

УДК 3.33

**Літинська В. А.**

к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

## **УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Праця - це складне і багатоаспектне явище, яке відіграє в житті суспільства і окремої людини особливо важливу роль, оскільки саме це поняття є невіддільним від людського життя. Змінюючи у процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства. Праця виступає однією з найважливіших форм самовираження, самоактуалізації й самовдосконалення людини.

Працю слід розглядати як свідому цілеспрямовану діяльність; докладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; як процес перетворення природних ресурсів в цінності та блага; як вияв людської особистості.

Особливістю праці як діяльності є те, що зміст її не визначається повністю потребою, яка її викликала. Якщо потреба як мотив спонукає людину до діяльності, стимулює її, то самі форми і зміст діяльності визначаються суспільними умовами, поділом праці. [3]

Особливості прояву конкретної праці виражаються її змістом. Зміст праці відображає професійну приналежність праці, склад виконуваних робіт, їхню складність, послідовність виконання. Зміст праці висуває певні вимоги до освіти, кваліфікації, здібностей людини.

Виділяють наступні форми прояву процесу праці:

- витрати людської енергії;

- взаємодія працівника із засобами виробництва;
- виробнича взаємодія працівників один із одним як по горизонталі, так і по вертикалі.

У процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним.

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обгрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Раціональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України. Загальними вимогами до режимів роботи є:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін — періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
- забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
- обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це ускладнює процес управління. [1, с.163-165; 4, с. 185]

Ефективність праці — це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудовитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної

діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або менших витратах праці. Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни

Щоб підвищити ефективність праці, треба визначити фактори (рушійні сили), які впливають на неї. Ефективність праці залежить від багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обгрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їхньої дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

Ефективність праці певною мірою визначається діючою системою заробітної плати. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Заробітна плата як елемент ринку праці є ціною робочої сили, а також статтею витрат на виробництво, що включається до собівартості продукції, робіт (послуг) на окремому підприємстві. [2, с.226]

Організація праці - це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення оптимального режиму праці та відпочинку протягом робочого часу, оскільки робочий час є загальною мірою кількості праці.

### **Список літератури**

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці. Київ: КНЕУ, 2003. С. 163-165.

2. Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2002. 226 с.
3. Петті В., Сміт А., Ринардо Д. Антологія економічної думки. Москва, 1993.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. Посіб. Харків, 2014. С.185.