ISSN 2311–9306

ЕКОНОМІЧНІ СТУДІЇ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ

ECONOMICS STUDIES

1 (27) – 2020

Львів
2020

ЕКОНОМІЧНІ СТУДІЇ

Науково-практичний журнал

1 (27) березень 2020

Засновники журналу:
Львівська економічна фундація

Про журнал:
Економічні студії
(Economics studies)

Періодичність виходу:
чотири рази на рік.

Мова видання:
українська, російська, англійська

ISSN: 2311–9306

Свідоцтво про реєстрацію ЗМІ:
КВ № 20515–10315
від 20 грудня 2013 р.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus

Адреса для листування:
Науково-практичний журнал
«Економічні студії»
а/с 341, м. Львів, 79000
www.lef.lviv.ua
info@lef.lviv.ua
Тел: +38 (063) 204 34 31

Науково-практичний журнал «Економічні студії» присвячений актуальним проблемам розвитку сучасної економіки та пропонує своїм читачам розмаїття високоякісної інформації в галузі економічної науки.

Видання має тематичну спрямованість в межах таких наукових спеціальностей, як світове господарство і міжнародні економічні відносини; економіка та управління національним господарством; економіка та управління підприємствами; розвиток продуктивних сил та регіональна економіка; економіка природокористування; гроші, фінанси і кредит; демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика та інші галузі економічної науки.

Цільова аудиторія журналу: вчені, викладачі, докторанти, аспіранти, студенти, економісти, бухгалтери, державні службовці та всі, кого цікавить економічна тематика.

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен, географічних назв, назви підприємств, організацій, установ та за порушення прав інтелектуальної власності інших осіб несуть автори статей. Висловлені у цих статтях думки можуть не збігатися з точкою зору редакційної колегії і не покладають на неї ніяких зобов'язань. Передруки і переклади дозволяються лише за згодою автора та редакції журналу. Автори зберігають за собою всі авторські права і одночасно надають журналу право першої публікації, що дозволяє поширювати даний матеріал із зазначенням авторства та первинної публікації в даному журналі.

Редактор, коректор – **Ю.С. Павленко**

Комп'ютерна верстка – **І.І. Стратій**

Віддруковано:
Видавничий дім «Гельветика»
Україна, м. Херсон, вул. Паровозна 46-а
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.

Підписано до друку 30.04.2019.
Формат 60x84/8. Папір офсетний.
Друк офсетний. Гарнітура Times New Roman.
Обл.-вид. арк. 25,83. Ум. друк. арк. 27,67.
Наклад 100 прим.
Замовлення № 0420/123.

© Автори журналу «Економічні студії», 2020
© «Львівська економічна фундація», оформлення, 2020

ЗМІСТ

ПРОБЛЕМИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА
Бандурко В.В., Клименко С.О., Шаповалова А.А. **9**

ІПОТЕЧНЕ КРЕДИТУВАННЯ В УКРАЇНІ
Батракова Т.І., Діброва В.О. **12**

АНАЛІЗ СТАНУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ
У РАМКАХ ПРОГРАМИ ПІДТРИМКИ АПК-2020
Батракова Т.І., Кармазіна В.С. **16**

КРЕДИТУВАННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
КОМЕРЦІЙНИМИ БАНКАМИ В УКРАЇНІ
Батракова Т.І., Кулакова К.В. **22**

РОЗВИТОК ВАЛЮТНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ
Бестужева С.В., Бунчикова Т.С. **27**

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ
Бовкун О.А., Барвінок М.В. **35**

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ
ІНДИКАТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
Бондаренко П.В., Клименко С.О., Шаповалова А.А. **39**

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ІННОВАЦІЇ РИНКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ
Борисенко О.С., Ковтун К.Ю. **42**

НОРМАТИВНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОБЛІКОВОГО ПРОЦЕСУ
ТА ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА КОМУНАЛЬНОГО МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ
Борович О.В. **46**

ПОСТУЛАТИ ДЕРЖАВНОГО ФІНАНСОВОГО АУДИТУ
Брадул О.М., Шепелюк В.А. **52**

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДИК ДІАГНОСТИКИ КРИЗОВОГО СТАНУ
ТА ЙМОВІРНОСТІ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВА
Бугай В.З., Зублевська Я.Ю. **56**

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЕЛЕКТРОННОГО
ДОКУМЕНТООБІГУ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ
Буйноза А.Р. **60**

РОЛЬ ТА ВПЛИВ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ БАНКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ
Буркальова О.А., Батракова Т.І. **63**

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ АУДИТУ
ВИТРАТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ
Верига Ю.А., Падусенко В.В., Стародуб К.О. **66**

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ БІОЛОГІЧНИХ АКТИВІВ
Верига Ю.А., Калайда Л.О. **70**

СУТЬ ІНВЕНТАРИЗАЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ПРОВЕДЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ
Глушач Ю.С., Матюшко М.М. **74**

АВТОМАТИЗОВАНА СИСТЕМА БЮДЖЕТУВАННЯ
І КОНТРОЛІНГУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ
ЯК ПЕРЕДУМОВА ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ЇХ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ
Долбнєва Д.В. **78**

ТЕОРИТИЧНЕ ПІДГРУНТТЯ ФОРМУВАННЯ ФЕНОМЕНУ
МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ
Заяць О.І. **82**

ОЦІНКА ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА
ТА ФАКТОРІВ, ЯКІ НА НЕЇ ВПЛИВАЮТЬ
Калюжний С.Б., Колупаєва І.В. **87**

СТАЛИЙ РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД І УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ[1]
Костецька І.І......**91**

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ
ЕФЕКТІВ КОНЦЕНТРАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВАХ
Кравець К.П......**95**

РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ
Красношапка В.В., До Тхі Мінь Тхао.....**101**

ГЕНІАЛЬНІ ПРИНЦИПИ І ІНСТРУМЕНТИ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ
Крикун О.О......**106**

ОСОБЛИВОСТІ ОПОДАТКУВАННЯ СУБ'ЄКТІВ
МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ
Маргарян А.К......**114**

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
З ВИКОРИСТАННЯМ ІНСТРУМЕНТАРІЮ СТРАТЕГІЧНОГО
КОНТРОЛІНГУ В СУЧАСНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ УМОВАХ
Міщенко В.А., Другова О.С., Домніна І.І......**119**

ОСОБЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ КРЕДИТНИХ
ТА ДЕПОЗИТНИХ ОПЕРАЦІЙ КРЕДИТНИМИ СПІЛКАМИ УКРАЇНИ
Мороз В.П., Гуль І.Г., Мандрик В.О......**126**

НАЦІОНАЛЬНІ ІННОВАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ЇХ ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
Мушеник І.М., Гаврилюк В.М......**131**

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ
ДІЯЛЬНОСТІ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ: ЗВІТНІСТЬ
Огороднік Л.С......**135**

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ
Пасько М.І., Самойленко В.В......**139**

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА
Пілецька С.Т., Ткаченко Є.В......**146**

РОЛЬ ПРОГНОЗУВАННЯ ОБЛІКОВОЇ СТАВКИ
В СИСТЕМІ КЕРУВАННЯ ОЧІКУВАННЯМИ
Погореленко Н.П., Ніколаєва В.І......**151**

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ:
ПРИЧИНИ, ОСОБЛИВОСТІ, ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ
Помаз О.М., Помаз Ю.В., Онищенко Т.В......**157**

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ
Пономарьова О.Б., Бабінян Л.Н., Яренчак М.В......**163**

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОСТОРОВО-ЧАСОВОЇ
ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
Привалова Н.В......**168**

БАГАТСТВО ТА БІДНІСТЬ: ЕКОНОМІКА
СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА
Свердан М.М......**173**

ХАРАКТЕРИСТИКА ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА ПРОБЛЕМУ ПУБЛІЧНОГО
АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ПРИВАТНИХ ОХОРОННИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ
Сенів Л.А., Гуменюк В.В......**181**

МАСШТАБУВАННЯ БІЗНЕСУ НОВОГО ФОРМАТУ
Сорока А.М......**185**

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИРОБНИЧИХ ЗАПАСІВ
НА ОСНОВІ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Тарасюк М.М......**189**

УКРАЇНСЬКА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ
ЯК СКЛАДОВА ІНТЕГРАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ
Ткаліч Т.І......197

ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ ІНТЕРНЕТ ПРОВАЙДЕРІВ
Фісун Ю.В., Ковтун О.Ю......200

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЇ АУТПЛЕЙСМЕНТУ
В УПРАВЛІННІ ВИВІЛЬНЕННЯМ ПЕРСОНАЛУ
Хитра О.В., Вихованчук М.В......205

ЗАСТОСУВАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ
В ЛЕГКІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ
Хмарська І.А......212

ВИЗНАЧЕННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ
КРЕДИТОРСЬКОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА
Христич О.І., Клименко С.О., Шаповалова А.А......217

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ
ЗМІН ЗОВНІШНЬОГО МАКРОСЕРЕДОВИЩА
Ціпуринда В.С......220

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ
ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ЗАКЛАДІВ
Чирва О.Г., Бовкун О.А......227

БЮДЖЕТНА ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ – ФІНАНСОВА ОСНОВА МІСЦЕВИХ БЮДЖЕТІВ
Шелест О.Л., Сидоренко О.О......230

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКОВИХ МОДЕЛЕЙ БЕЗРОБІТНИХ НА РИНКУ ПРАЦІ
Якимова Н.С......235

CONTENTS

THE RESEARCH PROBLEMS OF FINANCIAL ENTERPRISE STATE
Bandurko. V.V., Klimenko S.O., Shapovalova A.A. **9**

MORTGAGE LENDING IN UKRAINE
Batrakova T.I., Dibrova V.O. **12**

ANALYSIS OF THE STATE OF AGRICULTURE OF UKRAINE WITHIN THE FRAMEWORK OF THE AGRO-2020 SUPPORT PROGRAM
Batrakova T.I., Karmazina V.S. **16**

AGRICULTURAL LENDING TO COMMERCIAL BANKS IN UKRAINE
Kulakova K.V. **22**

DEVELOPMENT OF UKRAINE'S CURRENCY POLICY IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION: METHODOLOGICAL ASPECT
Bestuzheva S.V., Bunchikova T.S. **27**

RESEARCH OF ECONOMIC SECURITY MECHANICAL ENGINEERING MECHANICAL ENTERPRISES
Bovkun O.A., Barvinok M.V. **35**

FINANCIAL STABILITY AS IMPORTANT INDICATOR OF ENTERPRISE DEVELOPMENT
Bondarenko. P.V., Klimenko S.O., Shapovalova A.A. **39**

MAIN PROBLEMS AND INNOVATIONS OF THE MARKET RESTAURANT BUSINESS
Borysenko O.S., Kovtun K.Yu. **42**

REGULATORY SUPPORT FOR THE ACCOUNTING PROCESS AND ACCOUNTING POLICY OF THE MUNICIPAL MEDICAL INSTITUTION
Borovych O.V. **46**

POSTULATES OF THE STATE FINANCIAL AUDIT
Bradul A.M., Shepeliuk V.A. **52**

ANALYSIS OF MODERN DIAGNOSTIC TECHNIQUES FOR THE CRISIS STATE AND THE PROBABILITY OF THE COMPANY'S BANKRUPTCY
Bugai V.Z., Zublevska Y.Yu. **56**

LEGISLATIVE REGULATION OF ELECTRONIC DOCUMENTS OF UKRAINE'S ENTERPRISES
Buinoza A.R. **60**

THE ROLE AND IMPACT OF TRANSNATIONAL BANKS IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION
Bourkaleva O.A., Batrakova T.I. **63**

THEORETICAL AND METHODICAL ASPECTS CARRYING OUT AUDIT OF EXPENSES OF THE AGRICULTURAL ENTERPRISES
Veriga Y.A., Padusenko V.V., Starodub K.O. **66**

FEATURES OF ASSESSMENT OF BIOLOGICAL ASSETS
Veriga Y.A., Kalayda L.O. **70**

THE ESSENCE OF INVENTORY AND THE FEATURES OF ITS ENTERPRISE
Hlushach Y.S., Matyushko M.M. **74**

AUTOMATED SYSTEM OF BUDGETING AND CONTROLLING ON DOMESTIC ENTERPRISES AS A PREREQUISITE OPTIMIZATION OF THEIR BUSINESS COSTS EXPENSES
Dolbneva D.V. **78**

THEORETICAL BASIS OF THE COUNTRY'S INTERNATIONAL COMPETITIVENESS PHENOMENON FORMING
Zayats O.I. **82**

ASSESSMENT OF THE PROFITABILITY OF THE ENTERPRISE AND THE FACTORS THAT IMPACT ON THE PROFITABILITY
Kaluzhnii S.B., Kolupaieva I.V. **87**

SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RURAL AREAS:
EUROPEAN EXPERIENCE AND UKRAINIAN REALITIES
Kostetska I.I......91

IMPROVEMENT OF METHODICAL APPROACHES TO ESTIMATING
THE EFFECTS OF PRODUCTION CONCENTRATION AT ENTERPRISES
Kravets K.P......95

RISK MANAGEMENT AS A STRATEGIC PLANNING TOOL
FOR THE PERFORMANCE OF FOOD INDUSTRY ENTERPRISES
Krasnoshapka V.V., Do Tkhi Min Tkhao.....101

INGENIOUS PRINCIPLES AND TOOLS OF EFFECTIVE MANAGEMENT
Krykun O.A......106

FEATURES OF TAXATION OF SMALL
ENTERPRISE ENTERPRISES IN UKRAINE
Marharian A.K......114

FORMATION OF ENTERPRISE DEVELOPMENT
STRATEGY WITH USE OF STRATEGIC CONTROLLING
INSTRUMENTS IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS
Mishchenko V.A., Drugova O.S., Domnina I.I......119

PECULIARITIES OF KEEPING ACCOUNTING OF CREDIT
AND DEPOSIT OPERATIONS BY CREDIT UNIONS OF UKRAINE
Moroz V.P., Hul I.H., Mandryk V.O......126

NATIONAL INNOVATIVE SYSTEMS AND THEIR INFORMATION SUPPORT
Mushenyk I.M., Havryliuk V.M......131

FEATURES OF THE INSURANCE COMPANY
ACCOUNTING ORGANIZATION: REPORTING
Ogorodnik L.S......135

FORMATION AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL
MANAGEMENT SYSTEM IN MODERN ENTERPRISE
Pasko M.I., Samoilenko V.V......139

FORMATION OF THE STRATEGY OF INNOVATIVE
DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE
Piletska S.T., Tkachenko Y.V......146

THE ROLE OF BUDGET PREDICTION
IN THE EXPECTATION MANAGEMENT SYSTEM
Pogorelenko N.P., Nikolaieva V.I......151

LABOR CONFLICTS IN THE AGRARIAN ENTERPRISE:
CAUSES, FEATURES, WAYS TO SOLVE
Pomaz O.M., Pomaz J.V., Onishchenko T.V......157

CURRENT TRENDS
OF UKRAINIAN FINANCIAL MARKET DEVELOPMENT
Ponomaryova O.B., Babinyan L.N., Yarenchak M.V......163

IMPROVEMENT OF SPACE-TEMPORAL ORGANIZATION
OF ACTIVITIES OF STATE SERVANTS
Privalova N.V......168

WEALTH AND POVERTY: ECONOMICS
OF SOCIAL STRUCTURE OF MODERN SOCIETY
Sverdan M.M......173

CHARACTERISTICS OF THE FACTORS OF THE IMPACT
ON THE PROBLEM OF PUBLIC ADMINISTRATION
IN THE FIELD OF PRIVATE SECURITY SERVICES IN UKRAINE
Seniv L.A., Humenyuk V.V......181

BUSINESS SCALE OF THE NEW FORMAT
Soroka A.M......185

IMPROVEMENT OF INVENTORY ON THE BASIS
OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES
Tarasiuk M.M......189

UKRAINIAN LABOR MIGRATION
AS A COMPONENT OF INTEGRATION TRANSFORMATIONS
Tkalich T.I......197

PROBLEMS AND TRENDS OF DEVELOPMENT MARKET
OF INTERNET PROVIDERS
Fisun I.V., Kovtun O.V......200

PECULIARITIES OF APPLICATION OF OUTPLACEMENT
TECHNOLOGY IN MANAGEMENT OF PERSONNEL DISMISSAL
Khytra O.V., Vykhovanchuk M.V......205

VASUALITY OF MARKETING COMMUNICATIONS
IN THE EASY PROMISLOVOST UKRAINI
Khmarska I.A......212

DETERMINATION OF ENTERPRISE OPTIMAL CREDIT DEBT
Khrystych O.I., Klimenko S.O., Shapovalova A.A.....217

ENTERPRISE DEVELOPMENT UNDER CHANGE OF EXTERNAL MACRO
Tzipurinda V.S......220

SUMMARY OF MANAGEMENT OF STRATEGIC DEVELOPMENT
AND COMPETITIVENESS OF PHARMACEUTICAL INSTITUTIONS
Chyrva O.H., Bovkun O.A......227

BUDGETARY DECENTRALIZATION – FINANCIAL BASIS OF LOCAL BUDGETS
Shelest O.L., Sidorenko O.O......230

FEATURES OF THE BEHAVIORAL MODELS
OF THE UNEMPLOYED IN THE LABOR MARKET
Yakymova N.S......235

УДК 658.3

ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ В АГРАРНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ: ПРИЧИНИ, ОСОБЛИВОСТІ, ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

LABOR CONFLICTS IN THE AGRARIAN ENTERPRISE: CAUSES, FEATURES, WAYS TO SOLVE

Помаз О.М.
кандидат економічних наук, доцент,
Полтавська державна аграрна академія

Pomaz O.M.
Ph.D. in Economics
Poltava State Agrarian Academy

Помаз Ю.В.
кандидат історичних наук, доцент,
Полтавська державна аграрна академія

Pomaz J.V.
Ph.D. in History,
Poltava State Agrarian Academy

Онищенко Т.В.
студент
Полтавської державної аграрної академії

Onishchenko T.V.
Master of Higher Education CVO
Specialty Management, Poltava State Agrarian Academy

У статті проаналізовані основні причини та особливості трудових конфліктів у аграрному підприємстві. Розглянуто тлумачення різними дослідниками категорії «конфлікт» у загальному вигляді. Здійснено розподіл частоти конфліктів в робочому колективі. Визначено залежність між статтю, віком, освітою, стажем роботи респондентів і способами вирішення конфліктів. Опитуваним (50 осіб) пропонувалося вибрати довільну (на їх погляд) кількість основних причин конфліктів. Проаналізовано динаміку виникнення конфліктних ситуацій. Визначені основні шляхи вирішення трудових конфліктів на прикладі конкретного аграрного підприємства. Зосереджено увагу на необхідності формування індивідуальної системи управління конфліктами, яка враховує особливості та причини конфліктів даного підприємства.
Ключові слова: трудові конфлікти, причини конфліктів, управління конфліктами, організація, організаційна культура.

В статье проанализированы основные причины и особенности трудовых конфликтов в аграрном предприятии. Рассмотрены толкования различными исследователями категории «конфликт» в общем виде. Осуществлено распределение частоты конфликтов в рабочем коллективе. Определена зависимость между полом, возрастом, образованием, стажем работы респондентов и способами разрешения конфликтов. Опрашиваемым (50 человек) предлагалось выбрать произвольное (на их взгляд) количество основных причин конфликтов. Проанализирована динамика возникновения конфликтных ситуаций. Определены основные пути решения трудовых конфликтов на примере конкретного аграрного предприятия. Сосредоточено внимание на необходимости формирования индивидуальной системы управления конфликтами, которая учитывает особенности и причины конфликтов данного предприятия.
Ключевые слова: трудовые конфликты, причины конфликтов, управление конфликтами, организация, организационная культура.

The article analyzes the main causes and peculiarities of labor conflicts in agrarian enterprise. Different interpretations of the category of «conflict» in general are considered. The frequency of conflicts in the workforce is distributed. The relationship between gender, age, education, respondents' work experience and ways of resolving conflicts is determined. Respondents (50 people) were asked to choose an arbitrary (in their view) number of major causes of conflict. The dynamics of the occurrence of conflict situations is analyzed. The main ways of resolving labor conflicts on the example of a specific agricultural enterprise are identified. Attention is drawn to the need to create an individual system of conflict management, which takes into account the peculiarities and causes of conflicts of the enterprise.
Keywords: labor conflicts, causes of conflicts, conflict management, organization, organizational culture.

Постановка проблеми. В сучасних умовах управління підприємством суттєво ускладнюється. Суб'єкти господарювання постійно стикаються зі змінами, ризиками і викликами. Наслідком цих нових реалій є перегляд стереотипів, що вкоренилися в уявленнях як суспільства вцілому, так і науковців чи підприємців зокрема. До таких стереотипів в тому числі належить сприйняття трудових конфліктів. Так, зокрема, сучасні погляди на конфлікти, на відміну від традиційних, визначають конфлікт не лише як однозначно негативне явище. Відповідно до цього, стає зрозумілим, що конфлікти піддаються контролю менеджерів, ними можна і потрібно управляти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями конфліктів, управління ними безумовно займалися та займаються багато науковців та дослідників, до яких можна зарахувати Р. Дарендорфа [3], А.В. Дмитрієва [4], О.Й. Крису [7], М.І. Пірен [12; 13], С.С. Яремчука [20], О.А. Біловодську, Т.В. Кириченко [1], І.В. Міщук, В.Б. Пасічнюк [9], В.М. Никоничук, К.С. Цимбріляк [11], М.В. Примуша [15], М.В. Семикіну [17], І.П. Сівчук [18] та багатьох інших. Вітчизняні і закордонні дослідники зробили великий внесок у дослідження конфлікту та його складових, методів управління конфліктами тощо, вивчаючи ці поняття і як окремі, і як взаємопов'язані, тобто система управління конфліктами є теоретично збудованою.

Мета дослідження. Метою даної роботи є практичні аспекти дослідження причин, особливостей конфліктів конкретного аграрного підприємства та визначення шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конфлікти, на жаль, є практично незмінним атрибутом життя та діяльності людства. Думки різних науковців з приводу трактування сутності конфлікту певною мірою різняться. Часто конфлікт трактують як зіткнення сторін, думок, інтересів; серйозну розбіжність, гостру суперечку. В табл. 1 розглянуто тлумачення різними дослідниками категорії «конфлікт» у загальному вигляді.

Об'єктом дослідження було обрано систему управління трудовими конфліктами в підрозділах державного підприємства «Дослідне господарство «Степне» Полтавського інституту агропромислового виробництва ім. М.І. Вавілова Національної академії аграрних наук України». Головною галуззю в ДП «ДГ «Степне» є виробництво молока, що займає перше місце за питомою вагою в товарній продукції (40,1%). Виробничий напрям – молочно-зерновий.

Для дослідження причин, особливостей конфліктів в досліджуваному підприємстві було використано анкетне опитування. Анкета включала в себе наступні змістовні блоки:

1) соціально-економічний;
2) причини конфлікту в організації;
3) способи вирішення конфлікту (поведінка в конфлікті).

Результати оброблені нами вручну.

В анкетному опитуванні брало участь 50 осіб – працівників ДП «ДГ «Степне» Полтавського району. З них 45 чоловіків і 5 жінок.

Усі респонденти відзначили, що в їх робочому колективі бувають конфлікти. Частота конфліктів розподілилася наступним чином (рис. 1).

Іншими словами, варіант відповіді «так, часто» обрали 9 осіб, «так, але їх кількість прийнятна» – 32 особи, «майже не буває» – 9 осіб.

Отже, з опитування можна судити при прийнятний рівень конфліктності в досліджуваному господарстві.

У табл. 2 розглянуто причини конфліктів (у % до загального числа виборів), про які зазначили працівники ДП «ДГ «Степне» Полтавського району. Таким чином, основними причинами конфліктів в ДП «ДГ «Степне» виступають: незадоволеність матеріальним стимулюванням (70% виборів), недостатній рівень емоційної сумісності працівників (60% виборів), недостатній рівень взаєморозуміння працівників (60% виборів), недостатній рівень культури спілкування (50% виборів), неадекватність оцінок один одного (50% виборів).

В табл. 3. досліджено способи вирішення конфлікту (у % до загального числа виборів) в ДП «ДГ «Степне», згідно анкетного опитування.

Згідно даних таблиці 3, провідними способами вирішення конфлікту в колективі ДП «ДГ «Степне» виступають: сильно ображаюся (60% виборів), компроміс (50% виборів), образи (50% виборів), пояснення в коректній формі (40% виборів).

Залежність між статтю і способами вирішення конфліктів подано в табл. 4.

В даній таблиці, як і в попередніх вказані результати у% від загального числа виборів. Таким чином, чоловіки ДП «ДГ «Степне» в більшій мірі віддають

Таблиця 1

Тлумачення категорії «конфлікт» в загальному вигляді

Визначення	Автор(и), джерело
«Конфлікт – відсутність згоди між двома і більше сторонами, які можуть бути конкретними особами або групами. Це ситуація, коли «кожна сторона робить все, щоб прийняли її точку зору або ціль, і водночас заважає іншій стороні робити те ж саме»	М. Х. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі [8]
Конфлікт – це зіткнення протилежно направлених дій працівників, які зумовлені розбіжністю інтересів, цінностей та норм поведінки	Л. І. Михайлова [10, с. 139]
Конфлікт – прояв об'єктивних чи суб'єктивних протиріч, що виражається в протиборстві сторін	А.В. Дмитриев [4]
Конфлікт – це суспільний феномен, що проникає в усі сфери людського соціуму, в тому числі і в управлінську діяльність	М. І. Пірен [12; 13]

Джерело: опрацьовано на підставі [4; 8; 10; 12; 13]

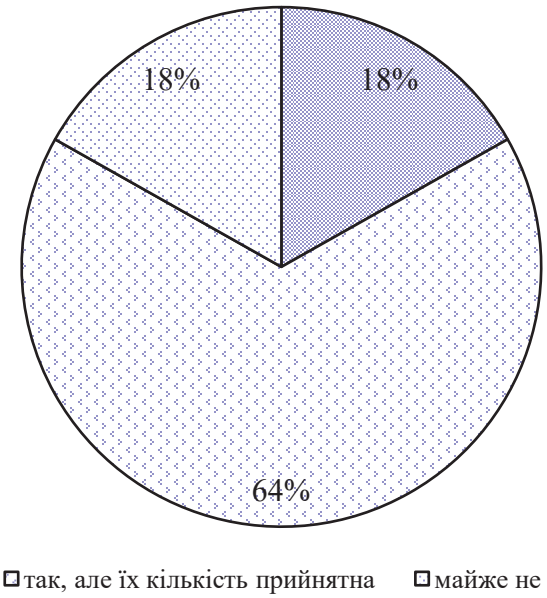

Рис. 1. Розподіл частоти конфліктів в робочому колективі ДП «ДГ «Степне» (у % до загального числа виборів), 2018 р.

Таблиця 2

Причини конфліктів працівників ДП «ДГ «Степне», 2018 р.

Причини конфліктів	% виборів
Звичка конфліктувати	20
Недостатній рівень культури спілкування	50
Недостатня інформованість про виробничі питання, винагороду	30
Незадоволеність матеріальним стимулюванням	70
Незадовільні виробничі умови	10
Некомпетентність керівництва	0
Несправедливий розподіл соціальних благ	20
Низька ступінь задоволеності працею	30
Недостатній рівень взаєморозуміння працівників	60
Неадекватність оцінок один одного	50
Недостатній рівень емоційної сумісності працівників	60

Таблиця 3

Способи вирішення конфліктів в ДП «ДГ «Степне», 2018 р.

Способи	% виборів
Пояснення в коректній формі	40
Бойкот	30
Компроміс	50
Погрози, залякування	10
Йду в іншу частину робочої зони	30
Намагаюся не дратувати	10
Застосовую силу	30
Образи	50
Погоджуюся з невдоволенням	10
Сильно ображаюся	60

перевагу деструктивним способам вирішення конфліктів (71,2%): в основному образам (22,2%), сильно ображаються (15,6%), застосовують силу (15,6%). Серед конструктивних способів чоловіки більшу перевагу надають компромісу (11,1%), намагаються не дратуватися (11,1%).

Жіноча частина робітничого колективу надає перевагу конструктивним способам вирішення конфліктних ситуацій (80,0%): компромісу (40,0%), поясненням в коректній формі, погодженню з невдоволенням (по 20% відповідно). Серед деструктивних способів було визначено як реакцію

Таблиця 4

Залежність між статтю і способами вирішення конфліктів в ДП «ДГ «Степне», 2018 р., %

Стать	Конструктивні способи					Разом відповідей	Деструктивні способи					Разом відповідей
	пояснення в коректній формі	компроміс	йду в іншу частину робочої зони	намагаюся не дратувати	погоджуюся з невдоволенням		бойкот	сильно ображаюся	загрози, залякування	застосовую силу	образи	
Чоловіча	4,4	11,1	2,2	11,1	-	28,8	11,1	15,6	6,7	15,6	22,2	71,2
Жіноча	20,0	40,0	-	-	20,0	80,0	-	20,0	-	-	-	20,0

на конфліктну ситуацію сильну образу (20%). Таким чином, серед чоловічої частини колективу необхідно в досліджуваному господарстві провести додаткові дослідження причин конфліктів та провести навчальні тренінги щодо поводження в конфліктних ситуаціях.

Проведено дослідження щодо виявлення залежності між віком працівників та способами вирішення конфліктів (у % до загального числа виборів) (табл. 5). Отже, працівники віком до 35 років у більшій мірі надають перевагу деструктивним способам вирішення конфлікту (20,0%), аналогічно і працівники віком від 36 до 45 років (32,0%). При чому серед реакцій у двох вікових групах найбільшу питому вагу займають способи реакції на конфлікт «сильно ображаюсь» (6,0 та 10,0% відповідно), «образа» (6,0 та 10,0% відповідно).

Працівники старше 45 років для реакції на конфліктні ситуації вибирають також більше деструктивних способів (14,0%), серед яких бойкот та загрози і залякування (по 4,0% відповідей); серед конструктивних методів – компроміс (8,0%), пояснення в коректній формі, намагаються не дратувати (по 2,0% відповідно). Залежність між рівнем освіти і вибором способів вирішення конфлікту (у % від загального числа виборів) демонструє табл. 6. Таким чином, працівники з загальною середньою освітою у більшій мірі віддають перевагу деструктивним способам вирішення конфліктів (66,0%), з середньою професійною та спеціальною частка деструктивних способів становила 32,0%, а з вищою – 14,0%, загальною середньою – 20,0%. Конструктивним способам вирішення конфліктів надають перевагу в основному працівники з середньою професійною освітою (20,0%) та незакінченою вищою та вищою (10,0%). В цілому, із зростанням рівня освіченості збільшується частка вибору конструктивних способів вирішення конфлікту.

Залежність між стажем роботи і вибором способів вирішення конфлікту (у % від загального числа виборів) розглянемо в табл. 7.

Таблиця 5

Залежність між віком респондентів і способами вирішення конфліктів в ДП «ДГ «Степне», 2018 р., %

Вік	Конструктивні способи					Разом відповідей	Деструктивні способи					Разом відповідей
	пояснення в коректній формі	компроміс	йду в іншу частину робочої зони	намагаюся не дратувати	погоджуюся з невдоволенням		бойкот	сильно ображаюся	загрози, залякування	застосовую силу	образи	
до 35 років	2,0	2,0	2,0	2,0	-	8,0	4,0	6,0	-	4,0	6,0	20,0
до 45 років	2,0	6,0	-	6,0	2,0	20,0	2,0	10,0	2,0	8,0	10,0	32,0
старше 45 років	2,0	8,0	-	2,0	-	12,0	4,0	2,0	4,0	2,0	2,0	14,0
Всього	6,0	16,0	2,0	10,0	2,0	40,0	10,0	18,0	6,0	14,0	18,0	60,0

Таблиця 6

Залежність між освітою респондентів і способами вирішення конфліктів в ДП «ДГ «Степне», 2018 р., %

Освіта	Конструктивні способи					Разом відповідей	Деструктивні способи					Разом відповідей
	пояснення в коректній формі	компроміс	йду в іншу частину робочої зони	намагаюся не дратувати	погоджуюся з невдоволенням		бойкот	сильно ображаюся	загрози, залякування	застосовую силу	образи	
загально середня	-	-	-	2,0	2,0	2,0	6,0	6,0	-	2,0	6,0	20,0
середня професійна, спеціальна	6,0	8,0	2,0	4,0	-	20,0	4,0	8,0	2,0	10,0	8,0	32,0
незакінчена вища і вища	-	4,0	-	6,0	-	10,0	-	4,0	4,0	2,0	4,0	14,0
Всього	6,0	12,0	2,0	12,0	2,0	34,0	10,0	18,0	6,0	14,0	18,0	66,0

Таким чином, у працівників із трудовим стажем до 5 років число виборів конструктивних (8,0%), а деструктивних способів вирішення конфліктів рівне (14,0%), у працівників із трудовим стажем до 10 років число виборів конструктивних способів вирішення конфліктів переважає (36,0%), що, на наш погляд, пояснюється тим, що працівники, які значний час працювали разом вже більш вільно спілкуються один з одним, виникає менше конфліктних ситуацій. Серед працівників зі стажем роботи більше 15 років переважають деструктивні способи вирішення конфліктів (16,0%).

Опитуваним (50 осіб) пропонувалося вибрати довільну (на їх погляд) кількість основних причин конфліктів. Аналізуючи головні причини виникнення конфліктів між працівниками та керівництвом, на думку працівників ДП «ДГ «Степне», в їх колективі зазначимо наступні: недостатній рівень взаєморозуміння (62,0%), недостатній рівень поінформованості (66,0%), незадовільний рівень стимулювання праці (56,0%), несправедливий розподіл соціальних благ (46,0%) – тобто всі причини в основному пов'язані з прорахунками в управлінні.

Динаміку виникнення конфліктних ситуацій на ДП «ДГ «Степне» у 2016–2018 рр. представимо у табл. 8.

Таким чином, можна констатувати, з одного боку, позитивні тенденції у ДП «ДГ «Степне» відносно динаміки конфліктних ситуацій. Так, в 2018 р., порівняно з 2016 р., кількість міжособових конфліктів зменшилася на 11,8%, а кількість конфліктів між виробничими групами і адміністрацією – на 60,0%. Але варто зазначити, що дане зменшення було викликане не тільки поліпшенням внутрішнього мікроклімату в колективі, але й зменшенням загальної чисельності працівників.

Працівникам ДП «ДГ «Степне» було запропоновано визначити, які методи вирішення конфліктів на підприємстві переважно застосовує бригадир в підрозділі рослинництва по відношенню до своїх підлеглих. В табл. 9 розглянуті методи вирішення конфліктних ситуацій, які застосовує бригадир, на думку працівників, визначені за допомогою опитування.

Таблиця 7

Залежність між стажем роботи респондентів і способами вирішення конфліктів в ДП «ДГ «Степне», 2018 р., %

Років	Конструктивні способи					Разом відповідей	Деструктивні способи					Разом відповідей
	пояснення в коректній формі	компроміс	йду в іншу частину робочої зони	намагаюся не дратувати	погоджуюся з невдоволенням		бойкот	сильно ображаюся	загрози, заляку-вання	застосовую силу	образи	
до 5	-	2,0	2,0	2,0	2,0	8,0	2,0	6,0	-	2,0	4,0	14,0
до 10	4,0	4,0	-	6,0	-	14,0	6,0	10,0	-	12,0	8,0	36,0
до 15	2,0	6,0	-	4,0	-	12,0	2,0	2,0	6,0	-	6,0	16,0

Таблиця 8

Динаміка виникнення конфліктних ситуацій у ДП «ДГ «Степне», 2016–2018 рр.

Типи конфліктів	Роки			Відхилення показника 2018 р. від 2016 р.:	
	2016	2017	2018	абсолютне (+/-)	відносне (%)
Міжособові конфлікти	17	14	15	-2	11,8
Конфлікти між виробничими групами та адміністрацією	5	3	2	-3	60,0

Таблиця 9

Ранжування методів управління конфліктами бригадира рослинницької бригадира ДП «ДГ «Степне», 2018 р.

Назва методу	Частота застосування, %
Структурні методи	15,0
Роз'яснення вимог до роботи	10,0
Координаційні та інтеграційні механізми	0,0
Загальноорганізаційні комплексні цілі	0,0
Використання системи винагород	5,0
Міжособові методи	85,0
Метод ухилення	15,0
Метод примушування	25,0
Метод згладжування	10,0
Метод співробітництва	5,0
Метод компромісу	25,0
Вирішення проблем	5,0

Таким чином, працівники галузі рослинництва ДП «ДГ «Степне» вказали на те, що у їх бригадира серед методів управління конфліктами переважають міжособові (85,0%), що логічно випливає з особливостей діяльності даного працівника.

Висновки. Отже, в ДП «ДГ «Степне» 64% працівників визнають існування конфліктів в їх трудовому колективі, але їх кількість вважають прийнятною. В основному працівники надають перевагу вирішенню конфліктів деструктивними способами, що не сприяє налагодженню сприятливого мікроклімату в колективі галузі. Таким чином, використовуючи дані проведеного дослідження, в ДП «ДГ «Степне» можливо сформувати індивідуальну систему управління конфліктами, яка враховує особливості та причини конфліктів даного підприємства.

Основними шляхами запобігання виникненню конфліктів на підприємстві можуть бути:

– налагодження взаємодії між керівництвом і підлеглими за принципом «керівництво та персонал – партнери, які працюють для досягнення спільної мети»;

– підбір і розстановка працівників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей;

– дотримання принципу справедливості в будь-яких рішеннях, що торкаються інтересів колективу й особистості;

– всебічний розвиток корпоративної культури, налагодження дружніх стосунків між працівниками.

Література:

1. Біловодська О.А., Кириченко Т.В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. Економіка і суспільство. 2017. № 10. С. 177–182.

2. Гошко А.А., Дмитренко Г.А. Опорная концепция формирования управленческой элиты в Украине (и других восточнославянских государствах). Київ, 2001. 76 с.

3. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / пер. с нем. Л.Ю. Пантиной. Москва : «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. 208 с.

4. Дмитриев А.В. Социальный конфликт: общее и особенное. Москва : Гардарики, 2002. 526 с.

5. Костенко Н.В. Український соціум: проблеми трансформації. Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 33. С. 161–168. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpgvzdia_2008_33_18 (дата звернення: 26.11.2019).

6. Кравчук О. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах формування мережевої економіки. Україна: аспекти праці. 2014. № 6. С. 11–21. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_6_4 (дата звернення: 15.11.2019).

7. Криса О.Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. Вісн. Нац. ун-ту «Львівська політехніка». 2008. № 633: Логістика. 915 с.

8. Мескон М.Х., Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. Москва : Дело, 1992. 702 с.

9. Міщук І.В., Пасічнюк В.Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. Науковий вісник Херсонського державного університету. № 6–2. 2014. С. 115–118.

10.Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 248 с.

11.Никоничук В.М., Цимбріляк К.С. Роль та дії керівника в процесі розвитку конфлікту. Інноваційна економіка. № 9. 2013. С. 122–126

12.Пірен М.І. Конфлікти в системі політико-управлінської діяльності. Київ : Вид-во УАДУ, 2003. 240 с.

13.Пірен М.І. Конфліктологія : підручник. Київ : МАУП, 2003. 360 с.

14.Помаз О.М., Безуглий А.С., Микоць К.В., Рибалко В.А. Зв'язок національного менталітету працівників з управлінням конфліктами на вітчизняних підприємствах. Економічний форум. 2019. № 1. С. 110–114. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ (дата звернення: 28.11.2019).

15.Примуш М.В. Конфліктологія: навч. посіб. для вузів. М-во освіти і науки України. Київ : Вид. дім «Професіонал», 2006. 282 с.

16.Психологія праці: навч. посіб. / Ложкін Г.В, Волянюк Н.Ю., Солтик О.О.; за заг. ред. Г.В. Ложкіна. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.

17.Семикіна М.В. Трансформація трудового менталітету персоналу у ракурсі економічної інтеграції України до Європейського Союзу. Вісник Тернопільської академії народного господарства, 2001. Ч. 2. С. 191–197.

18.Сівчук І. Особливості та передумови виникнення конфліктів в регіоні. Соціально-економічні проблеми і держава. 2010. Випуск 1(3). С. 99–103.

19.Сокол М. Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять. Історико-правовий часопис. URL: http: //stattionline.org.ua/histori/ 113/ 21129-kolektivnij-trudovij-spir-ta-konflikt-vidminnosti-ponyat.html (дата звернення: 26.11.2019).

20.Яремчук, С.С. Сучасні теорії в конфліктології [Текст] : навч. посіб. Чернівці : Рута, 2008. 72 с.