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Інститути та інституції у розвитку аграрної сфери економіки / М.Й. Малік, О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2011. – № 7. – С. 169–176. 4. Пасхавер Б.Й. Сценарії розвитку агросфери // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 38–44. 5. Пасхавер Б.Й. Основні проблеми розвитку сільськогосподарського виробництва / Б.Й. Пасхавер, Л.В. Молдаван, О.В. Шубравська // Економіка АПК. – 2012. – № 9. – С. 3–9. 6. Саблук П.Т. Глобалізація і продовольство: моногр. / П.Т. Саблук, О.Г. Білорус, В.І. Власов – К.: ННЦ ІАЕ, 2008. – 632 с.

*Олейник Н.Н.
г. Белгород, Россия*

ВЛИЯНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В экономической практике считается, что трудовой спор, происходящий на рабочем месте, т.е. трудовой конфликт – это столкновение мнений и интересов, оценок между представителями различных групп по поводу трудовых отношений (заработанной платы, условий, содержания и т.д.). Своего рода, каждая сторона выражает свою позицию в конкретном вопросе. В зависимости от того, кто участвует в данном противодействии, следует выделять, как индивидуальные, так и коллективные трудовые конфликты. Что касается индивидуального трудового спора, то противостоящими сторонами является работник и работодатель, во втором случае весь наемный состав рабочих и его работодатель.

Протекание того или иного вида трудового конфликта может нести как деструктивный, так и конструктивный характер, последний несет благоприятное воздействие на организацию в целом. Недаром, же считается, что приятная атмосфера на рабочем месте «залог успеха всей организации».

Хочется отметить, что трудовые споры очень широкое понятие. Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает противодействие интересов. Поэтому конфликт может регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и не правовыми средствами [2, с. 147].

По-нашему мнению, трудовой конфликт нужно рассматривать, как необходимый вызов к внутреннему порядку в организации, с помощью него можно привести к стабильности рабочий коллектив, выявить проблемы, претензии, разногласия. Также, следует считать его одним из способов регулирования взаимоотношений, поддержания необходимого порядка организации производства и трудовых отношений. В целом, можно назвать трудовой конфликт необходимым этапом в развитии трудового коллектива и организации в целом.

Так как спор, происходящий на рабочем месте, может привести к ухудшению атмосферы в коллективе, снизить качество выполняемой работы руководителю нужно принимать правильную позицию, которая не усугубит, а напротив, поможет правильно выйти из затруднительной ситуации [5].

Считаем, что грамотный руководитель не должен допустить, чтобы конфликтная ситуация несла разрушительный характер. Ведь, даже малое противодействие интересов двух оппонентов может спровоцировать крупный конфликт во всем рабочем коллективе. Сплотить коллектив, и перевести трудовой спор в конструктивное русло будет довольно трудно, недовольство, разногласия, могут довести до кризисного состояния организации: снизятся общий уровень выполняемой работы, трудовые показатели и т.д. [4, с. 96].

У руководителя есть возможность предвидеть начало конфликтной ситуации, вовремя вмешаться в ее процесс, внести свои коррективы и вывести трудовой спор к оптимальному разрешению. Определяя поведение в конфликте, руководитель должен в первую очередь выяснить его причину, определить цели и уточнить поведенческие особенности оппонента (оппонентов). При этом важно помнить, что точно так же, как ни один стиль руководства не может быть эффективным во всех без исключения ситуациях, так и ни один из них (будь то конкуренция, сотрудничество, компромисс, уклонение, приспособление) не может быть выделен как самый лучший [1].

Эффективное разрешение конфликта, т.е. разрешение при наименьших потерях ресурсов и сохранении жизненно важных общественных структур, возможно при наличии некоторых необходимых условий и реализации принципов управления конфликтом. К ним относятся, прежде всего: наличие организационно – правового механизма разрешения трудового спора; развитие коммуникативных связей; что касается принципов, то речь идет, прежде всего, о конкретном подходе к разрешению конкретных ситуаций.

Таким образом, считаем, что управлять конфликтным процессом в организации вполне возможно. Руководителю необходимо выбрать оптимальную стратегию с точки зрения баланса последствий трудового спора для всей организации.

Как показывает практика, предприятий, в которых нет конфликтов, просто не существует. К тому же, чем организация динамичнее и активнее, тем больше и чаще в ее деятельности возникают большие и малые противодействия сторон. Поэтому понимать истоки конфликта и управлять его течением и решением – неотъемлемая составляющая профессионализма руководства компании и службы персонала [3, с. 218].

Современная точка зрения на трудовой спор рассматривает его как процесс взаимодействия, обладающий рядом неоченимых преимуществ с точки зрения организации. Анализирование причин, течения и результатов конфликта говорят том, многие из них не только допустимы, но и желательны, поскольку дают информацию о существующих проблемах организации, позволяют выявить скрытые от глаз процессы и прочее.

На наш взгляд, хорошо развитая организация – это организация, в которой четко поставлена цель и разработаны способы ее достижения. Руководители выполняют процессы управления: нормирование, планирование, организация, координация, мотивация, контроль, учет, анализ и т.д. Более того, управлять – значит уметь направлять умения, труд, мотивы поведения работников в нужном направлении. Как отмечалось ранее, в жизни любых коллективов всегда возникают трудовые споры, поэтому и данному процессу необходимо управление. Правильная стратегия поведения, индивидуальный подход к каждому работнику и своевременное разрешение трудовых конфликтов поможет привести к улучшению рабочей атмосферы в коллективе, повышению уровня выполняемой работы подчиненных, следовательно, можно наблюдать высокие результаты работы всей организации в целом.

Список литературы: 1. Белов В.П., Гарсия А.П. О социальной ответственности бизнеса [Текст] / В.П. Белов, А.П. Гарсия // Социально-гуманитарные знания. – 2004. – № 5. – С. 141–142. 2. Веснин В.Р. Менеджмент [Текст]: учебник / В.Р. Веснин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Висбес, изд-во Проспект, 2007. – 504 с. 3. Горянина В.А. Психология общения. [Текст]: учеб. пособие / В.А. Горянина. – 5-е изд. – М.: Издательский центр «Академия». 2008. – 416 с. 4. Морозов А.В. Управленческая психология [Текст]: учебник / А.В. Морозов. – 3-е изд. – М.: Академический Проект, 2006. – 288 с. 5. Русинов Ф., Журавлёв А. Конкурентоспособность: образование, информационный потенциал, принятие управленческих решений [Текст] / Ф. Русинов, А. Журавлёв // Консультант директора. – 2006. – № 2 (14). – С. 34–35.

*Попадитець О.В., Федоренко С.В.
м. Харків, Україна*

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ ТА РОСІЇ

В останні роки особливої популярності у вітчизняних і зарубіжних представників бізнесу набули заяви про реалізацію політики соціальної відповідальності. З'явилися такі поняття, як «соціальні інвестиції», «соціальна справедливість», «корпоративна соціальна відповідальність». У більшості випадків на практиці все є менш райдужно, і нерідко фірма, що заявляє про підтримку такої політики, зупиняється на благодійності, вважаючи свою місію виконаною.

Тим не менше, і бізнес-сектор і громадськість однастайні щодо необхідності реалізації корпоративної соціальної відповідальності. Відомі три основні інтерпретації концепції соціально-відповідального бізнесу. Перша (традиційна) підкреслює, що єдина відповідальність бізнесу – збільшення прибутку для акціонерів. Автором такого підходу став М. Фрідман у 1971 р., який заявив про корпоративний егоїзм: «Існує одна і тільки одна соціальна відповідальність бізнесу: використовувати свої ресурси і енергію в діях, що ведуть до збільшення прибутку, поки це здійснюється в межах правил гри». Теорія корпоративного альтруїзму Комітету з економічного розвитку протилежна теорії Фрід-