10. Sokolova L.V. To the question of effective marketing innovation and investment projects choice in the engineering industry / [L.V. Sokolova, G.M. Veriasova, O.Y. Sokolov] // Маркетинг і менеджмент інновацій. – Суми : Університетська книга, 2014. – № 4. – С. 30–38.
11. Савицкая Г.В. Анализ эффективности деятельности предприятия: методологические аспекты : [монография] / Г.В. Савицкая ; 2-е изд., испр. – М. : Новое знание, 2004. – 160 с.
12. Ковалев В.В. Финансовый анализ: управление капиталом. Выбор инвестиций. Анализ отчетности / В.В. Ковалев. – М. : Финансы и статистика, 1996. – 432 с.

УДК 331.109.62

Сороківська О.А.
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту у виробничій сфері
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МАЛОГО БІЗНЕСУ

У статті обґрунтовано значимість дослідження соціально-економічних процесів на малих підприємствах, проведено аналіз показників середньомісячної заробітної плати та чисельності працівників підприємств малого бізнесу. Здійснено класифікацію вимог, висунутих найманими працівниками підприємств малого бізнесу щодо заробітної плати, та досліджено об'єктивні причини виникнення колективних конфліктів на підприємствах малого бізнесу. Опрацювання статистичних даних виробничо-господарської діяльності підприємств малого бізнесу Тернопільської та Львівської областей дало змогу виявити певну залежність економічних показників між станом конфліктності на малому підприємстві та станом його фінансово-економічних показників. З метою підвищення ефективності вирішення конфліктів запропоновано здійснювати поетапне прогнозування можливих конфліктних ситуацій на підприємствах малого бізнесу.

Ключові слова: підприємства малого бізнесу, конфліктні ситуації, трудові спори, причини конфліктів, поетапне прогнозування.

Сорокивская Е.А. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТНЫМИ СИТУАЦИЯМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА
В статье обоснована значимость исследования социально-экономических процессов на малых предприятиях, проведен анализ показателей среднемесячной заработной платы и численности работников предприятий малого бизнеса. Осуществлена классификация требований, выдвинутых наемными работниками предприятий малого бизнеса по заработной плате, и исследованы объективные причины возникновения коллективных конфликтов на предприятиях малого бизнеса. Обработка статистических данных производственно-хозяйственной деятельности предприятий малого бизнеса Тернопольской и Львовской областей позволила выявить определенную зависимость экономических показателей между состоянием конфликтности на малом предприятии и состоянием его финансово-экономических показателей. С целью повышения эффективности решения конфликтов, предложено осуществлять поэтапное прогнозирование возможных конфликтных ситуаций на предприятиях малого бизнеса.

Ключевые слова: предприятия малого бизнеса, конфликтные ситуации, трудове споры, причины конфликтов, поэтапное прогнозирование.

Sorokivska O.A. FEATURESCONFLICT MANAGEMENT FOR SMALL BUSINESSES
In the article was researched the importance of the social and economic processes study in small businesses, conducted the analysis of indicators of average monthly salary and number of employees small businesses. Conducted the classification of the demands made by employees of small businesses for payroll and investigated the causes of collective conflicts in small businesses. Processing of statistical data production and economic activities of small businesses Ternopil and Lviv regions has identified a definite relationship between the quantity of the conflicts in the small business and the financial and economic indicators. In order to improve the effectiveness of conflict resolution, was proposed to carry out a phased prediction possible conflict situations in small businesses.

Keywords: small business, conflicts, labor disputes, causes of conflict, phased projections.

Постановка проблеми. Малі підприємства у різних регіонах України сьогодні працюють в умовах політичної та економічної невизначеності. Така ситуація призводить до встановлення нечітких пріоритетів розвитку вітчизняної економіки, дефіциту досвіду щодо використання потенційних можливостей ринкової системи господарювання та, певною мірою, небажання керівників вивчати стан конфліктних ситуацій на малому підприємстві. У таких умовах звужуються можливості для реалізації ефективних підходів, що на основі управлінських рішень спроможні попередити негативні наслідки конфліктів. Тому практична діяльність у сфері управління конфліктами на підприємствах малого бізнесу має опиратися як на результати теоретичних досліджень, так і на практичний вітчизняний та зарубіжний досвід.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній науці дослідженню проблем малих підприємств присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних учених. Малий бізнес є предметом наукових пошуків Б.М. Андрушківа [1], І.М. Абрамової [2], З.С. Варналія [3], Н.Б. Кирич, О.Б. Погайдак та І.А. Кінаш [4], Г.В. Козаченко [5], Д.А. Комісаренко [6], В.Н. Узунова [7] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У працях даних науковців розкрито суть малого підприємництва, проаналізовано його структуру й місце в економіці України в цілому та в окремих регіонах зокрема; виявлено проблемні питання розвитку малих підприємств на інноваційній основі. Проте на сьогодні невирішеними залишаються питання розв'язання конфліктів у господарській діяльності підприємств малого бізнесу, актуальними є дослідження особливостей та розвитку конфліктних ситуацій на малих підприємствах.

Мета статті полягає у здійсненні комплексного дослідження причин виникнення, динаміки розви-

тку та особливостей ефективного управління конфліктними ситуаціями на підприємствах малого бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конфліктні ситуації є невід'ємним елементом соціально-економічних процесів, що відбуваються у середовищі малого бізнесу. Соціально-економічними процесами на підприємствах малого бізнесу доцільно назвати сукупність соціально-економічних відносин між працівниками, керівником та профспілками на макрорівні, обмежених адміністративними правилами і процедурами щодо формування, розвитку та реалізації людського капіталу, їх закріплення в організації шляхом кар'єрного зростання, матеріального і соціального стимулювання. Значимість дослідження соціально-економічних процесів на малих підприємствах зумовлена тим, що:

– у сфері праці на макрорівні зосереджені відносини двох головних суб'єктів (працівників і керівника), які формують економічну поведінку на малому підприємстві, що виражається через процес прийняття управлінських рішень при використанні трудового потенціалу працівників, оцінку користі й затрат, пов'язаних із реалізацією людського капіталу в межах конкретного підприємства. Недооцінка економічної поведінки суб'єктів малого бізнесу на макрорівні посилює дисбаланс соціально-економічного розвитку суспільства (частково на регіональних ринках праці) й обмежує їхній контроль над діяльністю і регулювання з боку держави;

– дослідження особливостей функціонування малих підприємств у національній економіці в умовах конфліктної взаємодії дає змогу збільшити результативність впливу на дану сферу діяльності, розробити механізм управління внутрішніми ринками праці й забезпечити зростання ефективності використання трудових ресурсів, що є основною прогресивного розвитку трудової сфери економіки і формування кадрового потенціалу інноваційного розвитку малих підприємств України.

Розглядаючи конфлікт як соціально-економічне явище в господарській діяльності малих підприємств, важливо окремо проаналізувати показники середньомісячної заробітної плати та чисельності працівників підприємств малого бізнесу. Дані результати допоможуть встановити вплив конфліктів на динаміку зміни продуктивності праці персоналу, залежність заробітної плати від результатів діяльності персоналу (табл. 1).

Отже, у малому бізнесі Тернопільщини, спостерігається тенденція до зростання кількості найманих працівників. Такі зміни є позитивними, незважаючи на настання кризового періоду та зменшення виробничих потужностей області. Проте досвід багатьох малих підприємств показує, що на сьогодні досить високим залишається рівень плинності кадрів. Таке явище негативно позначається на роботі підприємств малого бізнесу та незмінно спричиняє зниження виробничих показників та ефективності роботи. Результати проведених досліджень дозволяють стверджувати, що однією із найбільш поширених причин конфліктних ситуацій на підприємствах малого бізнесу є незадоволення вимог працівників щодо заробітної плати. У таблиці 2 за результатами дослідження Національної служби посередництва і примирення [9] проведено класифікацію вимог, висунутих найманими працівниками підприємств малого бізнесу щодо заробітної плати.

Аналізуючи дані таблиці 2, можемо зазначити, що вимоги найманих працівників у сфері малого бізнесу стосувалися в основному погашення заборгованості із заробітної плати. Найбільше вимог було висунуто в 2008 р. (406), питома вага кожної з них становила: вимога щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати – 22,9%, вимога щодо своєчасної виплати поточної зарплати – 13,5%, вимога щодо підвищення рівня зарплати – 12,8%, вимога щодо умов оплати праці – 13,8%, вимога щодо охорони праці – 12,8%, інші вимоги – 24,1%. Найменша кількість вимог була зареєстрована у 2010 р.

Таблиця 1

Середньорічна чисельність та середньомісячна заробітна плата працівників підприємств малого бізнесу Тернопільської області

Роки	Середньорічна кількість працівників, осіб	Середньомісячна заробітна плата, грн.
2003	13678	291,26
2004	17303	379,22
2006	21888	475,53
2007	27688	620,38
2008	35026	922,43
2009	44307	1292,98
2010	56049	1394,34
2011	70902	1825,28
2012	89691	2013,67
2013	113459	2150,78
2014	143525	2435,87

Джерело: опрацьовано автором за даними [8]

Таблиця 2

Вимоги найманих працівників щодо заробітної плати

Роки	Кількість вимог за окремими класифікаційними ознаками						
	Погашення заборгованості з виплати зарплати	Своєчасна виплата поточної зарплати	Підвищення рівня зарплати	Умови оплати праці	Охорона праці	Інші вимоги	Всього вимог
2006	71	42	30	20	43	49	455
2007	56	24	18	10	11	55	174
2008	93	55	52	56	52	98	406
2009	65	39	32	11	17	78	242
2010	31	19	28	23	24	19	144
2011	62	15	15	37	14	46	189
2012	76	26	14	37	13	64	230
2013	58	19	30	16	19	47	189
2014	51	22	36	25	16	48	198
Разом	563 (27,7%)	261 (12,9%)	255 (12,3%)	235 (11,5%)	209 (10,3%)	504 (24,9%)	2027

Джерело: опрацьовано автором за даними [9]

Дослідження показало, що об'єктивними причинами виникнення колективних конфліктів на підприємствах малого бізнесу залишаються:

– відсутність обігових коштів;

– недостатні обсяги замовлень продукції та невисокий рівень завантаженості виробничих потужностей;

– втрата ринків збуту готової продукції та низький попит на окремі види продукції;

– недостатні обсяги інвестицій на модернізацію і перепрофілювання підприємств;

– несвоєчасність розрахунків контрагентів за отриману продукцію;

– недобросовісна конкуренція.

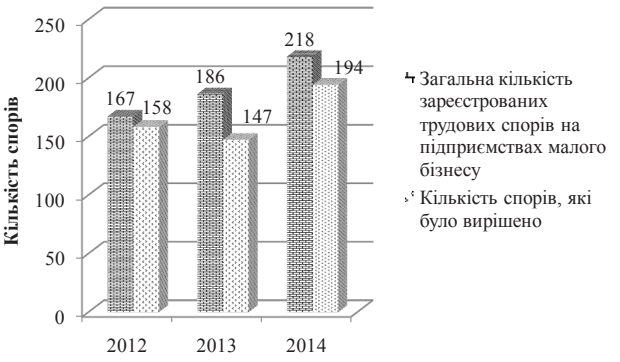

Рис. 1. Динаміка кількості колективних трудових спорів на малих підприємствах Тернопільської області

Джерело: складено автором за даними [10]

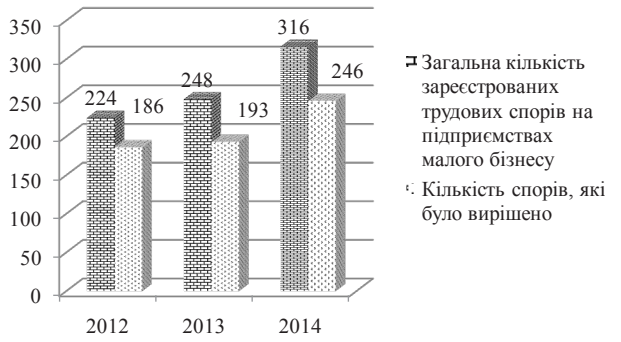

Рис. 2. Динаміка кількості колективних трудових спорів на підприємствах Львівської області

Джерело: складено автором за даними [11]

Опрацювання статистичних даних виробничо-господарської діяльності підприємств малого бізнесу Тернопільської та Львівської областей дало змогу виявити певну залежність економічних показників між станом конфліктності на малому підприємстві, станом фінансово-економічних показників (стабільністю його функціонування) та числом згаданих чинників, що, своєю чергою, також мають відповідні характеристики. Наприклад, кількість конфліктних ситуацій, які виражаються в загостренні соціально-психологічного клімату на малому підприємстві, спадах виробництва, дефіциті ресурсів, порушеннях норм законодавства щодо оплати та охорони праці, порушеннях норм укладання та виконання колективних договорів і угод, яким передує зростання числа заяв, скарг і пропозицій, що окремо залежать від стилю та методів управління. Проаналізувавши економічний стан малого бізнесу Тернопільщини, а також рівень середньомісячної заробітної плати найманих працівників регіону й кількість зареєстрованих конфліктних ситуацій, дійшли до висновку, що заробітна плата зростала низькими темпами, недостатніми для збереження тенденцій сталого розвитку в умовах інфляції. Така ситуація призводить до збільшення кількості колективних трудових спорів на малих підприємствах Тернопільської та Львівської областей (рис. 1, 2).

Таким чином, можемо зазначити, що найбільша кількість колективних трудових спорів у Львівській та Тернопільській областях спостерігалася в 2014 р., найменша – у 2012 р. Кількість зареєстрованих колективних трудових спорів у динаміці 2012–2014 рр. постійно зростала. Значну частину із них вдалося вирішити, проте є велика кількість спорів, які залишились невирішеними. З метою підвищення ефективності вирішення конфліктів пропонуємо здійснювати поетапне прогнозування можливих конфліктних ситуацій на підприємствах малого бізнесу (рис. 3).

Прогнозування та попередження конфліктних ситуацій передбачає загальну постановку проблеми, розроблення раціональної послідовності дій при прийнятті управлінських

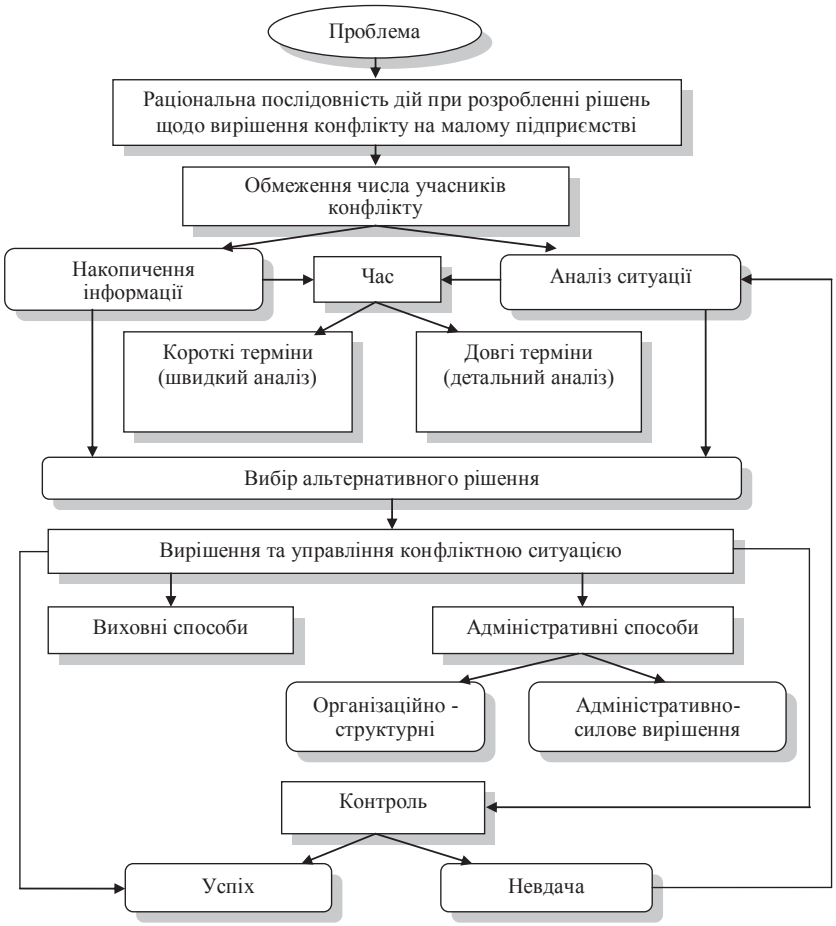

Рис. 3. Послідовність етапів прогнозування та попередження конфліктних ситуацій на підприємствах малого бізнесу

рішень щодо вирішення конфлікту на малому підприємстві, обмеження числа учасників конфлікту, накопичення інформації та ретельний аналіз ситуації, а також вибір альтернативного рішення з метою вирішення та управління конфліктною ситуацією.

Висновки. Отже, можна стверджувати, що управління конфліктами на підприємствах малого бізнесу є цілеспрямованим впливом на процеси конфліктної взаємодії. Причини трудових спорів у більшості випадків лежать в економічній площині, а кількість зареєстрованих трудових спорів зростає досить стрімко. Це означає, що рівень невдоволення працівників сфери малого бізнесу посилюється. Об'єктивними причинами виникнення колективних конфліктів на підприємствах малого бізнесу залишаються відсутність обігових коштів, недостатні обсяги замовлень продукції та невисокий рівень завантаженості виробничих потужностей, втрата ринків збуту готової продукції та низький попит на окремі види продукції, недостатні обсяги інвестицій на модернізацію і перепрофілювання підприємств, несвоєчасність розрахунків контрагентів за отриману продукцію та недобросовісна конкуренція. Тому сьогодні метою процесу управління конфліктами є забезпечення економічного розвитку малого підприємництва та мінімізування негативних наслідків конфліктних ситуацій.

Перспективами подальших пошуків у даному науковому напрямку може бути вивчення основних етапів розвитку конфліктних ситуацій на підприємствах малого бізнесу, дослідження перспектив та проблемних моментів розвитку малого бізнесу в Україні, а також вивчення досвіду провідних європейських країн у сфері розв'язання конфліктних ситуацій підприємствами малого бізнесу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Андрушків Б.М. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства : [навч. посіб.] / Б.М. Андрушків, Л.Я. Малюта. – Тернопіль : ТНТУ, 2010. – 230 с.
2. Абрамова І.М. Проблеми розвитку підприємництва в Україні / І.М. Абрамова, І.О. Пєнська // Фінанси України. – 2013. – № 4. – С. 20–24.
3. Варналій З.С. Мале підприємництво: основи теорії та практики / З.С. Варналій. – К. : Знання ; КОО, 2011. – 277 с.
4. Кирич Н.Б. Диверсифікаційні засоби забезпечення стабільного розвитку переробних підприємств в умовах економічних трансформацій / [Н.Б. Кирич, І.А. Кінаш, О.Б. Погайдак]. – Тернопіль : ТНТУ ім. І. Пулюя, 2010. – 524 с.
5. Козаченко Г.В. Аналіз диверсифікації діяльності підприємств малого бізнесу / Г.В. Козаченко, Д.А. Коммісаренко // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2014. – № 7(56). – С. 148–153.
6. Коммісаренко Д.А. Способи розвитку підприємств малого бізнесу / Д.А. Комісаренко// Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2014. – № 4(74). – С. 130–138.
7. Узунов В. Ідентифікація підприємницької моделі України / В. Узунов // Схід. – 2013. – № 4(41). – С. 7–13.
8. Статистичне дослідження розвитку підприємств малого бізнесу у регіонах України за період 2012–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.
9. Основні вимоги, висунуті у колективних спорах найманими працівниками підприємств малого бізнесу України щодо заробітної плати у 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nspp.gov.ua.
10. Кількість колективних трудових спорів на малих підприємствах Тернопільської області у динаміці 2012–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nsppternopol.at.ua.
11. Кількість колективних трудових спорів на малих підприємствах Львівської області у динаміці 2012–2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nspp-lviv.at.ua.

УДК 658.5

Теплюк М.А.
аспірантка кафедри економіки підприємства
Київського національного економічного університету
імені Вадима Гетьмана

СУТНІСНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ТАКСОНОМІЯ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проаналізовано ресурсні підходи до питання визначення таксономії ресурсів підприємства. Сформовано сучасні підходи та зазначено їх важливість для підвищення ефективності ресурсного забезпечення діяльності підприємства. Проведено аналіз важливості стратегічних ресурсів в просторовій та часовій категоріях.

Ключові слова: ресурси, стратегічні ресурси, стратегічне управління, ресурсний підхід, класифікація ресурсів, трансцендентні ресурси.

Теплюк М.А. СУЩНОСТНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА И ТАКСОНОМИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ
В статье проанализированы ресурсные подходы к вопросу определения таксономии ресурсов предприятия. Сформированы современные подходы с указанием их значимости для повышения эффективности ресурсного обеспечения деятельности предприятия. Проведен анализ стратегических ресурсов в пространственной и часовой категориях.

Ключевые слова: ресурсы, стратегические ресурсы, стратегия управления, ресурсный подход, классификация ресурсов, трансцендентные ресурсы.

Teplyuk M. A. THE ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF RESOURCES ENTERPRISE
In the article the modern approaches to the determination taxonomy enterprise resources, as well as evaluating their importance and efficiency. Definition of indicated resources and main components.It also presents its own definition of «strategic resources of the enterprise» and its classification. Developed a simulation model for management of strategic resources.

Key words: resources, resources of the enterprise, strategic resources, strategic management, resource-based approach.

Постановка проблеми. В останні роки в економіці набуває сили напрям, який можна вважати альтернативою не тільки неокласичній теорії, а й новому інституціоналізму – ресурсно-орієнтований