

2. Комунікативна – організація спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії та їх прихильниками, забезпечення ефективного спілкування.

3. Соціально-психологічна – робота з неформальними лідерами і мікрогрупами; зменшення соціальної напруги й зміцнення соціально-психологічного клімату в колективі.

4. Організаційна – вирішення кадрових питань; використання методів заохочення та покарання; зміна умов взаємодії.

До вищенаведених технологій, які держава може використати при регулюванні економічних конфліктів можна додати нормотворчу – удосконалення та доповнення законодавчої бази.

Особливої уваги потребують економічні конфлікти на найнижчому рівні, на рівні підприємств, адже вони стосуються працівників підприємств та організацій, яким важче захистити свої інтереси.

Головна роль держави на мікроекономічному рівні виникнення економічних конфліктів полягає у виконанні нею таких функцій:

- великого роботодавця, що формує політику соціально-трудова відносин у державному секторі;
- учасника переговорів та консультацій у межах тристоронніх соціально-трудова відносин;
- вирішення економічних конфліктів за допомогою примирення, посередництва та трудового арбітражу;
- законодавчого закріплення угод, досягнутих соціальними партнерами;
- координатора в процесі розробки та реалізації регіональних угод;
- арбітражу, примирення та посередництва в рамках соціального партнерства.

Отже на мікроекономічному рівні економічних конфліктів роль держави у їх управлінні зводиться до створення належної законодавчої бази для захисту інтересів працюючих, а також держава є третьою стороною при вирішенні спорів, які виникають на рівні підприємств.

Література:

1. Беззубко Л. В., Зюнькін А. Г., Калина А. В. *Управління трудовими конфліктами: Навч. посіб.* – К.: МАУП, 2004. – 256 с.
2. Эрика Регнет. *Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления* / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 396 с.

Куриляк Тарас
Якимів Андрій
ст. гр. УПЕПМ-21,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом і регіональної
економіки Прохоровська С. А.)

ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкової економіки функціонування соціально-трудова відносин здійснюється на засадах демократії, вільної конкуренції та соціальної держави.

Сучасні соціально-трудова відносини за своєю природою динамічні: вони постійно удосконалюються, оновлюються та розвиваються. З одного боку, процес їхнього функціонування абсолютно не залежить від суспільства, хоча, з іншого боку, за допомогою систематичного коригування та регулювання його можна спрямувати у потрібному напрямку [3; с. 233]. Передумовою формування вдосконаленої системи соціально-трудова відносин мають бути вивчення, аналіз, узагальнення й оцінювання прогресивного вітчизняного та зарубіжного досвіду, теоретичних надбань і практичних розробок провідних фахівців і науково-дослідних установ.

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку призводять до того, що потреби, інтереси, погляди, мотивації, учасників соціально-трудова відносин постійно та різновекторно змінюються під впливом змін динамічного зовнішнього середовища, при цьому відносини одних суб'єктів лише

формується, інших – у певних напрямках розвиваються, третіх – руйнуються [1]. Усе це відбувається під впливом різноманітних чинників, які також постійно змінюються. Найбільш відчутним це стає в умовах модернізації національних економік, яка відбувається в багатьох країнах світу, зумовлюючи зміни в структурі зайнятості, змісті праці, її організації, технічній оснащеності, трудових і культурних цінностях, потребах суб'єктів соціально-трудоких відносин, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їхньої адаптації до коливань попиту й пропозиції на ринку тощо.

Пошук способів оновлення соціально-трудоких відносин в сучасних умовах має враховувати, що їхнє формування та розвиток перебувають під впливом низки різноманітних чинників, багато в чому суперечливих, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості й сили вияву, неоднакове значення в досягненні гармонізації таких відносин [2; с.118].

Вважаємо, що для ефективності спільної діяльності соціальних партнерів на підприємствах варто уточнити і розширити зміст трудових угод, обов'язково передбачати у них такі питання:

- забезпечення найманих працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання безпосередніх функціональних обов'язків;
- підвищення мотивації до високоефективної праці, включаючи конкретні розміри тарифних умов оплати праці з урахуванням галузевих і територіальних угод;
- удосконалення системи стимулювання найманих працівників до продуктивної праці;
- удосконалення механізму регулювання оплати праці з врахуванням рівня і темпів інфляції;
- підтримка продуктивної зайнятості і захист від безробіття, організація перенавчання, підвищення кваліфікації, перерозподілу робочої сили, створення нових робочих місць;
- виділення фінансових ресурсів для забезпечення професійного зростання різних категорій працівників підприємства.

- введення раціональних режимів праці та відпочинку, які відповідають організаційно-технічним умовам виробництва; надання щорічних оплачуваних відпусток;

- застосування нормування праці для всіх категорій промислово-виробничого персоналу;

- проведення атестації робочих місць та працівників, за результатами якої розробляти та запроваджувати організаційні заходи щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства;

- підвищення творчої інноваційної активності найманих працівників підприємств (організацій).

- залучення науково-дослідних інститутів до розв'язання проблем підвищення ефективності використання трудового потенціалу у виробничій та управлінській сферах [4; с.116].

Отже, людина праці має бути у центрі соціально-трудоких відносин, оскільки вона взаємодіє з ринковою сферою для реалізації потреби у праці, що відповідно є умовою зростання її продуктивності, формування доходів і забезпечення соціального захисту. Усвідомлення головної ролі людини та врахування особливостей трудового менталітету у процесі трудової діяльності у регіоні мають бути пріоритетними у прийнятті управлінських рішень на всіх рівнях, що сприятиме підвищенню ефективності праці, зростанню життєвого рівня населення та забезпечить соціальну стабільність, створить передумови для сталого економічного розвитку і соціального прогресу.

Література:

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Колот А. М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот – К. : КНЕУ, 2003.– 230 с.
3. Прохоровська С.А. Тенденції розвитку соціально-трудоких відносин в Україні. /С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: [зб. наук. праць кафедри УТР і РПС]. – Тернопіль.: Економічна думка 2003. – Вип. 8. – С. 231– 235

4. Прохоровська С. А. *Розвиток соціально-трудових відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. Вип. 13. – Тернопіль : Екон. думка, 2008. – С. 115 – 120.*

Кушина Оксана
ст. гр. ЕЕПм-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і корпорацій Шумейко О. Т.)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення ринкової системи господарювання та розвиток досконалих конкурентних відносин між її суб'єктами в Україні вимагають впровадження одночасно керівного та керованого організаційно-економічного механізму, здатного забезпечити стабільне ефективне високоприбуткове функціонування найважливіших структурних одиниць промислових підприємств та мобільно інтенсифікувати відтворювальні процеси як на локальному, так і на глобальному рівнях. Отже, на практиці важливо знайти дійові напрямки підвищення ефективності функціонування підприємств [1].

Для практичного розв'язання завдань управління ефективністю важливого значення набуває класифікація резервів підвищення ефективності та детальний аналіз їх значення для підприємства. Проблема визначення економічної ефективності діяльності підприємства пов'язана з визначенням відповідного критерію ефективності і формуванням системи показників. При цьому визначення загальної ефективності діяльності підприємства вимагає врахування багатьох чинників. Саме тому комплексне вирішення проблеми пошуку можливих шляхів підвищення ефективності роботи підприємств є складним, але водночас надзвичайно актуальним завданням [2].

Ефективність виробництва – це узагальнене і повне відображення кінцевих результатів використання засобів, предметів праці і робочої сили на підприємстві за певний проміжок часу. Загальну економічну ефективність виробництва ще називають загальною продуктивністю виробничої системи.

Загальна методологія вивчення економічної ефективності полягає у відношенні результату виробництва до затрачених ресурсів (витрат), тобто одержаного економічного ефекту до витрат на його досягнення [2]. Розрізняють результат самого процесу виробництва, який може виступати у формі чистої продукції підприємства, прибутку, і кінцевий народногосподарський результат роботи підприємства, який, крім обсягів виготовленої продукції, враховує її споживну вартість, значимість для суспільства [1].

Економічна ефективність діяльності підприємства безпосередньо пов'язана із соціальною ефективністю цієї діяльності, оскільки результати роботи підприємства є базою для вирішення цілого ряду соціальних проблем. Соціальну ефективність слід розглядати як на рівні окремо взятого підприємства (локальна ефективність), так і на загальнодержавному чи муніципальному рівнях. Визначення рівня соціальної ефективності повинно охоплювати як заходи, які піддаються кількісному вимірюванню, так і ті, які не піддаються прямому кількісному вираженню [1]. Взагалі всі заходи підвищення ефективності функціонування підприємств можна звести до трьох напрямків: 1) управління витратами і ресурсами; 2) розвитку й удосконалення виробництва та іншої діяльності; 3) удосконалення системи управління підприємством та всіма видами його діяльності [3].

Суть проблеми підвищення ефективності виробництва (діяльності) полягає в тому, щоб на кожну одиницю ресурсів (витрат) досягати максимально можливого збільшення обсягу виробництва (доходу, прибутку). Виходячи з цього, єдиним макроекономічним критерієм ефективності виробництва (діяльності) стає зростання продуктивності суспільної (живої та уречевленої) праці. Кількісна визначеність і зміст критерію відображаються в конкретних показниках ефективності виробничо-господарської та іншої діяльності суб'єктів господарювання. Формуючи систему показників ефективності діяльності суб'єктів господарювання, доцільно дотримуватися певних принципів, а саме: - забезпечення органічного взаємозв'язку критерію та системи конкретних показників ефективності діяльності; - відображення