



Аналіз собівартості продукції спрямований на виявлення можливостей підвищення ефективності використання матеріальних, трудових і грошових ресурсів у процесі виробництва, постачання і збуту продукції.

Вивчення собівартості продукції дозволяє дати більш правильну оцінку рівню показників прибутку і рентабельності, що був досягнутий на підприємствах.

Завершальним етапом аналізу собівартості є виявлення резервів подальшого поліпшення її показників. Резерви повинні бути узагальнені, взаємопов'язані, повинна бути визначена їхня загальна сума й основні напрями реалізації.

Виявлені резерви зниження собівартості продукції ділять на чотири групи:

а) згаяні можливості – непродуктивні витрати, безгосподарність, неритмічна робота, порушення технології та ін.;

б) прямі резерви зниження собівартості – відхилення собівартості за рахунок невиконання запланованих заходів, якими передбачалось доведення собівартості до рівня передового підприємства;

в) перспективні резерви – можливі резерви зниження собівартості до рівня передового підприємства (не передбачені планом);

г) стратегічні резерви за рахунок зміни технічного рівня виробництва, організації виробництва і праці, зміни видів продукції.

Таким чином, науковим результатом даного дослідження є уточнення теоретичних аспектів аналізу собівартості сільськогосподарської продукції, а перспективою подальших наукових досліджень є вдосконалення методів забезпечення аналізу.

Наук. керівн. Мішин О. Ю.

Література: 1. Глущкевич Н. В. Облік витрат та калькулювання собівартості в сільському господарстві: теорія, методика, практика / Н. В. Глущкевич // Економічний форум. – 2011. – № 1. – С. 11–21. 2. Економічний аналіз : навч. посібн. / М. А. Болух, В. З. Бурчевський, М. І. Горбатов та ін. ; за ред. акад. НАНУ, проф. М. Г. Чумаченка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 556 с. 3. Ковальчук М. І. Економічний аналіз у сільському господарстві : навч.-метод. посібн. для самост. вивч. дисц. / М. І. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2002. – 282 с. 4. Сук Л. Калькуляція в бухгалтерському обліку / Л. К. Сук, П. Л. Сук // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2003. – № 4. – С. 2–4. 5. Бутинець Ф. Ф. Теорія бухгалтерського обліку : підручник для студентів вузів спеціальності 7.050106 "Облік і аудит" / Ф. Ф. Бутинець. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Житомир : ЖТІ, 2000. – 640 с.

Байрачная А. В.

УДК 005.334.2

Студент 1 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМА КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация. Изучены теоретические и практические аспекты проблемы существования и разрешения конфликтов в сфере труда и управления. Раскрыта социальная сущность конфликта, его отрицательные и положительные стороны, даны рекомендации по поведению в конфликтной ситуации.

Анотація. Вивчено теоретичні та практичні аспекти проблеми існування і вирішення конфліктів у сфері праці та управління. Розкрито соціальну сутність конфлікту, його негативні і позитивні сторони, дані рекомендації поведінки в конфліктній ситуації.

Annotation. The problem of existence and resolution of conflicts in the field of labour and management is studied theoretically and practically. The essence of social conflict, its positive and negative sides are disclosed, recommendations on behaviour in conflict situations are given.

Ключевые слова: конфликт, коллектив, управление, профилактика, руководитель.

Многие считают, что предотвратить конфликт, остановить его не только можно, но и необходимо. Но это ошибочное мнение, как утверждают В. Зигерт и Л. Лонг в популярной книге "Руко-

© Байрачная А. В., 2014

водить без конфликтов": "Конфликты – это не обязательно что-то плохое. Плохим, негативным и тем самым деструктивным может быть поведение в конфликтной ситуации" [1].

Общественная жизнь невозможна без столкновения идей, жизненных позиций, целей как отдельных людей, так малых и больших коллективов. Постоянно возникают расхождения и противоречия различных сторон, нередко перерастающие в конфликты. Необходимо соответствующее управление этим процессом, задачей которого должно быть предупреждение возникновения нежелательных последствий конфликтов, придание неизбежным конфликтным ситуациям конструктивного характера.

Актуальна ли данная тема в обществе? Естественно, и причем сразу в двух сферах – теоретической и практической. В настоящее время наблюдается определенный дефицит теоретических исследований в области управления конфликтами. При большом количестве публикаций, посвященных конкретно-прикладным аспектам конфликтологии, практически нет работ, в которых бы анализировались глубинные причины конфликтов и их влияние на жизнь организации в целом и индивида в частности. Вместе с тем, проблематика конфликта носит сугубо прикладной характер. Она пользуется широким спросом при решении вполне конкретных ситуаций, в которых наблюдается столкновение интересов двух или большего числа сторон. Чтобы найти оптимальное решение, нужно обладать знанием того, как развиваются такого рода конфликты. Столкновение точек зрения, мнений, позиций – очень частое явление производственной и общественной жизни. Чтобы выработать верную линию поведения в различных конфликтных ситуациях, очень полезно знать, что такое конфликты и как люди приходят к согласию. Знание конфликтов повышает культуру общения и делает жизнь человека не только более спокойной, но и более устойчивой в психологическом отношении. С практической точки зрения актуальность темы не менее значительна. В настоящее время руководителям многих уровней не хватает элементарной конфликтологической культуры, не хватает знаний о конфликтах, о путях их мирного разрешения. Многие руководители предпочитают решать возникающие конфликтные ситуации силовыми методами, даже не догадываясь, что есть мирные и конструктивные методы выхода из конфликта, приводящие к ситуации "выигрыш – выигрыш" [2].

Для более досконального изучения проблемы автором было проведено исследование по теме "Конфликты в сфере труда и управления", цель которого – поиск способов профилактики и управления конфликтами в сфере труда и управления. Метод исследования – анкетирование. Объект – персонал предприятия. Предмет – конфликты между рядовыми рабочими и руководителями. Гипотеза: предполагается, что конфликты существенно влияют на продуктивность деятельности коллектива, а их решение в большей степени зависит от руководителя, нежели от подчиненных. В исследовании приняли участие 20 человек разных возрастов, половых принадлежностей и социальных статусов.

Была поднята и изучена очень важная тема – конфликты в сфере труда и управления. В первую очередь, хотелось бы уточнить, что конфликт означает несогласие сторон, при котором одна сторона пытается добиться принятия своих взглядов и помешать другой стороне сделать то же самое.

Анализ полученной в ходе опроса информации показал: подавляющее большинство респондентов считает, что в обществе действительно существует проблема в этой сфере. Они уверены – именно от руководителя главным образом зависит разрешение конфликтов. Очевидным является тот факт, что только руководитель может ими управлять. По мнению респондентов, для того, чтобы руководитель успешно управлял конфликтами, он должен быть компетентным, коммуникабельным, в меру строгим, организованным, настойчивым и решительным, а помимо этого он должен разбираться в вопросах психологии и социологии. При возникновении конфликтов нужно не только направить их "энергию" в благоприятном направлении, но и тщательно проанализировать причины и последствия.

Ученые установили, что существуют такие потенциальные причины конфликта – совместно используемые ресурсы, взаимозависимость заданий, различия в целях, различия в восприятиях и ценностях, различия в стиле поведения и биографиях людей, а также плохая коммуникация. Однако, люди часто не реагируют на ситуации потенциальных конфликтов, если эти ситуации не связаны с минимальными личными потерями или угрозами. К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся: снижение производительности труда, неудовлетворенность работой, снижение уровня морально-психологического климата, увеличение текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия, ухудшение коммуникаций и неоправданное повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям. Но одним из главных минусов конфликтов является нарушение гармонии в коллективе при том, что ее очень трудно восстановить.

Все респонденты считают, что у конкуренции как составляющей конфликтов есть и положительные черты – так, конфликты могут приводить к повышению мотивации к труду, лучшей организации рабочего процесса, рождению истины по поводу поднятого вопроса и высказыванию правдивого мнения субъектов конфликта друг о друге. Конфликт также вынуждает его участников постоянно общаться друг с другом, стараться понимать своих коллег, становиться более чувствительным к проблемам других людей. Он помогает отдельному коллективу и организации в целом быть в русле происходящих событий, позволяет определить, что требуется для развития и усовершенствования всех сфер жизни. Важно, что люди знают: ради разрешения конфликта участникам обязательно надо идти на компромисс, а также слушать и слышать друг друга, хотя и не всегда делают так.

Таким образом, проведенный теоретический анализ и экспериментальное исследование позволяют утверждать, что выдвинутая гипотеза подтвердилась. Действительно, конфликты зани-



мают одно из центральных мест в управлении персоналом не только в силу значительности связанных с ними временных затрат, но и вследствие высокой организационной значимости их последствий, а в особенности – разрушительных последствий. Однако стоит помнить, что конфликт – это не трагедия, он имеет право на существование. Внутри любой группы людей неизбежно возникает соревнование и соперничество между ее членами. Наивно думать, что в коллективе возможны "тишь да гладь", при которых никто ни с кем не вступает в спор, не возникают противоречия. Однако при эффективном вмешательстве конфликт может иметь положительные последствия. Способами разрешения конфликтов могут стать, например, углубленная работа над поиском решения и учет разнообразия мнений при принятии решений и улучшение сотрудничества в будущем. Умение руководителя управлять конфликтом может стать решающим для "выживания" коллектива в сложных нынешних условиях. Лишь при умелой и внимательной работе с субъектами конфликта, изучении их стиля поведения возможно предотвращение отрицательных последствий и использование положительных в интересах коллектива и организации. Несмотря на то, что в своем большинстве в коллективе складываются именно тяжелые взаимоотношения, и всем угождать невозможно, я все же призываю каждого его участника стремиться ко взаимопониманию и взаимовыручке.

Научн. рук. Сасина Л. А.

Литература: 1. Зигерт В. Руководить без конфликтов / В. Зигерт, Л. Ланг. – М. : Экономика, 1990. – С. 193. 2. Бардокин Д. Е. Курсовая работа: Управление конфликтами в организации 2005 [Электронный ресурс] / Д. Е. Бардокин. – Режим доступа : <http://www.bestreferat.ru/referat-133901.html>. 3. Конфликты в коллективе [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://exist.h1.ru/pr_psy/conflict.htm.

Брагина Е. Ю.

УДК 316.752–053.81

Студент 1 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ им. С. Кузнеця

ПРОБЛЕМА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ И ПРИОРИТЕТОВ МОЛОДЕЖИ

Анотація. Розглянуто проблему визначення життєвих цінностей і пріоритетів молоді. Розкрито соціальну сутність проблеми, наведені рекомендації з її вирішення, отримані в результаті проведення власного дослідження.

Annotation. The problem of determining the life values and priorities of young people is considered. The social nature of the problem is revealed. Recommendations received as a result of the research are given on solving the problem.

Ключевые слова: приоритеты, ценности, молодежь, жизненные цели.

Проблемы молодежи оказываются предметом наиболее острых дискуссий в научной среде, вызывают социальное беспокойство, поскольку от того, как молодежь выстраивает свою жизнь, зависит и будущее общества, и его настоящее.

В современном обществе основными общечеловеческими ценностями являются семья, здоровье, образование, работа. Общечеловеческие ценности тесно связаны с личными ценностями человека, которые можно условно разделить на материальные и духовные (нравственные). Реализация всех этих ценностей необходима для самоутверждения, признания личности. Каждый человек отдает предпочтение тем или иным ценностям. О его выборе можно судить по богатству или скудности внутреннего мира, разнообразию интересов, неповторимой человеческой индивидуальности. На протяжении всей жизни человек формирует свое мировоззрение, образ жизни. Значительную роль в этом играет его окружение (семья, друзья), а также различные националь-

© Брагина Е. Ю., 2014