

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ  
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

НАЗАРОВ НІКІТА КОСТЯНТИНОВИЧ



УДК: 330.131.7-029:[3:005.33-044.68](043.5)

**ДИСЕРТАЦІЯ**

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ КОНФЛІКТИ: ОЦІНЮВАННЯ ТА  
РЕГУЛЮВАННЯ

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна  
економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук  
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.



Н. К. Назаров

2023

## АНОТАЦІЯ

*Назаров Н. К.* Соціально-трудоі конфлікти: оцінювання та регулювання.  
– Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2023.

Дисертацію присвячено розв'язанню важливої наукової проблеми створення теоретико-методологічних засад оцінювання та регулювання соціально-трудоіх конфліктів у соціально-економічній сфері.

Доведено, що на сучасному етапі розвитку людства значне методологічне та прикладне значення мають процеси діагностики, попередження, профілактики та регулювання соціально-трудоіх конфліктів з точки зору соціальних та економічних наслідків конфліктності суспільства. Систематизація тлумачень сутності та проявів конфліктів в соціально-трудоій сфері дозволила визначити категорію соціально-трудоіх конфліктів як протиборство, протистояння, зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на протилежно спрямованих цілях, інтересах, позиціях людей або груп на певному рівні соціально-економічної системи, що може привести або до ефективного розвитку, або до руйнації системи і вимагає використання специфічних методів і механізмів для його врегулювання.

Запропоновано новий теоретичний підхід до дослідження конфліктів за яким сформована сучасна конфліктологічна парадигма, що визначає методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології. Конфліктологічна парадигма поєднує теоретико-методологічні і концептуальні основи вивчення соціально-економічних суперечностей, джерел, причин виникнення, умов розвитку, методів

вирішення, масштабів прояву, небезпеки наслідків і домінуючих факторів конфліктогенного ризику.

Запропонована концепція заснована на дії об'єктивних законів, серед яких основними слід вважати законі розвитку, стійкості, синергії. Окрім законів, дослідження спирається на принципи, серед яких було виділено загальні і специфічні. Головними функціями управління конфліктами визначено індикативну, трансформаційну, інформативну, активаційну, інноваційну, профілактичну, захисну, регулятивну та стабілізуючу. Відповідно до запропонованої методології визначено основні методи регулювання соціально-трудова конфліктів, до яких віднесено наступні: імперативний (метод підпорядкування), диспозитивний (метод координації), автономний (метод саморегулювання). Науково обґрунтовано теоретичні положення та інструментарій співставлення теорії і практики дослідження передумов, стану, розвитку та попередження соціально-трудова конфліктів, що забезпечую перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління.

Здійснено класифікацію соціально-трудова конфліктів за такими системними ознаками: джерело виникнення; причини; соціальні наслідки; масштаб та межі конфлікту; форми боротьби та ступінь зіткнення; ініціатива виникнення; спрямованість впливу; спосіб розв'язання; особливості походження; сфери прояву; ступень виразності; спрямованість результату; суб'єкти; ступень напруженості та тривалість протікання; учасники конфліктної взаємодії; наявність антагонізму. До класифікації додано нову ознаку – соціально-економічні рівні прояву та розгортання конфліктів.

Обґрунтовано поняття соціальної напруженості, як поступово наростаючого явища, що має прояв на рівні держави й суспільства та характеризується зростанням невдоволеності населення соціально-трудова умовами і призводить до появи та ускладнення соціально-трудова конфліктів як дестабілізуючого чинника соціально-трудова сфери. Доведено,

що соціальна напруженість виконує дві основні функції: деструктивну (збільшує тривожність і конфліктність, знижує довіру між державою і людьми, дестабілізує економіку та соціальні відносини) і конструктивну (підвищує мотивацію на подолання труднощів, мобілізує економічні, політичні, людські ресурси).

Запропоновано методологію комплексного оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному рівнях, із формуванням відповідного наукового, інформаційного, адміністративно-кадрового, правового забезпечення. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків між складовими дозволяє зробити відповідні висновки та приймати рішення щодо напрямів людського розвитку, управління конфліктами та забезпечення національної, економічної, та соціальної безпеки.

Розроблено методичний підхід до порівняльного аналізу розвитку соціально-трудова сфери та якості життя європейських країн за інтегральними макроекономічними показниками ПРООН: індексом соціального розвитку (The Social Progress Index), індексом людського розвитку (Human Development Index), індексом якості життя (Quality of Life), міжнародним індексом щастя (The Happy Planet Index), показником очікуваної тривалості життя (Life Expectancy Index). На основі двоетапного кластерного аналізу виділено групи країн близьких за значенням рівня життя та соціальної сфери, – це дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо напрямків розвитку суспільства на державному та регіональному рівнях.

На основі економіко-математичних моделей (кореляційно-регресійного та факторного аналізу) визначено вплив показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку в Україні, який розраховано на основі методики ПРООН. Побудована модель лінійно-



регресійної залежності із щільним зв'язком між результативною ознакою та набором факторних ознак, та визначено рівняння лінійно регресійної моделі. Результати факторного аналізу довели, що коефіцієнт вагомості показника «добробут» є максимальним (0,72), далі йдуть «здоров'я» (0,18) та «освіта» (0,1).

За методикою ПРООН проведено розрахунки ІЛР, які були співставленні з визначеними показниками конфліктності соціально-трудової сфери, а саме – кількістю проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількістю зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України. Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між станом конфліктності та певними показниками трьох складових індексу людського розвитку. Можна констатувати наступне: чим нижче конфліктність, тим більша тривалість життя населення; чим нижче конфліктність, тим вище освіта населення; чим вище диференціація доходів, тим вище конфліктність.

Розроблено інструментарій оцінювання стану соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку на основі системи модифікованих показників індексу людського розвитку, унікальність якої полягає у врахуванні параметрів, які демонструють результати досягнення компромісу за складовими людського розвитку, що дає змогу обґрунтувати зміни траєкторії людського розвитку регіону та їх темп (сталий, циклічний і уповільнений) та дозволяє формувати інформаційне підґрунтя для розроблення рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку, що враховує регіональні особливості прояву соціально-трудова конфліктів. Обґрунтована наукова аргументація впливу соціально-трудова конфліктів на людський розвиток регіонів України на основі кластеризації регіонів України за рівнем прояву конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку, що є підґрунтям для формування політики у сфері людського розвитку з врахуванням регіональних особливості прояву соціально-трудова конфліктів.

Обґрунтовано систему формування інституційних імперативів регулювання соціально-трудовак конфліктів на мезоекономічному рівні, основу якої складають визначені закономірності суспільного розвитку, врахування інституційного середовища розвитку ринку праці у системі багаторівневого управління, що дозволяє оперативно визначати головні причини прояву соціально-трудовак суперечностей і надає можливість своєчасно реагувати на соціально-трудовак конфлікти з метою забезпечення задоволеності інтересів учасників соціально-трудовак відносин.

Сформовано організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудовак конфліктності, що враховує взаємодію додатково визначених підсистем: функціональної підсистеми людського розвитку і підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення. Отриманий в роботі організаційно-економічний механізм на базі ресурсно-функціональних складових підвищує якість проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудовак конфліктності, що у подальшому слугуватиме основою для попередження зростання соціально-трудовак напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

Побудована аналітична модель прогнозної динаміки показнику плинності персоналу як індикатору рівня конфліктності на підприємстві, яка довела лінійний зворотній зв'язок коефіцієнту плинності персоналу та модифікованих показників індексу людського розвитку на мікрорівні, що характеризують добробут (середньомісячна заробітна плата), освіту (кількість працівників з певним освітньо-кваліфікаційним рівнем) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу. Інтеграція розробленої моделі в існуючий механізм соціального партнерства на підприємстві забезпечить зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності соціального діалогу.

Здійснено комплексний аналіз причини виникнення соціально-трудовак конфліктів із застосуванням інструментарію діаграми Ісікави, що

дозволяє реалізувати категоризацію виникнення проблеми, забезпечити технологію пошуку глибинних причин для ефективного вирішення, попередження та профілактики соціально-трудова конфліктів на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками.

Для превентивного і своєчасного впливу на об'єкт конфлікту на базі проведеного моніторингу соціально-трудова сфери, а також діагностичного та прогностичного аналізу зон суперечностей була розроблена структурно-логічна модель урегулювання соціально-трудова конфліктів. Для діагностики, моніторингу та попередження соціально-трудова конфліктів визначено послідовність стадій його розгортання (передконфліктна, конфліктна, післяконфліктна), кожна із яких має низку етапів.

Систематизовано інституційне забезпечення регулювання соціально-трудова конфліктів у соціально-трудова сфері, особливістю якого є орієнтація на підвищення ефективності процесу урегулювання соціально-трудова конфліктів з використанням як традиційних (процедури примирення, арбітраж, третейський суд, розгляд претензій) так і альтернативних технологій попередження, профілактики та вирішення конфліктів (фасилітація та медіація). Це забезпечує підґрунтя для імплементації інструментів регулювання соціально-трудова конфліктів відповідно до положень проаналізованих міжнародних та вітчизняних нормативно-правових актів за чотирма рівнями: макрорівень (національний), мезорівень (галузевий, регіональний), мікрорівень (виробничий), індивідуумний (особистісний).

У результаті дослідження сформовано новий погляд на проблему дослідження соціально-психологічних чинників, що впливають на індивідуумні конфлікти. Доведено, що вирішення конфліктів, розробка дієвих механізмів їх прогнозування, забезпечення системного підходу до управління конфліктами з метою запобігання неконструктивних конфліктних

взаємодій в трудових колективах неможливе без врахування соціально-психологічних аспектів взаємодії учасників трудового процесу.

Запропоновано методичний підхід до діагностики стану та основних тенденцій розвитку соціально-психологічних чинників конфлікту шляхом проведення анкетування та опитування працівників для визначення індикаторів, що характеризують: рівень конфліктності середовища (організаційна культура, соціально-психологічний клімат, стиль лідерства); рівень конфліктності працівників (соціально-психологічні риси особистості, спрямованість та тип поведінки у конфлікті); стан особистості (задоволеність здоров'ям, освітою та добробутом), що дасть змогу за рахунок врахування особистісного чинника у виникненні конфліктів поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління соціально-трудова конфліктів на підприємстві та підвищити ефективність роботи щодо запобігання та профілактики конфліктів.

Розкрито соціально-психологічні методи оцінки та аналізу конфліктів, використання яких сприятиме зниженню конфліктів у трудових колективах, для чого розроблено соціальну технологію управління конфліктами, яка базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації та передбачає застосування спеціальних соціальних технологій: на передконфліктній стадії – діагностичних; на стадії актуалізованого конфлікту – управлінських; на постконфліктній – технологій навчання.

**Ключові слова:** соціально-трудова конфлікти, індекс людського розвитку, соціально-трудова сфера, конфліктологічна парадигма, соціальна напруженість, інституційні імперативи, методологія регулювання та оцінювання, макро-, мезо-, мікроекономічний, індивідуумний рівні; соціально-психологічна діагностика, соціальна технологія управління.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

**у наукових монографіях:**

1. Nazarov N. Anti-crisis personnel management in the conditions of restructuring. *Scientific Foundations in Economics and Management: collective monograph*. Boston: Primedia eLaunch. 2022. P. 513-541 (1.52 друк. арк.)

<https://isg-konf.com/uk/scientific-foundations-in-economics-and-management/>

2. Nazarov N, Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2) (1.23 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено ресурсне забезпечення розрахунку індексу людського розвитку (0.9 друк. арк.)* <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

3. Nazarov N. System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi: ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93. (1.43 друк. арк.) <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

4. Назаров Н.К. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 152-170. (0.72 друк. арк.) <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/9377>

**у вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз SCOPUS та Web of Science:**

5. Nazarov N., Demianenko A., Nazarova G., Bozhydai, I., Demchenko K., Semenov, A. Organizational and economic support for the development of social services market in Ukraine. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2023. № 2(49). P. 361-372 (0.95 друк. арк.) *Особистий внесок*

автора: запропоновано організаційно-економічне забезпечення ринку послуг в умовах соціальної напруженості (0.35 друк. арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3984>

6. Nazarov N., Honcharova S., Minenko V., Kotliarevska K. Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. №5 (46). P. 349-360 (0.8 друк. арк.) Особистий внесок автора: обґрунтовано конфліктологічну парадигму, запропоновано структурно-логічну модель урегулювання СТК (0.24 друк. арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, World Cat) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3864>

7. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268 (0.96 друк. арк.) Особистий внесок автора: визначено причини виникнення, та методи вирішення конфліктів на підприємстві (0.35 друк.арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2325>

8. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E., Semenchenko A. Features of creative clusters formation in Ukraine. *Economic studies journal*. 2021. № 4. P.89-104. (1.1 друк. арк.) Особистий внесок автора: визначено позитивні важелі впливу конфліктів на розвиток креативної економіки (0.3 друк. арк.) (SCOPUS, RePEc, EBSCO) <https://www.iki.bas.bg/en/economic-studies-journal-0>

9. Nazarov, N., Bril, M., Dybach, I., Nazarova, G., Demianenko, A., Behaviour of Economic Agents in Services Market (Educational Services). *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. №13. P.349-369. (1.1 друк. арк.) Особистий внесок автора: досліджено проблеми ринку послуг в умовах впливу дестабілізуючих факторів (0.32 друк. арк.) (Web of Science; EBSCO; Google Scholar; ICI Journals Master List - Index Copernicus; Ideas RePeC) <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/3112>

10. Nazarov, N. , Sotnikova, Y. , Nazarova, G. , Bilokonenko, H. Digital technologies in HR management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No 4. P. 527-535 (0.86 друк. арк.) *Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні тенденції у цифровізації управління персоналом (0.26 друк. арк.) (Web of Science, ESCI, EBSCOhost)* <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2037>

11. Nazarov N., Jaworska M., Nazarova G., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. №17(4). P. 226–238. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: запропоновано економіко-математичні методи оцінювання безпеки людського розвитку (0.31 друк. арк.) (SCOPUS, Academic Resource Index)* <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-333/improvement-of-the-method-measuring-the-security-of-human-development-case-of-ukraine>

12. Nazarov N., Stepanova E., Sotnikova Yu., Quality of working life as the strategic direction of domestic enterprises' activity. *The Economic Annals-XXI Journal*. 2015. № 7-8(1). P. 106-108 (0.5 друк. арк.) *Особистий внесок автора: виявлено вплив конфліктів та інших факторів підвищення якості трудового життя на підприємстві (0.21 друк. арк.) (Web of Science, SCOPUS, Index Copernicus)* <http://ea21journal.world/index.php/ea-v152-26/>

**у наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних:**

13. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудоових конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство (електронне видання)*. 2023 р. № 47. (0.65 друк. арк.) (Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor)

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2100>

14. Назаров Н. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-трудової сфери. *Економіка і організація управління*. 2022. №2(46). С. 120-130. (0.6 друк. арк.) (Google Scholar)

<https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/12550>

15. Nazarov N., Luhova V., Sotnikova Y., Churkin A. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of Development*. 2022. № 1(21). С. 36-42. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: сформовано методи мотивації менеджерів щодо попередження конфліктів в колективі (0.24 друк. арк.)* (Google Scholar, Index Copernicus).

<https://ecdev.com.ua/en/journals/t-21-1-2022/tyekhnologiya-viznachenya-ryezyerviv-motivatsiyi-upravlinskogo-pyersonalu>

16. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2021. №.1(15) .P. 91-98. (0.73 друк. арк.) (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar)

<https://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/15>

17. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин . *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238. (0.8 друк. арк.) (Google Scholar)

[http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2021\\_42/index.htm](http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2021_42/index.htm)

18. Назаров Н.К., Лепейко Т.І. Соціально-психологічні чинники конфліктів на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2021. № 9. С.236-243 (0.72 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено типологію соціально-психологічних чинників конфліктів та управлінські технології їх подолання (0.36 друк. арк.)* (Google Scholar, Index Copernicus).

[https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021\\_9\\_0\\_236\\_243](https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021_9_0_236_243)

19. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E. Mass layoff management at domestic enterprises. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2018. №2 (4), P. 45-49. (0.6 друк. арк.) *Особистий внесок автора: удосконалено стратегію звільнення персоналу в умовах скорочення штатів*



(0.23 друк. арк.) (*Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar*) <https://www.itssi-journal.com/index.php/itssi/article/view/2522-9818.2018.4.045>

20. Nazarov N. K., Demianenko A. A., Nazarova G. V. Approach to analytical support for assessing the security of human development. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215. (0.62 друк. арк.) *Особистий внесок автора: запропоновано аналітична підтримка оцінювання стану безпеки людського розвитку* (0.41 друк. арк.) (*Index Copernicus Google Scholar*)<http://ir.stu.cn.ua/123456789/16916>

21. Назаров Н., Тимофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць*. 2018. № 1 (9). С. 51-57. (0.45 друк. арк.) *Особистий внесок автора: проведено аналіз ризиків у системі соціального забезпечення* (0.3 друк. арк.) (*Google Scholar, Ulrich*) [http://journals.stu.cn.ua/scientific\\_e-journal\\_of\\_chernigov/article/view/231761](http://journals.stu.cn.ua/scientific_e-journal_of_chernigov/article/view/231761)

22. Nazarov, N., Nazarova, G. The analysis of structural configurations for implementing competitive strategies. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2017. № 2 (1). С. 132-137. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено взаємозв'язок між структурою та стратегією в залежності від стабільності системи* (0.53 друк. арк.) (*Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar*) <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/2>

23. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2017. № 2(14). С.296-302. (0.54 друк. арк.) *Особистий внесок автора :здійснено оцінювання стимулів та мотивів для збереження стабільності колективу підприємства* (0.35 друк. арк.) (*Google Scholar*) <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16936>

24. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. № 2(33). (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Филюк Г.М.). К.: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 136-145 (0.65 друк. арк.) (Google Scholar)

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Тре\\_2016\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Тре_2016_2_16)

25. Назаров Н. К., Чжан Хао Юй. Аналіз стану кадрової безпеки та лояльності персоналу промислових підприємств. *Проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 149-155. (0.68 друк. арк.) *Особистий внесок автора: систематизовано підходи до аналізу кадрової безпеки на підприємстві* (0.42 друк. арк.) (Index Copernicus, Ulrichsweb, Research Papers in Economics, Open Academic Journals Index, Google Scholar)

[https://www.problecon.com/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015\\_03\\_0](https://www.problecon.com/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_03_0)

26. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудова відносин на підприємстві. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2014. № 2(8). С. 363-369 (0.8 друк. арк.) (Google Scholar) [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_54)

27. Назаров Н.К. Підвищення кваліфікації персоналу як шлях розвитку підприємства. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2014. № 13(2). С. 94-100 (0.9 друк. арк.) (Google Scholar) <http://kntu.net.ua/index.php/eng/content/view/full/12637>

28. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. №5. С. 198-201. (0.37 друк. арк.) (Google Scholar)

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2014\\_5%282%29\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29_54)

#### **у зарубіжних наукових виданнях:**

29. Nazarov N., Nazarova G., Luhova V., Semenchenko A., Ivanisov O. Mathematical model of efficiency of partisipative management system. *Revista Espacios*. vol. 41 (issue 15). 2020. P. 11-26. (1.25 друк. арк.) *Особистий внесок*

автора: визначено доцільність участі працівників у процесі прийняття рішень щодо конфліктних ситуацій на підприємстві (0.45 друк. арк.) (Google Scholar, ResearchGate, CiteFactor )

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n15/20411511.html>

30. Nazarov N., Sotnikova Y., Kasmin D., Stepanova E., Semenchenko A. Using of crowdsourcing in a modern creative economy. *Revista Espacios*, Vol. 41(19). 2020, P. 20-33. (0.71 друк. арк.) Особистий внесок автора: доведено доцільність передачі функцій вирішення конфліктів стороннім учасникам у сучасній економіці (0.25 друк. арк.) (Google Scholar, ResearchGate, CiteFactor) <http://www.revistaespacios.com/a20v41n19/20411902.html>

31. Nazarov N. Improving the mechanism of regulation of socio-labour relations at the enterprise. *Economics, Management, Law: Problems and Prospects: Collection of scientific articles*. Coventry: Agenda Publishing House. 2015. P. 233-236. (0.31 друк. арк.)

#### **у матеріалах конференцій та інших наукових виданнях:**

32. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудовій сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.). Харків: ДБТУ, 2023. С. 168-172 (0.2 друк. арк.)

33. Назаров Н.К. Аналіз причин виникнення організаційних конфліктів. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023: тези доповідей XXXI Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.) / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХПІ». С. 763. (0.09 друк. арк.)

34. Назаров Н.К. Нормативно-правове регулювання соціально-трудових конфліктів: міжнародний аспект. *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали VI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.) –

Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2023. С.261-263. (0.16 друк. арк.)

35. Назаров Н.К. Оцінка стану соціальної напруженості як передумови соціально-трудових конфліктів. «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі». Тези XIV Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Київ, 11 травня 2023 р.). - К.: НАУ, 2023. С.169-171. (0.15 друк. арк.) [http://fmv.nau.edu.ua/structure/department\\_ua/k\\_mevb/conference/](http://fmv.nau.edu.ua/structure/department_ua/k_mevb/conference/)

36. Nazarov N. Essence of organizational conflicts at the microeconomic level. *Problems of the development of science and the view of society*. The 11th International scientific and practical conference. (March 21 – 24, 2023) Graz, Austria. International Science Group. 2023.P.64-67. (0.2 друк. арк.)

37. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. *Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice*: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference. Prague, Czech Republic. (July 12 – 15, 2022), Pp. 77-79 (0.15 друк. арк.) <https://isg-konf.com/multidisciplinary-academic-notes-theory-methodology-and-practice-2/>

38. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252. (0.12 друк. арк.)

[https://zp.edu.ua/uploads/dept\\_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtaIS\\_2022\\_tезы.pdf](https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtaIS_2022_tезы.pdf)

39. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects*: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference. October 05–08, 2021. London, England. Pp. 70-74. (0.15 друк. арк.) [https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm\\_source=eSputnik-](https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm_source=eSputnik-)

[promo&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Sbornik\\_materialov\\_konferencii\\_do\\_stupen&utm\\_content=1236909764](https://openarchive.nure.ua/items/09d35dc8-c16c-4b10-b875-70e9ea495f11)

40. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. *International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing*. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6. (0.2 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено сутність та значення людського розвитку у соціальній економіці (0.1 друк. арк.)*

41. Назаров Н.К. Структурні трансформації в управлінні підприємством: тенденції розвитку. *The International Scientific and Practical Congress of Economists and Lower «Everything in the Name of Science: professional scientific publication*. Geneva (Switzerland), Odessa (Ukraine). 2015. Vol-1, P. 44-47 (0.14 друк. арк.)

42. Назаров Н.К., Назарова Г.В., Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015): матеріали міжнародної наук.-практ. конф, м.. Коблево, 14-20 вересня 2015 р. Харьков, ХНУРЕ, 2015. С.142-145 (0.18 друк. арк.) *Особистий внесок автора: обґрунтовано соціально-трудова складову програми розвитку регіонів (0.09 друк. арк.)*

<https://openarchive.nure.ua/items/09d35dc8-c16c-4b10-b875-70e9ea495f11>

43. Назаров Н.К. Развитие системы социального партнерства на предприятии. *Актуальные проблемы развития экономики в контексте глобальных вызовов: материалы международной наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р. Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83. (0.15 друк. арк.)*

## ANNOTATION

*Nazarov N. K.* Social and labor conflicts: assessment and regulation. – Qualifying scientific work on the manuscript rights.

Dissertation for the Doctor of Economics degree in specialty 08.00.07 - demography, labor economics, social economy and politics – Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2023.

The dissertation is devoted to the solution of an important scientific problem of creating theoretical and methodological bases for assessing and regulating social and labor conflicts in the socio-economic sphere.

It has been proven that at the current stage of human development, the processes of diagnosis, prevention and regulation of social and labor conflicts are of significant methodological and applied importance from the point of view of the social and economic consequences of conflict in society. The systematization of interpretations of the essence and manifestations of conflicts in the social and labor sphere made it possible to define the category of social and labor conflicts as a confrontation, collision between two or more parties in relation to a material or immaterial object, based on oppositely directed goals, interests, positions of people or groups on at a certain level of the socio-economic system, which can lead either to effective development or to the destruction of the system and requires the use of specific methods and mechanisms for its regulation.

A new theoretical approach to the study of conflicts is proposed, according to which a modern conflict paradigm is formed, which defines methodological, methodical, cognitive, instrumental functions in the system of scientific views, acting as the basic provisions of economic conflict studies. The conflictological paradigm combines the theoretical-methodological and conceptual foundations of the study of socio-economic contradictions, sources, causes of occurrence, conditions of development, methods of resolution, scale of manifestation, danger of consequences and dominant factors of conflictogenic risk.

The proposed concept is based on the action of objective laws, among which the laws of development, stability, and synergy should be considered the main ones. In addition to laws, the study is based on principles, among which general and specific ones were distinguished. The main functions of conflict management are indicative, transformational, informative, activating, innovative, preventive, protective, regulatory and stabilizing. According to the proposed methodology, the main methods of regulating social and labor conflicts are defined, which include the following: imperative (method of subordination), dispositive (method of coordination), autonomous (method of self-regulation). The theoretical provisions and toolkit of the comparison of theory and practice of the study of the prerequisites, state, development and prevention of social and labor conflicts are scientifically substantiated. That provides a check of the adequacy and validity of the conflictological paradigm and determines the main components of concepts, connections, the nature of influences, functions, principles, objects entities, subjects, norms and management methods.

The classification of social and labor conflicts was carried out according to the following system features: source of occurrence; reasons; social consequences; scope and boundaries of the conflict; forms of struggle and degree of conflict; initiative of emergence; directionality of influence; solution method; features of origin; areas of manifestation; degree of expressiveness; orientation of the result; subjects; degree of tension and duration of flow; participants in conflict interaction; presence of antagonism. A new feature was added to the classification – socio-economic levels of manifestation and development of conflicts.

Social tension is substantiated as a gradually growing phenomenon that manifests itself at the level of the state and society and is characterized by the growing dissatisfaction of the population with social and labor conditions and leads to the emergence and complication of social and labor conflicts as a destabilizing factor in the social and labor sphere. It has been proven that social tension causes two main functions: destructive (increases anxiety and conflicts, reduces trust between the state and people, destabilizes the economy and social relations) and

constructive (increases motivation to overcome difficulties, mobilizes economic, political, and human resources).

A methodology for comprehensive evaluation and regulation of the social and labor conflicts is proposed based on the diagnosis of the components of the human development index (health, education, well-being) as indicators of prerequisites and the state of conflict at the macro-, meso-, micro- and individual levels, with the formation of appropriate scientific, informational, administrative and personnel, legal support. Careful analysis, statistical processing of data, comparison, as well as the search for correlations between the components, allows to draw appropriate conclusions and make decisions regarding the directions of human development, conflict management, and ensuring national, economic, and social security.

A methodical approach to the comparative analysis of the development of the social and labor sphere and the quality of life of European countries is proposed according to integrated macroeconomic indicators of the UNDP: the social progress index, human development index, quality of life index, the happy planet index, life expectancy index. On the basis of a two-stage cluster analysis of groups of countries close in terms of the standard of living and social sphere allows making informed decisions about the directions of the development of society at the state and regional levels.

On the basis of economic-mathematical models (correlation-regression and factor analysis), the influence of health, education and welfare indicators on the value of the human development index in Ukraine, which was calculated on the basis of the UNDP methodology, was determined. A model of linear regression dependence with a tight connection between the resulting feature and a set of factor features was built, and the equation of the linear regression model was determined. The results of the factor analysis proved that the coefficient of weight of the indicator "well-being" is the maximum (0.72), followed by "health" (0.18) and "education" (0.1).

According to the method UNDP carried out HDI calculations, which were



compared with determined indicators of conflict in the social and labor sphere, namely, the number of manifestations of social protest actions (meetings, pickets, gatherings, street marches, etc.) and the number of registered collective labor conflicts by region of Ukraine. The modeling results indicate the existence of a close relationship between the state of conflict and certain indicators of the three components of the human development index. The following can be stated: the lower the level of conflict, the longer the life expectancy of the population; the lower the level of conflict, the higher the education of the population; the higher the income differentiation, the higher the conflict.

A toolkit for assessing the state of social and labor conflicts in the regional context of human development has been developed based on a system of modified indicators of the human development index. The uniqueness of this toolkit is to take into account parameters that demonstrate the results of reaching a compromise on the components of human development, which makes it possible to substantiate changes in the trajectory of human development in the region and their pace (constant, cyclical and slowed down). Also it allows forming an information basis for the development of recommendations for the formation of policy in the field of human development, which takes into account the regional features of the manifestation of social and labor conflicts. Grounded scientific argumentation of the influence of social and labor conflicts on the human development of the regions of Ukraine based on the clustering of the regions of Ukraine according to the level of manifestation of conflicts in the regional section of human development, which is the basis for the formation of policy in the field of human development, taking into account the regional features of the manifestation of social and labor conflicts.

The system of forming institutional imperatives for the regulation of social and labor conflicts at the meso-economic level is substantiated, the basis of which is the determined regularities of social development, taking into account the institutional environment of development of the labor market in a multi-level management system. That allows to quickly determine the main causes of the manifestation of social and labor conflicts and provides an opportunity to respond

to social and labor conflicts in a timely manner in order to ensure the satisfaction of the interests of the participants in social and labor relations.

An organizational and economic mechanism for the prevention and regulation of social and labor conflict has been formed, which takes into account the interaction of additional subsystems: the functional subsystem of human development and the supporting subsystem of information and analytical support. The organizational and economic mechanism obtained in the work on the basis of resource-functional components increases the quality of conducting a comprehensive assessment of the state of social and labor conflict. That in the future will serve as a basis for preventing the growth of social and labor tension and achieving a high level of regional human development.

An analytical model of the predictive dynamics of the personnel turnover rate as an indicator of the level of conflict in the enterprise was built, which proved a linear feedback relationship between the staff turnover rate and the modified indicators of the human development index at the micro level, characterizing well-being (average monthly salary), education (the number of employees with a certain educational level – qualification level) and health (actually worked time without sick leave) of the personnel. The integration of the developed model into the existing mechanism of social partnership at the enterprise will ensure a decrease in the level of conflict and increase the effectiveness of social dialogue.

A comprehensive analysis of the causes of social and labor conflicts was carried out using the Ishikawa diagram toolkit, which allows to implement the categorization of the problem, to provide the technology of finding deep causes for effective resolution and prevention of social and labor conflicts based on the identification of key relationships between various factors and grouping them by content and cause-and-effect blocks.

For the purposes of preventive and well-timed influence on conflict object based on the monitoring of the social and labor sphere, as well as diagnostic and prognostic analysis of conflict zones structural and logical model of settlement of social and labor conflicts was developed. For the diagnosis, monitoring and

prevention of social and labor conflicts, a sequence of stages of its development (pre-conflict, conflict, post-conflict), each of which has a number of stages, is defined.

Institutional support for the regulation of social and labor conflicts in the social and labor sphere is systematized, the feature of which is the focus on increasing the efficiency of the process of settling social and labor conflicts using both traditional (conciliation procedures, arbitration, consideration of claims) and alternative prevention and conflict resolution technologies (facilitation and mediation). This provides the basis for the implementation of tools for the regulation of social and labor conflicts in accordance with the provisions of the analyzed international and domestic legal acts at four levels: macro level (national), meso level (industry, regional), micro level (production), individual (personal).

As a result of the study, a new perspective on the problem of researching socio-psychological factors affecting individual conflicts was formed. It has been proven that resolving conflicts, developing effective mechanisms for their prediction, providing a systematic approach to conflict management in order to prevent non-constructive conflict interactions in work teams is impossible without taking into account the social and psychological aspects of the interaction of the participants in the labor process.

A methodical approach to diagnosing the state and main trends in the development of socio-psychological factors of conflict is proposed by conducting a questionnaire and interviewing employees to determine the indicators that characterize: the level of conflict in the environment (organizational culture, socio-psychological climate, leadership style); level of conflict among employees (social and psychological personality traits, direction and type of behavior in conflict); the state of the individual (satisfaction with health, education and well-being). That will make it possible to improve the information and analytical support for the processes of managing social and labor conflicts at the enterprise and increase the

effectiveness of work on the prevention of conflicts due to the consideration of the personal factor in the occurrence of conflicts.

A social technology of conflict management has been developed, which is based on taking into account the dynamic characteristics of the conflict and substantiating the methods of managerial influence at each stage of the development of the conflict situation and provides for the use of special social technologies: at the pre-conflict stage – diagnostic; at the stage of an actualized conflict – managerial; on post-conflict – learning technologies.

**Keywords** : social and labor conflicts, human development index, social and labor sphere, conflict paradigm, social tension, institutional imperatives, regulation and assessment methodology, macro-, meso-, microeconomic, individual levels; socio-psychological diagnosis, social management technology.

## ЗМІСТ

|  |     |
|--|-----|
| ВСТУП  | 28  |
| РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ<br>ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ                                | 42  |
| 1.1. Науково-теоретичні засади оцінювання соціально-трудо-<br>вих конфліктів   | 42  |
| 1.2. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-<br>трудої сфери суспільства                                 | 67  |
| 1.3. Концепція оцінювання та регулювання соціально-трудо-<br>вих конфліктів на засадах теорії людського розвитку                 | 98  |
| Висновки до розділу 1  | 119 |
| Список використаних джерел до розділу 1  | 122 |
| РОЗДІЛ 2. ТЕОРИТИЧНЕ ТА НАУКОВО-ПРАКТИЧНЕ<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ СТАНУ КОНФЛІКТНОСТІ У<br>СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ: МАКРОРІВЕНЬ | 139 |
| 2.1. Аналіз трансформаційних процесів у соціально-трудо-<br>вій сфері: європейські та українські виміри                          | 139 |
| 2.2. Економіко-математичне моделювання індикаторів людського<br>розвитку та стану конфліктності у суспільстві                    | 163 |
| 2.3. Методи та технології регулювання соціально-трудо-<br>вих конфліктів в умовах соціальної напруженості суспільства            | 179 |
| Висновки до розділу 2  | 201 |
| Список використаних джерел до розділу 2  | 204 |
| РОЗДІЛ 3. ДОМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ<br>СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНІВ:<br>МЕЗОРІВЕНЬ                  | 211 |
| 3.1. Інституційні імперативи виникнення та прояву соціально-<br>трудо-вих конфліктів на мезоекономічному рівні                   | 211 |
| 3.2. Інструментарій оцінювання стану соціально-трудо-<br>вих конфліктів в регіональному розрізі людського розвитку               | 231 |

|  |     |
|--|-----|
|  | 26  |
| 3.3. Механізм профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні                                | 256 |
| Висновки до розділу 3  | 275 |
| Список використаних джерел до розділу 3  | 278 |
| <b>РОЗДІЛ 4. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ : МІКРОРІВЕНЬ</b>           | 289 |
| 4.1. Сутнісна характеристика та типологія організаційних конфліктів на мікроекономічному рівні   | 289 |
| 4.2. Науково-методичний підхід до оцінювання стану конфліктності на підприємствах України  | 321 |
| 4.3. Імплементация інструментів регулювання соціально-трудових конфліктів та медіації у практику їх вирішення (нормативно-правовий аспект)       | 348 |
| Висновки до розділу 4  | 378 |
| Список використаних джерел до розділу 4  | 381 |
| <b>РОЗДІЛ 5. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ КОНФЛІКТУ: ІНДИВІДУУМНИЙ РІВЕНЬ</b> | 394 |
| 5.1. Соціально-психологічні особливості взаємодії учасників трудового процесу як передумова конфлікту  | 394 |
| 5.2. Розвиток методів соціально-психологічної діагностики соціально-трудових конфліктів  | 416 |
| 5.3. Соціальні технології управління конфліктами у соціально-трудовій сфері  | 448 |
| Висновки до розділу 5  | 461 |
| Список використаних джерел у 5 розділі   | 464 |
| <b>ВИСНОВКИ</b>  | 475 |
| <b>ДОДАТКИ</b>   | 481 |

## УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ ТА СКОРОЧЕННЯ

- ВВП – валовий внутрішній продукт;  
ВНД – валовий національний дохід;  
ВНП – валовий національний продукт;  
ВРП – валовий регіональний продукт;  
ЄС – Європейський Союз;  
ІЛР – індекс людського розвитку;  
КЗпП – Кодекс законів про працю України;  
МОП – Міжнародна організація праці;  
НАН – Національна академія наук;  
НСПП – Національна служба посередництва і примирення;  
НТП – науково-технічний прогрес;  
ПРООН – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй;  
РІЛР – регіональний індекс людського розвитку;  
СТВ – соціально-трудова відносина;  
СТК – соціально-трудова конфлікт;  
СТС – соціально-трудова сфера;  
ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю;  
ЦПРСТК - Центр профілактики і регулювання соціально-трудова конфліктів;

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Дослідження соціально-трудова конфліктів (СТК) перебуває у стані переосмислення та реформування в умовах викликів сучасності, які докорінно змінюють підходи до їх розв'язання та попередження, що прискорює людський розвиток. Теорія та методологія економічної науки стикається з практично відсутньою конфліктологічною парадигмою, яка б дозволила створити концептуальне та інструментальне поле, уніфікувати і одночасно розширити проблематику прикладних досліджень, забезпечуючи їх надійними методологічними та теоретичними положеннями. Практика регулювання та усунення конфліктів створює нові умови застосування інструментарію їхнього оцінювання та механізмів регулювання у кризових умовах сьогодення.

Об'єктивні реалії 21 століття, до яких доєдналися суб'єктивні проблеми, пов'язані з епідемією COVID-19 та загарбницьким вторгненням росії на територію суверенної незалежної України, зумовили необхідність формування методологічного підходу до дослідження конфліктогенезу, наукового пошуку аналітичного інструментарію, всебічного аналізу шляхів запобігання та профілактики конфліктів, що посилюються воєнними подіями, дефіцитом бюджету, міграційними процесами, економічною, соціальною та демографічною кризою у суспільстві.

Проблематика соціально-трудова конфліктів має велике методологічне та прикладне значення. На сучасному етапі розвитку мета соціально-економічної конфліктології полягає в тому, щоб об'єднати традиційні і нові теоретико-методологічні та концептуальні основи вивчення соціально-економічних суперечностей, джерел, причин виникнення, умов розвитку, механізмів вирішення, масштабів прояву і небезпеки наслідків.

В зарубіжних наукових працях СТК досліджуються в контексті загальної конфліктології. Дослідженням теоретичних та методологічних засад теорії СТК займалися Д. Боулдінг, М. Вебер, Р. Дарендорф, М. Дойч,



Г. Зіммель, Л. Козер, Л. Крісберг, Ч. Кулі, К.Маркс, Ч. Міллс, Р. Парку, Т. Парсонс, Г.Спенсер, Ф.Теніс, Л.Уорд. Цими вченими були поставлені питання про конструктивну і деструктивну сторону конфлікту, що мають важливе методологічне значення для функціонування та розвитку суспільства.

Значний внесок у дослідження різних аспектів соціально-трудової сфери і, як її складової, власне СТК, зробили провідні українські вчені, серед яких слід відзначити: В.Антонюк, В.Близнюк, Д.Богиню, Н.Борецьку, М.Ведернікова, М.Войнаренка, О.Власюка, В.Гейця, О.Гладуна, І.Гнибіденка, О.Грішнову, Щ.Гончар, Г.Дмитренка, О.Дороніну, Т.Заяць, Г.Захарчин, А.Колота, Т.Костишину, Н.Куцай, Т.Лепейко, Е.Лібанову, Л.Лісогор, С.Лучик, Л.Любохинець, О.Макарову, В.Нижника, І.Новак, О.Новікову, В.Онікієнка, Н.Подольчака, О.Позняка, С.Полякову, М.Романюка, Є.Рудніченка, У.Садову, Л.Семів, М.Семикіну, В.Стешенко, А.Тельнова, Л.Ткаченко, Л.Шаульську.

Незважаючи на значні теоретичні надбання з питань дослідження конфліктів, проблеми комплексної діагностики та управління СТК з врахуванням особливостей кожного економічного рівня та причин прояву, протікання, наслідків конфліктів досліджені недостатньо. Це обумовлює необхідність розробки методології оцінювання та регулювання СТК в теорії соціальної економіки та економічної конфліктології. Актуальність вказаної проблеми визначили вибір теми дисертації, її мету і завдання.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана згідно наукового тематичного плану Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за наступними науково-дослідними темами: «Методичне забезпечення системи управління трудовими конфліктами на підприємстві» (номер державної реєстрації 0121U112079), де здобувач був відповідальним виконавцем та запропонував методику удосконалення системи управління конфліктами на підприємстві; "Проблеми та перспективи людського

розвитку в умовах соціальної нестабільності» (номер державної реєстрації 0121U100638), в межах якої здобувачем проведено аналіз теоретичних аспектів та практичних положень розвитку соціальної безпеки в Україні; «Управління ефективною життєдіяльністю суб'єктів господарювання» (номер державної реєстрації 0118U007188), де здобувачем розкрито концептуальні та методологічні аспекти управління лояльністю персоналу та створення сприятливих умов для попередження конфліктів на підприємстві; «Науково-методичний інструментарій менеджменту організацій в умовах глобалізації та інформатизації середовища» (номер державної реєстрації 1021U100721), в якій здобувач запропонував використання інформаційних технологій у роботі з персоналом підприємств, як інструментарію попередження конфліктів; «Формування системи оцінювання ділових та професійних якостей персоналу» (номер державної реєстрації 0121U113302), де автор був відповідальним виконавцем та провів аналіз методів оцінювання ділових та професійних якостей персоналу; «Формування соціальної політики в умовах конфліктності та соціальної напруженості» (номер державної реєстрації 0122U200152), у межах якої дисертантом висвітлено нормативно-правове забезпечення соціальної політики; «Стратегічне управління життєдіяльністю підприємств на основі інвестування для забезпечення гідної якості трудового життя» (номер державної реєстрації 0115U002374), де було обґрунтовано формування механізму стратегічного управління; «Концептуальні засади та моделі управління сучасним бізнесом» (номер державної реєстрації 0118U007186), за якою було розроблено документарне забезпечення оцінювання персоналу підприємства у предконфліктній стадії; «Управління персоналом підприємства в умовах повоєнної економіки» (номер державної реєстрації 0122U201597), де було використано запропоноване автором методичне забезпечення системи управління персоналом в умовах післявоєнної відбудови України.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційної роботи є обґрунтування нової конфліктологічної парадигми, інструментарію

оцінювання СТК та розроблення теоретико-методологічного забезпечення й практичних рекомендацій щодо регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити такі завдання:

здійснити структурно-класифікаційний аналіз основних понять конфліктології, визначити сутність та зміст категорій СТК та соціальної напруженості;

узагальнити типологію конфліктів за системними ознаками;

сформувати засадничі положення конфліктологічної парадигми як теоретичного підходу до дослідження конфліктів;

розробити методологічні засади комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (ІЛР);

побудувати модель лінійно-регресійної залежності визначення впливу складових «здоров'я», «освіти» та «добробуту» на рівень ІЛР в Україні;

здійснити економіко-математичне моделювання впливу індикаторів соціального та людського розвитку на стан конфліктності у суспільстві;

дослідити доміанти формування соціально-трудова сфери та розкрити інституційні імперативи розвитку СТК;

розробити інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку;

обґрунтувати організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудова конфліктності;

систематизувати методичні підходи до визначення причини конфліктів на основі комплексного аналізу;

провести економіко-математичне моделювання впливу модифікованих показників ІЛР на стан конфліктності на мікрорівні;

сформувати інституційне забезпечення урегулювання СТК у соціально-трудова сфері;

здійснити діагностику соціально-психологічних чинників конфліктності в колективі;

розробити соціальну технологію управління індивідуумними конфліктами на підприємстві.

**Об'єктом дослідження** є процеси оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів як соціально-економічного явища в умовах соціальної напруженості суспільства.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні засади та науково-практичні підходи до оцінювання передумов в регулюванні наслідків СТК в сучасній ринковій економіці на макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному рівнях.

**Методологія і методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дисертації є фундаментальні дослідження економічної теорії, конфліктології, економіки праці, соціальної економіки і політики, праці вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем соціально-трудова конфліктів.

У процесі дослідження використано такі загальнонаукові і спеціальні методи та прийоми: історичний та логічний аналіз - для дослідження становлення економічної конфліктології у соціальній сфері та розвитку теорії СТК (п. 1.1; п.2.1.; п.4.1.; п.5.1.); діалектичного узагальнення - для формування конфліктологічної парадигми та інституційних імперативів виникнення та прояву СТК (п.1.2., п.3.1.); класифікації та угруповання - для визначення причин виникнення, типології та системи показників оцінювання СТК (п.1.1.; п.1.3.; п.3.2.; п. 4.1.; п.5.2.); гіпотетико-дедуктивний метод - для обґрунтування гіпотези щодо оцінювання стану конфліктності через модифіковані показники людського розвитку (п.1.3.; п.3.2.; п.4.2.; п.5.2.); порівняльного та системного аналізу - для дослідження стану та динаміки конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному рівнях (п.2.1.; п.3.2.; п.4.2.; п.5.1.); аналізу і синтезу - для формування механізму профілактики і регулювання СТК та обґрунтування концепції оцінювання і регулювання СТК (п.3.3.; п.1.2.); компаративного аналізу - для імплементації

нормативно-правового забезпечення регулювання СТК та медіації у практику їх вирішення (п.4.3.); кластерного аналізу - для визначення груп країн близькими за розвитком соціальної сфери та групування регіонів України за проявом домінантних загроз безпеки людського розвитку (п.2.3.; п.3.2.); економіко-статистичний - для оцінювання стану та динаміки конфліктності на макро- та мезо- рівнях (п.2.1., п.2.2; п.3.2.); економіко-математичне моделювання, кореляційно-регресивний, факторний аналіз - для розробки моделей впливу ІЛР на прояв соціальної конфліктності (п.2.3.; п.4.2.; п.5.2.); анкетування та експертних оцінок - для визначення соціально-психологічних чинників конфліктності на підприємстві (п.4.2.; п.5.2., п.5.3.); графоаналітичний метод - для візуалізації отриманих результатів (п.1.1., п.1.3.; п.2.1., п.2.2; п.3.1., п.3.3; п.4.1.; п.5.1, п.5.3.).

**Інформаційну базу дослідження** склали законодавчі, нормативно-правові акти органів державної та місцевої влади, інформаційні ресурси Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості України, Національної служби посередництва та примирення, аналітичні матеріали міністерств і відомств України, вітчизняна та зарубіжна наукова література, наукові та статистичні Інтернет-ресурси.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у розв'язанні важливої наукової проблеми розробки теоретико-методологічних основ оцінювання та регулювання СТК у соціально-економічній сфері. Найбільш значимі наукові результати полягають у такому:

*вперше:*

обґрунтовано новий теоретичний підхід у дослідженні конфліктів, за яким сформована сучасна конфліктологічна парадигма, що визначає методологічні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології. Науково обґрунтовано теоретичні положення та концептуальну модель, яка є інструментарієм оцінювання передумов, стану, розвитку та попередження

СТК, що забезпечує перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління (с. 77-97);

сформовано методологію комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіти, добробуту) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності на макро-, мезо, мікро- та індивідуумному рівнях, із формуванням відповідного наукового, інформаційного, адміністративно-кадрового, правового забезпечення та визначення впливу суб'єктів на об'єкти управління за відповідними методами, що дозволяє прогнозувати, попереджати та усувати СТК на всіх рівнях соціально-економічної системи (с. 108-118);

побудовано систему формування інституційних імперативів регулювання СТК, основу якого складають закономірності суспільного розвитку, врахування інституційного середовища у системі багаторівневого управління, що дозволяє визначати головні причини прояву соціально-трудова суперечностей і надає можливість в умовах перманентної мінливості середовища своєчасно реагувати на СТК з метою забезпечення задоволеності інтересів учасників соціально-трудова відносин (с. 214-222);

розроблено комплекс економіко-математичних моделей впливу індикаторів ІЛР на його розрахункове значення та залежності стану конфліктності в Україні від модифікованого ІЛР на основі кореляційно-регресійного та факторного аналізу: 1) встановлено залежність та ймовірнісний зв'язок між системою показників ІЛР на макrorівні та параметрами кількості проявів акцій соціального протесту і кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів. 2) визначено вагомість складових здоров'я, освіти та добробуту на значення ІЛР в Україні (с. 167-177);

сформовано організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудова конфліктності, що враховує взаємодію

функціональної підсистеми людського розвитку, підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, ресурсно-функціональної підсистеми, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудої сфери, що у подальшому слугуватиме основою попередження соціально-трудої напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку (с. 265-274);

*дістало подальшого розвитку:*

понятійно-категоріальний апарат конфліктології, а саме науково визначено: поняття «соціально-трудоого конфлікту» як економічної категорії, яка характеризує протиборство, протистояння, зіткнення між учасниками соціально-трудоих відносин стосовно матеріального або нематеріального об'єкту явища чи процесу, що на відміну від існуючих засноване на соціальних, економічних, політичних, трудоих, правових, духовних, психологічних протиріччях та інтересах особистостей і груп у процесі трудої діяльності, що може сприяти ефективному розвитку, чи призвести до руйнації системи і вимагає використання специфічних методів і механізмів врегулювання; поняття «соціальної напруженості», як поступово наростаючого явища, що має прояв на рівні держави й суспільства та на відміну від існуючих підходів характеризується зростанням невдоволеності населення соціально-трудоими умовами і призводить до появи та ускладнення СТК як дестабілізуючого чинника соціально-трудої сфери (с. 46-49, 196-199);

аналітична модель прогнозої динаміки показника плинності персоналу як індикатора рівня конфліктності на підприємстві, відмінністю якої є доведення лінійного зворотного зв'язку коефіцієнта плинності персоналу та модифікованих показників ІЛР на мікрорівні, які характеризують добробут (середньомісячна заробітна плата), освіту (кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу.

Інтеграція розробленої моделі в існуючий механізм соціального партнерства на підприємстві забезпечить зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності соціального діалогу (с. 338-348);

комплексний аналіз причини виникнення СТК із застосуванням інструментарію діаграми Ісікави, що дозволяє на відміну від існуючих підходів реалізувати категоризацію виникнення проблеми, забезпечити технологію пошуку глибинних причин для ефективного вирішення, попередження та профілактики СТК на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками (с. 297-304);

науково-методичний підхід до діагностики стану та основних тенденцій розвитку соціально-психологічних чинників конфлікту для визначення індикаторів, які характеризують: рівень конфліктності середовища (організаційна культура, соціально-психологічний клімат, стиль лідерства); рівень конфліктності особистості (соціально-психологічні риси особистості, спрямованість та тип поведінки у конфлікті); стан особистості (задоволеність здоров'ям, освітою та добробутом), що на відміну від існуючих підходів дає змогу поліпшити інформаційно-аналітичне забезпечення процесів управління СТК на підприємстві за рахунок врахування особистісного чинника у виникненні та профілактиці конфліктів (с. 427-448);

наукова аргументація впливу соціально-трудова конфліктів на людський розвиток на основі кластеризації регіонів України за рівнем прояву СТК у регіональному розрізі людського розвитку, що на відміну від існуючих підходів є підґрунтям для формування політики у сфері людського розвитку з врахуванням регіональних особливостей прояву соціально-трудова конфліктів (с. 252-256);

*удосконалено:*

типологію конфліктів з введенням нової ознаки «за рівнем прояву конфлікту», яка визначає виникнення та розгортання СТК на чотирьох



ієрархічних соціально-економічних рівнях: макро-, мезо-, мікро та індивідуумному. Головними системними ознаками типології, на відміну від існуючих, встановлено: джерело виникнення, причини, соціальні наслідки, масштаб та межі конфлікту, форми боротьби та ступінь зіткнення, ініціатива виникнення, спрямованість впливу, спосіб розв'язання, особливості походження, сфери прояву, ступень виразності, спрямованість результату, суб'єкти, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму (с. 50-57);

науково-методичний підхід до порівняльного аналізу розвитку соціально-трудої сфери та якості життя європейських країн за інтегральними макроекономічними індексами ПРООН: соціального розвитку (The Social Progress Index), людського розвитку (Human Development Index), якості життя (Quality of Life), тривалості життя (Life Expectancy Index), міжнародним індексом щастя (The Happy Planet Index) та виділення на основі двоетапного кластерного аналізу груп країн близьких за розвитком соціальної сфери, який на відміну від існуючих підходів дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо напрямів розвитку суспільства на державному та регіональному рівнях (с. 163-166);

інструментарій оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку на основі системи модифікованих показників ІЛР, унікальність якої полягає у врахуванні втрачених ресурсів від соціально-трудої конфліктності за складовими людського розвитку, що дозволяє формувати інформаційне підґрунтя для розроблення рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку та регіональних особливостей прояву СТК (с. 232-251);

систематизація інституційного забезпечення регулювання СТК у соціально-трудої сфері, особливістю якої є використання як традиційних (примірні процедури, арбітраж, третейський суд, розгляд претензій) так і альтернативних технологій попередження, профілактики та вирішення конфліктів, таких, як фасилітація та медіація. На відміну від існуючих

підходів це забезпечує підґрунтя для імплементації інструментів регулювання СТК відповідно до нормативно-правових актів за чотирма рівнями: національний, галузевий (регіональний), виробничий та індивідуумний (с. 364-378);

соціально-психологічні методи оцінки та аналізу конфліктів, відмінністю використання яких є зниження конфліктів у трудових колективах, для чого розроблено соціальну технологію управління конфліктами, яка базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації та передбачає застосування спеціальних соціальних методів: на передконфліктній стадії – діагностичних; на стадії актуалізованого конфлікту – управлінських; на постконфліктній – освітніх (с. 451-460).

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що розроблені теоретико-методологічні положення доведені до рівня конкретних науково-практичних рекомендацій і впроваджені в практику діяльності соціально-економічних систем різного рівня (див. Додаток Т).

Зокрема, Національною службою посередництва і примирення, Відділенням в Харківській області, були використані матеріали щодо методу оцінювання стану соціально-трудових конфліктів в регіональному розрізі за системою показників, заснованих на інструментарії розрахунку індексу людського розвитку ПРООН (довідка № 09/20-01-22 від 12.12.2022 р.); Харківський обласний центр зайнятості прийняв до впровадження практичні рекомендації щодо процесу гармонізації інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на регіональному рівні (довідка № 7-1568/23 від 26.04.2023 р.); Харківською обласною профспілкою працівників соціальної сфери України пропозиції враховані в частині попередження СТК за допомогою визначення чинників макросередовища соціально-трудової сфери, діагностики та виділення стадій конфлікту, технологій урегулювання та вирішення СТК (довідка № 41 від 14.04.2023 р.); пропозиції дисертанта

стосовно врахування міжнародного досвіду розв'язання конфліктів за допомогою процедур посередництва і примирення, роботи примирних комісій та трудового арбітражу враховані у роботі Харківської міської ради, Постійної комісії з питань міжнародного співробітництва, інвестицій, спортивних та іміджевих проектів (довідка № 12/03-23 від 15.03.2023 р.); пропозиції щодо впровадження соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів і соціальних технологій управління конфліктами знайшли застосування у діяльності ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій» (довідка № 1703/7 від 17.03.2023 р.); результати досліджень стосовно оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів, зниження плинності кадрів та підвищення ефективності соціального діалогу на підприємстві були впроваджені у роботу у ТОВ «СМАРТ-СТРОЙ» (довідка № 17/04 від 20.04.2023 р.) та ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ» (довідка № 22/03 від 22.03.2023 р.); підходи до дослідження конфліктів, за яким сформована сучасна конфліктологічна парадигма та інструментарій її впровадження у практику попередження конфліктів, були використані ГО «Фонд громадської участі «УКРАЇНА» (довідка № 09/05-23 від 09.05.2023 р.).

Теоретичні положення та висновки дисертації використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця під час викладання дисциплін «Управління людськими ресурсами», «Основи економіки та бізнесу», «Планування та організація діяльності підприємства», «Менеджмент персоналу та організаційна поведінка» (довідка № 23/86-9-24/1 від 30.03.2023 р.).

Зазначене засвідчує відповідність висновків та основних положень дисертації соціально-економічним процесам у суспільстві, а також підтверджує їхню достовірність і наукову новизну.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертаційна робота є завершеною самостійно виконаною науковою працею, що містить обґрунтування нової конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання СТК та

розроблення теоретико-методологічного забезпечення й практичних рекомендацій щодо регулювання соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення і висновки, викладені в дисертації, доповідалися, обговорювалися й одержали позитивну оцінку на науково-практичних конференціях, зокрема: «Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення» (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.); «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі» (м. Київ, 11 травня 2023 р.); «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023» (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.); «Управління розвитком соціально-економічних систем» (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.); «Problems of the development of science and the view of society» (Graz, 21-24 March, 2023); «Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку» (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.); «Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice», 12-15 July 2022, Prague); «Interaction of society and science: problems and prospects» (London, 5-8 octouber, 2021); «International Congress on Business and Marketing» (Istanbul, 29 November – 01 December, 2018); Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами» (м.Харків, 14-20 вересня 2015 р.); «Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів» (Одеса, 19-20 вересня 2013 р.); «Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансово-економічною безпекою: аудиторський супровід та бізнес-розвідка» (м.Харків, 11-13 квітня 2013 р.).

**Публікації.** За темою дисертаційної роботи опубліковано 43 наукових праці обсягом 26,8 друк. арк., з яких особисто автору належить 18,05 друк. арк., у тому числі: 4 розділи у колективних монографіях (особисто автору належить 4,57 друк арк.); 8 статей у виданнях, що індексуються в наукометричних базах даних SCOPUS та Web of Science (особисто автору належить 2,34 друк. арк.); 8 одноосібних статей у наукових фахових

виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних загальним обсягом 5,5 друк. арк.; 8 статей у наукових фахових виданнях України, які індексуються у міжнародних наукометричних базах даних (особисто автору належить 2,84 друк. арк.); 3 статті у зарубіжних наукових виданнях (особисто автору належить 1,1 друк. арк.); 12 публікацій, що додатково відображають результати дослідження загальним обсягом 1,89 друк. арк., з яких особисто автору належить 1,7 друк. арк.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається з анотації, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи викладений на 568 сторінках. Дисертація включає 48 таблиць (з них 12 на 14 повних сторінках), 59 рисунків (з них 8 на 8 повних сторінках), анотацію на 23 сторінках, додатки на 84 сторінках, а також список використаних джерел із 423 найменувань, що розміщений на 59 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

#### 1.1. Науково-теоретичні засади оцінювання соціально-трудо­вих конфліктів

Розробка нових концептуальних підходів у соціально-трудо­вій сфері вимагає від науковців та практиків глибокого осмислення суті категоріальних понять, що становлять основу методологічних підходів та принципів вирішення протиріч, що виникають в умовах розвитку ринкових відносин.

Формування якісно нових соціально-трудо­вих відносин супроводжується супротивом до змін на усіх рівнях економіки, що відповідає діалектичному розвитку і стійким законам діалектики. Це може призводити до наростання конфронтації, соціальної напруженості, масових протестів, колективних трудових спорів та конфліктів [27; 153]. Неминучість виникнення суперечностей є виявом закону єдності та боротьби протилежностей, одного з класичних законів діалектичного розвитку. За цим законом будь-яке явище чи ситуація розглядається як єдність протилежних сторін, що взаємно виключають одна одну, долають опір свого антиподу, проте, водночас, не можуть існувати окремо, або спільно взаємозумовлюються. Єдність протилежностей завжди умовна, а їх боротьба абсолютна. Спільна діяльність людей супроводжується зіткненням різних поглядів на події, що відбуваються в трудовій діяльності та у соціумі. Ці зіткнення можуть бути короткостроковими і не мати негативного впливу на стосунки між людьми, а можуть поглиблюватися і ускладнювати співробітництво.

Роль конфліктів і їх регулювання в сучасному суспільстві настільки велика, що в другій половині ХХ століття виникла спеціальна область знань – конфліктологія, наука, що вивчає природу, сутність, причини виникнення конфліктів, закономірності їх функціонування та розвитку, шляхи подолання конфліктів. Об'єктом конфліктології є соціальні протиріччя та соціальні конфлікти у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Конфлікт - це завжди взаємодія людей. Конфлікт - це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок і поглядів людей або груп, а також це вид суперечності, який може привести або до розвитку ефективної діяльності, або до її руйнації [136; 137; 1; 17].

Загальна теорія конфлікту була розроблена американським соціологом Д. Боулдінгом і надана в його праці «Конфлікт і захист: загальна теорія» (1963). На думку К. Боулдінга, конфлікт - це загальна категорія, властива живому та неживому світу. Вона виступає як базове поняття для аналізу процесів соціального, фізичного, хімічного та біологічного середовища [131]. У своїй роботі К. Боулдінг розглядав два аспекти соціального конфлікту - статичний та динамічний. Статична модель вимагає аналізу сторін (учасників) конфлікту та його відносин. Учасниками конфлікту, можуть бути як окремі особи, так і цілі групи (організації). Вивчаючи причини конфлікту, вчений не оминув принцип обмеженості ресурсів, що перешкоджає задоволенню потреб учасників протиборства і створює передумови виникнення конфлікту. Динамічний аспект соціального конфлікту, по К. Боулдінгу, пов'язаний з постійної реакцією сторін конфлікту на зовнішні виклики. Такий підхід збігається з психологічною концепцією біхевіоризму, або поведінковою психологією, згідно з якою імпульси навколишнього середовища, впливаючи на людину, викликають її реакцію у відповідь. Відповідно, поведінку учасників конфлікту в динаміці можна оцінювати як ланцюг послідовних реакцій на дратівливі фактори.

Розроблені Л. Козером, Р. Дарендорфом і К. Боулдінгом концепції [111; 131; 135] показали, що конфлікт - це загальне явище, властиве будь-якому суспільству на будь-якому етапі його розвитку, а проблема управління конфліктом є досить серйозною і потребує ретельних наукових та практичних розробок. Крім концепцій, розроблених у рамках конфліктного аналізу, широкої популярності набули психологічні теорії конфлікту. Зокрема, К. Левін вивчав проблеми групової динаміки, стиль лідерства з погляду конфліктності, особливості взаємодії індивідів у групі, їх індивідуальні особливості та мотиваційну структуру особистості [108, с. 240-241]. Велику увагу у своїх дослідженнях К. Левін приділяв мотивації людини, вважаючи, що вирішення конфлікту багато в чому залежить від її зміни чи коригування.

У сучасних дослідженнях сфера теорії та практики конфліктів значно розширилася. У наукових працях [9, 61, 152, 91, 96] обґрунтовуються тези про позитивну роль конфліктів у розвитку суспільних процесів, доводиться значущість конфліктів як найважливішого чинника соціального розвитку. Новими напрямками досліджень стали вивчення соціально-трудова конфліктів як соціального явища, причин та передумов їх виникнення, розробка методів та механізмів вирішення конфліктів, способів їх профілактики та прогнозування.

Поняття «конфлікт» (від латів. *conflictus* – зіткнення) має безліч тлумачень у науковій та публіцистичній літературі. Існують різні визначення конфлікту, але всі вони підкреслюють наявність протиріччя, яке приймає форму розбіжностей, якщо мова йде про взаємодію людей.

У конфліктологічних дослідженнях панують схожі за змістом тлумачення сутності конфлікту як реакції на ґрунті несумісності характерів; несумісництва культурних цінностей і потреб; зіткнення інтересів, поглядів, установок, прагнень особистості; міжособистісних і групових відносин; як прояв протиборства, активного зіткнення оцінок, принципів, думок, характерів, еталонів поведінки [140; 163; 21].



Схожі визначення конфлікту, як загальної категорії науки дає український вчений Криса О. Й. [52] «конфлікт – це відсутність згоди між двома або більше сторонами (особами або групами); зіткнення протилежних поглядів, позицій, інтересів». Балабанова Л. визначає конфлікт як особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами [4]. Ньюхаузер П.Т. [162] трактує конфлікт як зіткнення несумісних один з одним тенденцій, окремо взятого епізоду у свідомості, у міжособистісних взаємодіях або міжособистісних відносинах індивідів або груп людей, пов'язаних з негативними емоційними переживаннями.

Крім розглянутих вище, певний науковий інтерес представляють і запропоновані швейцарським фахівцем з конфлікт-менеджменту Ф. Глазлом, нові визначення, що значно розширюють категоріальний апарат сучасної конфліктології, а також наповнюють новим змістом вже існуючі поняття [146]. Ф. Глазл визначає такі поняття: суть конфлікту, предмет спору; перебіг конфлікту (минуле, сьогодні, майбутнє); конфліктуючі сторони; позиції та взаємовідносини конфліктуючих сторін; основні настанови щодо конфлікту, конфліктні регулятори та можливості «лікування» конфлікту. Порівнюючи підходи Ф. Глазла та інших авторів до здійснення діагностування конфлікту, тобто проведенню його структурного аналізу, слід зазначити деяку подібність його поглядів із розробками австралійських фахівців Х. Корнеліуса і Ш. Фейра, які запропонували акцентувати увагу на встановленні проблеми, визначенні учасників конфліктної взаємодії, їх потреб та побоювань. Можна погодитися з Ф. Глазлом, що діагноз конфлікту повинен включати обов'язкове визначення фази його розвитку, тобто вивчення динаміки конфліктної взаємодії, або «східців ескалації конфлікту», без чого неможливо розробити ефективні підходи до управлінських впливів.

В галузі соціології Під конфліктом розуміють відносини між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиборством за наявності

протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) або суджень (думок, поглядів, оцінок тощо) [7; 154; 75].

Аналіз сутності конфлікту в інтерпретації різних авторів дозволяє зробити висновок, що ключовою ланкою у визначенні даного поняття є протиборство, протистояння, зіткнення різних сторін. Така взаємодія суб'єктів конфліктних відносин потребує специфічних підходів для вирішення цих протиріч.

З урахуванням сказаного конфлікт можна визначити як зіткнення, протиборство між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на розбіжності в розумінні конкретних аспектів ситуації або її оцінки в цілому і вимагає використання специфічних методів і прийомів для його вирішення.

Кожне визначення конфлікту має своє раціональне ядро, а множинність підходів об'єктивно визначається різноманітністю суб'єктів, рушійними мотивами, формами взаємодії, умовами перебігу, локацією, а також можливостями регулювання конфлікту. Крім того, багатовимірність тлумачення категорії «конфлікт» зумовлена різноманітними підходами фахівців різних напрямків. Наприклад, психологи підходять до вивчення конфлікту з точки зору мотиваційно-когнітивних концепцій; філософи, політологи та соціологи - з точки зору розбіжності інтересів сторін конфлікту.

Неоднозначність підходів до визначення конфлікту вимагає чіткої диференціації категорій, близьких за змістом, але не тотожних йому, таких як ворожість, напруженість, криза, протиріччя, суперництво, змагання, конкуренція та соціальна напруженість. Наступні визначення цих понять можна визнати науково обґрунтованими та прийнятними для використання в теорії конфлікту [24, 27; 78]:

ворожість - це закріплена психологічна установка, готовність до конфліктної поведінки;

напруженість - це протилежність інтересів, яка визначає динаміку зміни рівню конфлікту;

криза - це такий стан системи, при якому неможливо одночасно задовольнити інтереси двох або більше груп, що прагнуть до різних цілей. Криза є наслідком патологічних змін у змісті та формах життя населення, серйозних порушень механізму контролю в політиці, економіці, культурі, вибуху масового невдоволення тощо. Кризі часто передують конфліктам, супроводжують їх, але не кожен конфлікт породжує кризу;

протиріччя - це об'єктивний стан системи, при якому інтереси, цілі та цінності її елементів не збігаються.

суперництво - це боротьба визнання особистих досягнень суспільством, групою, індивідами. Суперництво може вилитися у конфлікт, а може протікати у спокійній формі;

змагання - найбільш формалізований та мирний тип суперництва, у якому чітко визначено і виписано форми та цілі;

конкуренція - економічне змагання, спрямоване на досягнення більш прибуткових форм та видів виробництва, постачання, збуту;

соціальна напруженість - форма соціальних суперечностей (суперництва), зумовлена наявною в суспільстві соціальною диференціацією та спрямована на задоволення найбільш істотних інтересів соціальних груп у різноманітних сферах життя суспільства.

Дослідження конфлікту, судячи з літературних джерел, проводиться у двох площинах [43; 44; 51; 93]. Перший підхід передбачає акцентування уваги на руйнівному характері конфлікту та непримиренних відносинах конфліктуючих сторін, що призводять до глобальних перебудов всього суспільства (концепція соціального конфлікту К. Маркса, Ф. Енгельса, теорія Т. Мальтуса та ін.).

У рамках другого підходу розглядається можливість компромісних рішень та використання більш м'яких варіантів вирішення протиріч [37; 22; 129; 170]. Для оптимального вибору відповідних ситуації методів та

прийомів конструктивного вирішення протиріч, що призводить до взаємного задоволення сторін, потрібне глибоке розуміння особливостей структури конфлікту.

Узагальнення попередніх досліджень дозволило сформувавши загальну систему підходів до напрямів вивчення конфліктів, серед яких до недавнього часу переважали психологічний та соціальний напрямок досліджень (Додаток А, табл. А.1 )

Специфіка конфлікту проявляється у особливостях його структури. Структуру конфлікту можна як сукупність його стійких зв'язків, які забезпечують цілісність, тотожність себе і відрізняють з інших явищ соціального життя.

Предметом конфлікту, як правило, є об'єктивно існуюча чи уявлена проблема, що є причиною розбіжностей у поглядах та інтересах опонентів і тому потребує вирішення. Предметом конфлікту можуть стати цінності та установки, матеріальні ресурси та спосіб їх розподілу, різне статусне становище тощо. Об'єктом конфлікту може виступати будь-який елемент матеріального світу та соціальної реальності, здатний бути предметом особистих, групових, суспільних, державних інтересів [157]. При цьому важливо відзначити, що об'єктом конфлікту вони стають лише тоді, коли потрапляють на перетин інтересів різних соціальних суб'єктів, які прагнуть одноосібного контролю над ним. Суб'єкти конфлікту – це учасники конфліктної взаємодії, тобто його активні сторони. У конфліктній ситуації можуть виявитися і окремі особи, і групи осіб, і соціальні групи, та іншого типу спільноти, наприклад, формальні чи неформальні організації. Крім того, у конфліктах можуть брати участь і опосередковані учасники. Межі конфлікту можна визначити у просторі та у часі. Особливо важливим є чітке визначення просторових кордонів при діагностиці конфліктів макрорівня, головним чином міжнародних. Знання територіальних меж конфлікту полегшує завдання визначення його учасників, дозволяє вжити превентивних заходів.

Важливим поняттям в теорії конфлікту є конфліктна ситуація, яка за визначенням українського вченого Кузьміна О.Є. [40] представляє собою наявність причин, що створюють передумови конфлікту (однак це ще не означає, що конфлікт обов'язково станеться). Конфліктна ситуація налічує декілька обов'язкових елементів: сторони конфлікту (група учасників з протилежними цілями); об'єкт конфлікту (явище або процес, які є причиною протиборства); рушійна сила – інцидент (факт зіткнення протилежних сил).

Узагальнена схема структури конфлікту представлена на рисунку 1.1.

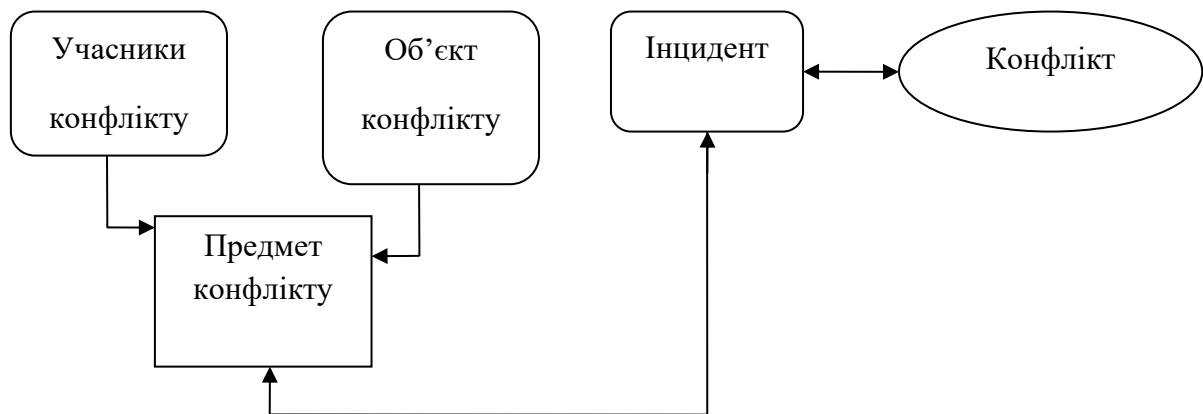


Рис. 1.1. Структура конфлікту

Найважливішим завданням будь-якого наукового пізнання є впорядкування, приведення в систему знань про ту сукупність явищ, які є об'єктом вивчення. Головне завдання класифікації – виявити ті системні ознаки, які є в усьому безлічі об'єктів, що досліджуються.

Аналізуючи підходи іноземних авторів, можна дійти висновку про відмову пошуку єдиної типології як повного та однозначного відображення будь-якого конфлікту, що передбачає визнання безлічі типологій. На основі узагальнення літературних джерел [133; 163; 6; 17; 20; 24; 38; 140; 146; 147] та результатів власних досліджень проведено систематизацію підстав для класифікації конфліктів та наведено типологію конфліктів (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

## Узагальнена класифікація конфліктів\*

|     | Ознака класифікації                      | Види конфліктів  | Зарубіжні автори класифікації                       |
|-----|--|--|---|
| 1   | 2  | 3  | 4   |
| 1.  | За джерелами виникнення                  | Конфлікти інтересів<br>Конфлікти цінностей<br>Конфлікти ідентифікації<br>Конфлікти ідей, норм, принципів | Р. Дарендроф<br>Р. Конверс<br>С. Керр<br>І. Галтунг |
| 2.  | За причинами                             | Об'єктивні<br>Суб'єктивні  | К. Боулдінг<br>Д. Марч<br>Г. Саймон<br>Ж. Робіне    |
| 3.  | За наслідками                            | Конструктивні (позитивні)<br>Деструктивні (негативні)<br>Успішні<br>Безуспішні                           | М. Спенсер<br>А. Бас<br>А. Бандура<br>Р. Сірс       |
| 4.  | За масштабом та межами                   | Локальні<br>Регіональні<br>Глобальні   | У. Мак -Даугалл<br>С. Сігелі                        |
| 5.  | За формами боротьби та ступінь зіткнення | Мирні (ненасильницькі)<br>Немирні (насильницькі)   | М. Дойч<br>Г. Макклінтон                            |
| 6.  | За ініціативою виникнення                | Спонтанні<br>Ініціативні<br>Спровоковані<br>Вимушені   | Д. Долард<br>Л. Берковітц<br>Н. Міллер              |
| 7.  | За спрямованістю впливу                  | Вертикальні<br>Горизонтальні<br>Комбіновані  | Л. Левін<br>Л. Ліндсей<br>Е. Берн                   |
| 8.  | За особливостями походження              | Ендогенні<br>Екзогенні   | Р. Спенсер<br>У. Беджгот<br>У. Самнер               |
| 9.  | За сферами прояву                        | Економічні<br>Політичні<br>Ідеологічні<br>Релігійні<br>Соціальні<br>Організаційні                        | М. Дойч<br>Л. Козер<br>Р. Дарендорф<br>К. Боундінг  |
| 10. | За ступенем виразності                   | Відкриті<br>Приховані (латентні)   | Д. Мід<br>Т. Шібутані<br>Д. Шпігель                 |

Продовження табл.1.1

| 1   | 2   | 3  | 4  |
|-----|---|--|--|
| 11. | За спрямованістю на результат                     | Реалістичні<br>Нереалістичні   | Л. Козер<br>М. Дойч                                  |
| 12. | За ступенем напруженості та тривалістю протікання | Гострі<br>Хронічні<br>Короткочасні<br>Тривалі                                    | Р. Блейк<br>Дж. Мутон<br>Р. Дарендроф                |
| 13. | За учасниками конфліктної взаємодії               | Внутрішньоособистісні<br>Міжособистісні<br>Міжособистісно -групові<br>Міжгрупові | З. Фрейд<br>К. Левін<br>Г. Зіммель                   |
| 14. | За наявністю антагонізму                          | Антагоністичні<br>Неантагоністичні   | Д. Долард<br>Л. Берковітц<br>Н. Міллер<br>Т. Парсонс |
| 15. | За соціально-економічними рівнями**               | Макрорівень<br>Мезорівень<br>Мікрорівень<br>Особистісний                         | Додано автором                                       |

\* Узагальнено автором за джерелами [133; 163; 6; 17; 20; 24; 38; 140; 146; 147] \*\* - запропоновано автором

Для вибору адекватного методу управління відповідним конфліктом доцільно проводити класифікацію різновидів конфліктів залежно від основних ознак: джерело виникнення; причини; соціальні наслідки; масштаб та межі конфлікту; форми боротьби та ступінь зіткнення; ініціатива виникнення; спрямованість впливу; спосіб розв'язання; особливості походження; сфери прояву; ступень виразності; спрямованість результату; суб'єкти; ступень напруженості та тривалість протікання; учасники конфліктної взаємодії; наявність антагонізму; соціально-економічні рівні.

Надамо більш детальний аналіз ознак типології конфліктів та їх основних типів згідно таблиці 1.1.

1. Джерела виникнення конфліктів обумовлюють наявність конфліктів інтересів, конфліктів цінностей, конфліктів ідентифікації, конфліктів ідей (норм, принципів). Такі конфлікти визначаються різними аксіологічними (ціннісними) установками індивідів та груп, а також неузгодженістю

внутрішніх установок, цілей, цінностей особистості. Особливе місце в економіці знайшов конфлікт інтересів, який трактується як ситуація, що характеризується суперечністю між особистим інтересом особи та її формальними обов'язками, що впливає на об'єктивність або неупередженість її поведінки. Законодавче визначення конфлікту інтересів - це наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень[99].

2. Залежно від причин, що призвели до конфлікту, можна виділити об'єктивні та суб'єктивні конфлікти. Хоча не можна погодитися з дослідженнями К. Боулдінга [131], який виділяє більш широкий спектр конфліктів: дійсні (існуючі об'єктивно у певній соціальній підсистемі); випадкові (залежать від другорядних моментів стосовно важливих протиріч, які викликали конфлікт); замісні (які є видимим проявом відкритих конфліктів); конфлікти, засновані на поганому знанні (що є результатом невмілого управління); приховані латентні конфлікти (учасники з різних причин не можуть перейти до відкритої боротьби); фальшиві (що не мають об'єктивних підстав, що базуються на суб'єктивних факторах).

3. За наслідками конфлікти бувають конструктивні (позитивні) та деструктивні (негативні). Деструктивний вплив конфлікту проявляється у змінах системи соціально-трудових відносин, погіршенні соціально-психологічного клімату, зниження якості трудової діяльності та зменшення згуртованості трудового колективу. Навпаки, конструктивні функції конфлікту сприяють активізації життєдіяльності соціально-трудової сфери організації, розкриттю невирішених проблем, актуалізації загальноорганізаційних цінностей та згуртуванню колективу під впливом агресивних зовнішніх чинників [170]. До цієї групи відносять також успішні та безуспішні, назва яких говорить сама за себе.



4. За масштабом та межами виділяють конфлікти локальні, регіональні, глобальні [114]. Цей тип визначається територіальним охоптом, задіяним людським ресурсом, масштабом руйнувань, і, як наслідок, термінами протікання.

5. За формами боротьби можна виділити дві основні групи: мирні (ненасильницькі) та немирні (насильницькі). Ненасильницький спосіб вирішення протиріч допускає домовленість щодо взаємної зміни цілей, умов взаємодії, термінів та складу учасників конфлікту. Насильницький спосіб має в основі прагнення забезпечити свій інтерес за рахунок усунення інтересів іншої сторони шляхом вимушеної відмови [96].

6. Боротьба починається з інциденту за певної ініціативи або без неї, що дає підставу для ознаки «ініціатива виникнення», за якою визначимо спонтанні, ініціативні, спровоковані та вимушені конфлікти [46]. Одні конфлікти може бути підготовлені, заздалегідь сплановані чи спровоковані, інші виникають стихійно, спонтанно. Причому перші можуть виявитися неминучими, певною мірою закономірними.

7. Відповідно до спрямованості впливу та структури взаємовідносин конфлікти поділяються на горизонтальні, вертикальні та комбіновані [119; 68]. Сторонами горизонтальних конфліктів є учасники, що стоять на одному ієрархічному ступеню і наділені однаковою владою. У вертикальних конфліктах протидія відбувається між підлеглим та керівником. У комбінованих конфліктах беруть участь працівники, які знаходяться як на однакових, і на різних ієрархічних щаблях.

8. За особливостями походження факторів впливу на виникнення конфлікту виділяють ендогенні та екзогенні конфлікти [113]. Поведінка суб'єктів економічної системи перебуває у взаємозалежності ендогенних (внутрішніх) та екзогенних (зовнішніх) факторів впливу. Ендогенний конфлікт – це конфлікт, що є частиною однієї великої системи, яка може його контролювати. Екзогенний конфлікт - конфлікт, не включений до системи, яка могла б його контролювати. Зовнішні (екзогенні) чинники перебувають

за межами певної обмеженої економічної системи. До них можна віднести міграцію населення, науково-технічні відкриття, міжнародні політичні події. Внутрішні (ендогенні) чинники – притаманні самій економічній системі, наприклад рівень споживання, податкова політика, соціальна політика держави, бюджетування регіонів.

9. Відповідно до сфери прояву конфлікти поділяються на економічні, соціальні, політичні, організаційні [109; 93].

Економічні – конфлікти, основою виникнення яких є розбіжність економічних інтересів різних країн, класів, соціальних груп, окремих особистостей, протиріччя сфері поділу праці, боротьба за ринки збуту, ресурси, фінансові пріоритети. Економічні конфлікти можуть протікати у формі страйків, конкуренції, ембарго, економічної блокади.

Соціальними вважаються конфлікти, які виникають у системі взаємовідносин між різними соціальними групами, верствами суспільства та індивідами щодо трудових протиріч, побутових проблем, невирішених питань у сферах послуг, побуту, дозвілля, охорони здоров'я, соціального забезпечення, працевлаштування, захисту правий і гідності особистості та інших. Соціальний конфлікт може виявлятися у вигляді невдоволення населення у зв'язку з порушенням інтересів громадян, утиском їх прав, конституційних гарантій, у різних формах соціального протесту, таких, як страйк, мітинг, пікетування. Соціальні конфлікти нерідко мають і політичну спрямованість, коли соціальні та економічні вимоги переплітаються з політичними гаслами.

Політичні – це конфлікти щодо перерозподілу влади, авторитету, повноважень. Формами прояву політичних конфліктів може бути демонстрація, збройний конфлікт, громадянська війна, революція, заколот, повстання, переворот. До цієї групи слід також віднести ідеологічні та релігійні конфлікти, які мають таку саму природу походження – на основі певної настановної ідеї йде боротьба за ресурси, владу, сфери впливу. Протиборство може виникати між різними соціальними групами, партіями,

союзами, класами, націями та державами, що мають різні політичні цілі та інтереси. Ідеологічні конфлікти, виникають за умов несумісності ідеологічних установок, цінностей, ціннісних орієнтацій певних соціальних груп чи різних індивідів.

Крім того, у спеціальній літературі висвічуються конфлікти, пов'язані з безпосередньою діяльністю організації (організаційні конфлікти) [31; 54; 85]. Їх причини різноманітні і визначаються в наявності організаційних протиріч, численних факторів організаційного середовища, стосунків в організації, а також особистих якостей співробітників.

10. За рівнем виразності конфліктного протистояння конфлікти бувають відкритими та прихованими. Для відкритих конфліктів характерне явне протиборство та зіткнення їх учасників: скандали, сварки тощо. Приховані конфлікти характеризуються неявним проявом невдоволення, відсутністю виражених активних процесів, використанням непрямих впливів на опонента.

11. За спрямованістю конфлікту для досягнення певного результату чи відсутності такого конфлікти розподіляються на реалістичні та нереалістичні. Реалістичні конфлікти спрямовані досягнення певного результату. Нереалістичні конфлікти викликаються необхідністю просто зняти напругу принаймні з одного з учасників взаємодії [37].

12. Ступень напруженості та час перебігу конфліктів дає підстави для поділу їх на гострі, хронічні, короткочасні та тривалі. Відповідно до ступеня гостроти протиріч конфлікти можуть відбуватися у формі війни, невдоволення, ворожнечі. Терміни їх протікання та розв'язання можуть відрізнятися за тривалістю та гостротою боротьби.

13. Залежно від кількості учасників конфлікти поділяють на внутрішньоособистісні, міжособистісні, міжгрупові [1]. Внутрішньоособистісні конфлікти є результатом зіткнення всередині людини протилежно спрямованих мотивів, потреб, інтересів, сила яких приблизно однакова. Виділяють три групи внутрішньоособистісних конфліктів: рольові, мотиваційні та когнітивні [31]. Рольові внутрішньоособистісні конфлікти

виникають через несумісність вимог до людини (його ролі) та її реальних можливостей; через протиріччя між виконуваними особистістю ролями. Причиною мотиваційних внутрішньоособових конфліктів є боротьба мотивів. Когнітивні внутрішньоособистісні конфлікти виникають через зіткнення різних уявлень, що є для людини несумісними. Індивід відчуває комфорт за відсутності неузгодженості між своїми переконаннями, уявленнями та цінностями. При виникненні такої невідповідності, когнітивний дисонанс призводить до внутрішнього конфлікту.

Міжособистісні конфлікти пов'язані з протистоянням між двома або більше особами або конкретним індивідом і групою. Міжгрупові конфлікти виникають між групами людей, і джерело такого протистояння є відмінність в ціннісних орієнтацій, мотивів конкретних груп, групових цілей та інтересів. Причини таких конфліктів дуже різноманітні. Зокрема, це боротьба за ресурси, порушення законодавства і договірних зобов'язань, незадовільні умови праці, боротьба за ринки збуту, тощо. Форми міжгрупових конфліктів можуть бути дискусії, страйки, переговори.

Міжгрупові конфлікти можуть вивчатися на основі використання мотиваційного, когнітивного та ситуаційного підходів [161; 9; 10]. Прихильники мотиваційного підходу стверджують, що для вирішення групових проблем потрібний зовнішній конфлікт. З використанням когнітивного підходу вивчаються установки конкретних груп щодо друг друга. Ситуаційний підхід спрямоване на вивчення міжгрупових конфліктів, у яких групи жорстко взаємодіють між собою. Так, Л. Козер показав, що при зростанні зовнішньої загрози рівень внутрішньогрупової солідарності збільшується. Міжгрупова конкуренція зазвичай приводить членів групи до перебільшення власних переваг та чужих недоліків, однак це не виключає переведення конкуренції в ситуацію позитивної взаємодії та кооперації, тобто конфлікт може бути виведений у конструктивне русло.

14. Залежно від наявності чи відсутності антагонізму конфлікти поділяються на антагоністичні та неантагоністичні (компромісні) [7; 17; 27].

Антагоністичні конфлікти унеможливлюють частковий вигравш – можливий лише односторонній повний вигравш або повний програш. Неантагоністичні конфлікти допускають компромісні рішення, зміну цілей та умов взаємодії учасників.

15. За концепцією автора, розвиток конфліктів відбувається з особистісного рівня, переростаючи в мікрорівень (рівень підприємства), далі у мезорівень (регіон, галузь), і врешті розповсюджується на макроекономічний рівень, маючи можливість переростати в міжнародний конфлікт. Така ієрархія дає підстави запропонувати ще одну ознаку дослідження конфліктів, а саме за рівнями прояву. При цьому розповсюдження конфліктної ситуації може розвиватися як знизу-вгору, так і згоди-донизу, а також, слід зауважити, що виникаючи на будь-якому рівні, конфлікт може «рухатися» в обидва боки, або бути обмежений і локалізований на певному рівні. Введена ознака класифікації вимагає окремого дослідження кожного рівня, що буде розвинуто в наступних розділах роботи.

Особливим, але узагальнюючим типом конфліктів є соціально-трудові конфлікти (СТК), які акумулюють в себе повну палітру протиріч у суспільстві – трудові, економічні, соціальні, політичні, моральні тощо. СТК є одним із найважливіших та резонансних факторів суспільного життя, а також найбільш серйозним викликом до чинної соціальної моделі та її специфічним індикатором на міцність. Соціально-трудові конфлікти є наслідком наростання розбіжностей у сфері соціальних та трудових відносин на макро-, мезо-, макрорівнях та у міжособистісній трудовій поведінки, що у результаті різниці інтересів особистостей, груп, та шаблів населення передбачають активне протиборство сторін, що може набувати характер зіткнення [152]. Виникнення соціально-трудова конфліктів є закономірним процесом у взаємодії працівників при вплив негативних зовнішніх чинників, як то несприятливі умови праці, кризи, реорганізації тощо.

СТК як прецеденти, що формують практику трудових відносин дають уявлення про процес формування суб'єкта праці. А оскільки кожен конфлікт пов'язаний з конкретною ситуацією та вимогами працівників, просування у вирішенні цих проблем через конфлікт означає трансформацію суб'єктів трудових відносин через розподіл відповідальності та взаємних зобов'язань, набуття нових областей дії, виділення нових зон автономності та відстоювання нових цінностей. У зв'язку з цим логічно припустити, що діагностика, аналіз та прогнозування соціально-трудова конфліктів повинні бути в центрі уваги науковців. Проте, можна констатувати, що організація комплексного та науково-обґрунтованого процесу управління у сфері соціально-трудова конфліктів перебуває у нашій країні на етапі становлення.

Розглядаючи працю як фундаментальний спосіб людського життя, за допомогою якого реалізуються базові потреби людини та суспільства, можна констатувати високий рівень конфліктогенності трудових відносин, що виникають у процесі провадження трудової діяльності. Праці, як специфічному типу відносин, властивий високий рівень напруженості, як наслідок виникає високий ризик розвитку конфліктів. Основною функцією праці є задоволення цілого ряду потреб, а саме матеріальних, соціальних, фізіологічних, духовних, комунікаційних та ін. У результаті задоволення своїх потреб у рамках трудових відносин людина формує певну трудову поведінку, яка визначається поєднанням внутрішніх та зовнішніх спонукальних факторів. Зовнішніми (формальними) спонукальними чинниками є події, тенденції, явища у трудовому та суспільному середовищі. Внутрішніми (органічними) спонукальними факторами є потреби та прагнення, інтереси та бажання, цінності та ідеали, що являють собою взаємодоповнюючі та нерозривно пов'язані елементи найскладнішого процесу мотивації трудової діяльності [11; 82]. У процесі трудової діяльності відбувається взаємодія працівників з різною мотивацією, що визначає цілі та підходи до її досягнення, з різними амбіціями та цінностями. Таким чином,

трудо́ві взаємини пронизані різноспрямованими мотивами, цілями та інтересами суб'єктів праці, які часто є каталізатором виникнення конфліктів, що призводить до дисгармонії у роботі трудового колективу та негативно впливає на виробничий процес.

Соціально-трудо́вий конфлікт у науковій літературі розглядається в рамках конфліктних трудових відносин, які являють собою стан та рівень взаємозв'язків суб'єктів у сфері праці, що характеризуються суперечливістю та неузгодженістю інтересів, цілей та установок та виражаються у поведінкових формах протиборства [76]. Українські вчені Ємельяненко Л. М., Петюх В.М., Торгова Л.В. стверджують, що «в основі наростання конфронтації лежать великі соціальні протиріччя транзитивного етапу економіки, системи державного та соціального управління» [27].

До сфер суспільного життя, де проявляються основні суперечності, можна віднести наступні: економічну (відсутність справедливого розподілу капіталів та прибутків між власниками, роботодавцями, найманими працівниками), політичну (розбіжності в справжніх інтересах між державою, суспільством та особистістю, між законодавчою, судовою та виконавчою гілками влади, між політичними партіями), соціальну (розбіжності між задекларованим та наданим громадянам соціальним захистом), правову (невідповідність права громадян на правосуддя реальній можливості реалізувати це право), духовну (відсутність балансу між матеріальним та духовним капіталом),

Соціальні суперечності, об'єктивно притаманні людському суспільству. Але слід зазначити, що вони найбільш потужно проявляються якраз у соціально-трудо́вій сфері. Об'єктами соціально-трудо́вих суперечок та конфліктів виступають трудо́ві відносини та умови їх забезпечення. Суб'єктами СТК є, з одного боку, – працівники, трудо́ві колективи підприємств, установ, організацій, їх структурних підрозділів, окремі категорії найманих працівників, а також профспілкові організації, їх об'єднання; з іншого боку - власники або уповноважені ними органи, їх

об'єднання, а також органи державної влади та місцевого самоврядування [62].

Світова практика свідчить, що одним із ключових критеріїв забезпечення стабільності соціально-трудових відносин у суспільстві є досягнення балансу інтересів різних соціальних груп на основі застосування механізму соціального партнерства – системи регулювання відносин між учасниками партнерства, за якої забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудових проблем та відповідно зниження соціальної напруженості. Для ефективного економічного розвитку потрібно, щоб формування та здійснення прийнятної у соціальному плані економічної політики проходило обов'язково через діалог, консультації та переговори роботодавців, працівників, органів виконавчої влади [63; 125].

Різні аспекти гармонізації та узгодження інтересів між сторонами соціально-трудових відносин здавна стали предметом дослідження багатьох наук. Ці питання розглядалися у роботах Ж.-Ж. Руссо, А. Сен-Симона, Ш. Фур'є, Р. Оуена, Дж. Мілля та інших видатних мислителів XVIII та XIX ст. Термін «соціальне партнерство» був у науковий обіг після першої світової війни, Дж. Мілля першим застосував цей термін для дослідження соціальних відносин у трудовій сфері. Проблемі досягнення конструктивної співпраці між роботодавцями та найманими працівниками приділяли велику увагу А. Маршалл, М. Фоллет, Е. Мейо. Певний вплив на розвиток концепції соціального партнерства надали роботи економістів В. Ріпці (1899-1966), А. Мюллера-Армака (1901-1978) та Л. Ерхарда (1897-1977), які створили концепцію соціального ринкового господарства, яка «виходить із поєднання конкуренції, економічної свободи підприємців та активної ролі держави у перерозподілі доходів та організації соціальної сфери [26; 163; 164].

Перемовини та консультації між представниками найманих працівників та роботодавцями у рамках соціального партнерства почали використовуватись при створенні профспілкових організацій. Законодавчо колективно-договірна система була закріплена у зарубіжних країнах на



початку ХХ століття, коли у 1907 р. до Данського цивільного кодексу було внесено відповідні норми. Аналогічні заходи було запроваджено 1911 р. у Швейцарський кодекс зобов'язань. У 1915 р. спеціальні законодавчі акти були прийняті в Норвегії, у 1918 р. – у Німеччині, у 1919 р. – у Франції, у 1924 р. – у Фінляндії, у 1927 р. – у Нідерландах. Надалі у Законі про Національні трудові відносини США (1935 р.), а також у законодавстві Великобританії були закріплені положення про колективні угоди та договори та форми соціального партнерства. На промислових підприємствах Великобританії, Франції, США колективні договори між адміністрацією та профспілками почали використовуватися наприкінці ХІХ століття. Таким чином, система укладання угод та договорів набула офіційного статусу та стала ключовим елементом партнерських відносин у західних країнах [39, 41, 54, 56]. Положення про соціальне партнерство закріплені у конституціях, соціальному та трудовому законодавстві багатьох держав, ця ідея активно проводиться в життя на всіх рівнях економіки – від окремого підприємства до масштабів країни.

Формальним моментом виникнення соціального партнерства у новітній історії вважається створення 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП). Серед різноманітних видів діяльності МОП, поряд із дослідницькою, аналітичною, інформаційною, освітньою, одне з центральних місць займають розробка та прийняття міжнародних трудових норм – Конвенцій та рекомендацій, які у сукупності формують «Міжнародний трудовий кодекс». Базовими Конвенціями МОП у контексті соціального партнерства у сфері соціально-трудова відносин є такі [118; 48; 47]: Конвенція № 24 «Про свободу асоціації та захист права на організацію (1948); Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» (1949 р.); Конвенція № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» (1976); Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981), що поширюється на всі галузі економічної діяльності; Конвенція № 131 (1970 р.) і Рекомендація

№ 135 «Про встановлення мінімальної заробітної плати»; договорів, що поширюється на всі галузі економічної діяльності.

Основними принципами соціального партнерства, запропонованими МОП та визначальними ключовими вимогами до функціонування даної системи, є [143]: юридична рівність сторін у трудових відносинах; дотримання сторонами та їх представниками трудового законодавства та інших нормативно-правових актів, які містять норми трудового права; повноваження представників сторін; добровільність прийняття зобов'язань; повагу та врахування інтересів сторін, вирішення спірних питань шляхом переговорів; обов'язковість виконання колективних договорів та угод; взаємна відповідальність учасників переговорів за прийнятті зобов'язання; взаємне своєчасне інформування сторін про зміну ситуації задля забезпечення компетентного ведення переговорів.

Соціальне партнерство розглядається як система взаємовідносин між суб'єктами партнерства: працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців) органами державної влади, органами місцевого самоврядування, врегульованими нормами законодавства та спрямованими на досягнення узгодження інтересів працівників та роботодавців з питань трудових відносин. Звідси основна мета соціального партнерства - забезпечення соціального миру у суспільстві, досягнення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, сприяння цій основі створенню сприятливих умов ефективного економічного розвитку на всіх рівнях управління. Виходячи з цільової спрямованості соціального партнерства у сфері праці, можна зробити висновок, що його об'єктом є соціально-трудова відносина між суб'єктами партнерства з приводу зайнятості, заробітної плати, встановлення та розширення соціальних гарантій, охорони, умов, організації праці, вирішення різноманітних трудових спорів, забезпечення участі трудових колективів у вирішенні питань виробничого та соціального характеру. Функції соціального партнерства визначаються інтересами трьох соціальних

партнерів: органів державної влади щодо захисту загальнодержавних інтересів у сфері праці, інтересів бізнесу (роботодавців) та інтересів найманих працівників.

Оскільки принцип співробітництва між найманими працівниками, роботодавцями та органами державної влади є базовим у системі соціального партнерства, основною його метою у контексті управління трудовими спорами (конфліктами) є досягнення позицій та домовленостей, що дозволяють задовольнити інтереси сторін у конкретних умовах, досягати компромісу, здатного призвести до зниження гостроти та тривалості трудових розбіжностей, зменшення конфліктних ситуацій, вирішення колективних трудових спорів на конструктивній основі. Реалізація цієї мети має забезпечуватися використанням у процесі управління трудовими конфліктами різноманітних форм соціального партнерства [50; 37]: колективних переговорів щодо підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладання; взаємних консультацій (переговорів) з питань врегулювання трудових відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників та вдосконалення трудового законодавства; участі працівників, їх представників в управлінні виробництвом; участі представників працівників та роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів; консультацій при прийнятті рішень щодо підготовки проектів нормативно-правових актів у сфері праці.

Результатом досягнення узгодження інтересів працівників та роботодавців з питань регулювання трудових відносин виступають колективні договори та угоди. Дослідження зарубіжного досвіду розвитку соціального партнерства дає підстави підтримувати висновки про те, що західна демократія визначила такі відносини в соціально-трудої сфері як основну форму взаємодії працівників, роботодавців та держави. Соціальне партнерство відображає історично обумовлений компроміс інтересів головних суб'єктів сучасних економічних відносин та висловлює об'єктивну

необхідність соціальної згоди та миру як основної умови політичної, економічної та соціальної стабільності [133; 137; 139].

Залежно від суб'єктного складу соціального партнерства та їх взаємодії у світовій практиці розрізняють дві основні його моделі – біпартизм та трипартизм [81; 13]. Біпартизм – це модель двостороннього співробітництва між об'єднаннями роботодавців та представниками найманих працівників. Ця модель практикується у країнах, як США, Великобританія, Канада, Австрія, Японія, Нова Зеландія, де роль держави у регулюванні трудових відносин невелика. При біпартизмі у переговорному процесі на національному рівні беруть участь загальнонаціональні профспілки та об'єднання роботодавців, надсилаючи офіційну інформацію рекомендаційного характеру для керівництва нею під час регулювання взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками. У цій моделі держава виступає як арбітр або посередник у разі виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), сприяє укладенню двосторонніх угод та колективних договорів, не будучи їх повноправною стороною [16; 33]. Трипартизм – це тристороннє співробітництво, у якому інтереси найманих працівників, зазвичай, представляють профспілки, інтереси роботодавців – спілки підприємців, а третім партнером виступає держава. Така модель набула найбільшого поширення у країнах Європейського Союзу – Німеччини, Франції, Швеції, Австрії, Норвегії, Фінляндії та ін. При цьому в кожній країні модель трипартизму має свої особливості [80; 36]. Так, у країнах північної Європи – Фінляндії, Швеції, Норвегії соціальний діалог реалізується на державному рівні, на рівні галузі та підприємства, у Франції та Німеччині – на галузевому та регіональному. Представники працівників беруть участь у діяльності підприємства, обговоренні основних напрямів його розвитку. У Голландії та Швеції вони мають право призупиняти виконання рішення роботодавця до розгляду справи судом, а в Австрії подібне рішення навіть не підлягає обговоренню [41].

На основі узагальнення науково-прикладних підходів до регулювання договірному процесу в різних країнах з урахуванням ступеня розвитку соціального законодавства, ролі держави та профспілок у соціально-трудовах відносинах можна зробити висновок, що різноманітність варіантів соціального партнерства зводиться до трьох основних моделей: скандинавської (шведської) моделі, характерної для країн Північної Європи - Швеції, Бельгії, Данії, Норвегії, Нідерландів, Фінляндії; німецької моделі, що застосовується у країнах Центральної Європи – Німеччини, Австрії, Італії, Франції, Швейцарії, Ірландії; американської моделі, що використовується в США, Греції, Португалії, Іспанії, Великій Британії, Канаді.

Соціальне партнерство, будучи ефективним механізмом регулювання соціально-трудовах відносин, запобігання чи мирному вирішенню соціально-трудовах конфліктів, виступає реальною основою для досягнення соціальної згоди та балансу інтересів учасників партнерства за допомогою розробки та укладання колективних договорів та угод, організації діалогу, консультацій та переговорів сторін, підвищення ефективності проведення примирних процедур. Дослідження різних моделей та особливостей розвитку соціального партнерства призводить до висновку про доцільність використання у вітчизняній практиці моделі, що базується на засадах трипартизму та багаторівневого співробітництва учасників партнерства при активній ролі органів державної влади та органів місцевого самоврядування [15; 42]. Саме при такому підході найбільш повною мірою може бути розкритий і використаний потенціал соціального партнерства як дієвого механізму гармонізації соціально-трудовах відносин.

3 березня 1998 в нашій країні прийнято Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [104], за яким створена Національна служба посередництва і примирення. Цим же законом передбачено можливість залучення незалежного посередника до роботи в примирній комісії. Таким чином, з'являється додатковий механізм

регулювання взаємодії сторін трудового конфлікту спирається на цінності консенсусу і конструктивного вирішення проблем, формує нові соціальні ролі та професії, вимагає створення відповідних навчальних програм і забезпечення навчального процесу посібниками та методичною літературою.

Згідно ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» застосував синонімічний пару: «колективний трудовий спір» і «колективний трудовий конфлікт». Законодавець послідовно дотримувався єдиної концепції об'єднання цих термінів. Ні в одному випадку ці два поняття не згадувалися окремо. Виникає закономірне питання про адекватність понять «трудова спір» і «трудова конфлікт», а також про правову природу названих категорій. Дослідження зазначених проблем важливо для визначення способу захисту порушених трудових прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин [79]. Трудові спори виходять за межі трудових, оскільки, сторони не перебувають між собою у колективних трудових правовідносинах. Природно, що можуть виникати розбіжності між власниками або уповноваженими ним органами і трудовими колективами області, регіону.

Під розв'язанням трудового конфлікту зазвичай розуміють процес управлінського впливу (у вигляді сукупності способів, методів, форм) на трудовий конфлікт з метою усунення причин його виникнення та негативних наслідків. Розв'язання трудового конфлікту не розглядається як незалежний процес, це заключна стадія конфлікту.

У літературі зазначено три принципово різних способи регулювання трудових конфліктів [8; 9; 16; 36].

По-перше, компромісний, заснований на узгодженні інтересів конфліктуючих сторін (наприклад, адміністрації і робітників); при цьому кожна зі сторін йде на поступки.

По-друге, односторонній – придушення однієї сторони іншої (наприклад, організація штрейкбрехерства, введення військ, насильне примушення до роботи).

По-третє, інтегративний, при якому розробляються і впроваджуються нові способи та моделі поведінки конфліктуючих сторін в тій сфері, яка викликала конфлікт (наприклад, приватизація підприємства, якщо адміністрація і працівники не можуть досягти згоди).

Найчастіше саме інтегративний спосіб вирішення конфлікту є оптимальним, оскільки компромісний і односторонній способи лише гальмують їх розвиток, не усуваючи повністю «напруженості», не досягаючи повного врегулювання конфлікту. Вирішення конфліктів, викликаних об'єктивними протиріччями, припускає своєчасний і точний їх діагноз, спільний пошук шляхів подолання.

## 1.2. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-трудої сфери суспільства

Соціально-трудова сфера (СТС) є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, що визначають спосіб життя людей, структуру пов'язаних з ним соціальних процесів і трудових відносин, які обов'язково призводять до виникнення соціально-трудоих конфліктів на всіх рівнях, що потребує формування відповідних механізмів їх вирішення на ґрунті сучасної конфліктологічної парадигми.

Розвиток соціально-трудої сфери та її трансформація чинить суттєвий вплив на економічні зміни в державі, оскільки останні пов'язані з

відтворенням людського потенціалу. У сучасних реаліях саме соціально-трудова сфера на макрорівні зазнала найбільших руйнівних впливів. Глибока фінансово-економічна та політична кризи позначилась на всіх складових соціально-трудової сфери, створюючи загрози не лише відтворенню людського потенціалу, але й її соціальній безпеці.

Українські науковці (С. Бандур, В. Близнюк, А. Колот, Л. Лісогор І.Петрова, В.Лаптев, Л.Любохинець, Л. Шаульська) торкаються різних аспектів соціально-трудової сфери, розкриваючи складові елементи, що становлять її базові основи – проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття, оплати праці й соціальної політики – та досліджуючи основні тенденції цієї сфери [5; 44; 46; 55; 60; 92; 110; 117]. Такий підхід є найбільш доречним та обґрунтованим в сучасних умовах.

На думку С. Бандура [5], соціально-трудова сфера має охоплювати весь спектр елементів, що характеризують: трудову діяльність населення; систему навчання та професійного перенавчання; професійно-кваліфікаційну структуру; умови, організацію та стимулювання праці; соціально-трудові відносини роботодавців та найманих працівників; ціннісні орієнтації працівників; рівень та якість життя населення; систему заробітної плати працівників та їх доходів; реальні бюджети різних груп населення та окремих сімей; рівень забезпеченості житловими послугами, установ охорони здоров'я, освіти, культури; стан транспортної мережі, рівня безпеки життя; громадську думку відносно соціально-економічного становища країни, стратегії та тактики здійснення ринкових перетворень, задоволення населення ходом їх проведення, а також рівня соціальної напруженості у

Процесно-структурні аспекти в економіці праці характеризують соціально трудові відносини (СТВ). Термін «соціально-трудова відносини» увійшов у науковий обіг і став широко використовуватися відносно недавно. Його включення в систему понять і категорій економіки праці пов'язано з розвитком наукових та прикладних уявлень про роль людини у розвитку економіки. Етапи цього розвитку характеризуються базовим уявленням про



людину як спеціальний ресурс («трудові ресурси») і про людину як суб'єкта суспільного розвитку («людський фактор») [150]. Наступний етап розвитку уявлень про людину як про суб'єкта економічної діяльності, передбачає використання в якості головного поняття «індивідуум, особистість». У цьому випадку людина розглядається як багатогранний, багаторольовий суб'єкт соціально-трудова відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності і важливості.

Активне включення в обіг категорії «соціально-трудова відносини» обумовлено тим, що рішення найважливіших завдань соціально-економічної реформи в Україні: стабілізації соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції та підвищення життєвого рівня населення – можна реалізувати насамперед на основі співробітництва усіх важелів суспільства в проведенні узгодженої політики у сфері соціально-трудова відносин та формуванні ефективної системи захисту інтересів всіх учасників соціально-трудова відносин. Тут особливо важливо підкреслити, що наукові теорії, спрямовані на формування істинно гуманних соціально-трудова відносин, і конструктивна практична діяльність західних фірм у цій галузі є одним із самих серйозних досягнень світової цивілізації [30, 44; 46; 64].

Дослідженню соціально-трудова відносин на мікро- та макрорівні присвячено праці багатьох закордонних та вітчизняних вчених. Американський соціолог Е. Мейо заклав основи доктрини «людських стосунків», які з часом трансформувалися в управлінську концепцію соціального партнерства. Вчений вважав, що забезпечити соціальну стабільність в суспільстві можна лише шляхом врегулювання соціально-психологічних, міжособистісних відносин, гуманізації взаємодії між керівниками, менеджерами та підлеглими. Тим часом Д. Мак-Грегор, один з критиків Е. Мейо, зосередив увагу на необхідності підвищення мотивації до праці робітників шляхом створення умов для задоволення їх потреб (економічних, фізіологічних, соціальних тощо) [28, с.23-27].

Відносини у сфері праці у сучасному трактуванні їх змісту – це симбіоз двох компонентів, а саме: трудового і соціального. На думку А.М. Колота, відносини у сфері праці давно виростили з трудової оболонки, і їх маємо розглядати виключно як соціально-трудова [43, с. 25]. О.А. Грішнова зазначає, що соціально-трудова відносини «охоплюють широке коло питань - від соціально-економічних аспектів майнових відносин до системи організаційно-економічних і правових інститутів, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладанням договорів і угод, визначенням умов праці, розмірів її оплати, вирішенням трудових конфліктів, участю працівників в управлінні виробництвом тощо» [19, с. 225-226]. Група українських вчених Інституту економіки промисловості НАН України О. Новікова, О.Амоша, Ю.Залознава, О.Хандій, визначають суттєвий вплив цифровізації економіки на сучасні трансформаційні процеси у соціально-трудова сфері [121].

Слід зазначити, що у сучасній економічній науці поняття «соціально-трудова відносини» зазнає значних трансформацій за змістом та уявленням окремих вчених. У працях Гриньової В.М., Назарової Г.В., Гончарової С.Ю. соціально-трудова відносини визначаються як комплекс взаємовідносин між їхніми сторонами, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому [18, 122]. Єсінова Н.І. вважає, що соціально-трудова відносини – це об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин в процесі праці, націлені на регулювання якості трудового життя. У той же час соціально-трудова відносини суб'єктивні, тому що відображають суб'єктивні наміри і дії учасників відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю [30].

Найбільш ґрунтовне та узагальнене визначення категорії «соціально-трудова відносини» надано українським науковцем А.М. Колотом, за думкою якого це є «процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі

держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва» [43, с.15-16].

За організаційними формами виділяють наступні типи соціально-трудова відносин (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

## Типи соціально-трудова відносин

| Тип            | Характеристика  |
|----------------|---|
| Партнерство    | Здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудова відносин та їх самореалізацію в політику узгодження взаємних пріоритетів.   |
| Інтегрованість | Обов'язковість взаємозв'язку й взаємодії усіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх у єдину систему на всіх рівнях суспільного життя.   |
| Патерналізм    | Практично повна регламентація державою соціально-трудова відносин. На рівні підприємства здійснюється на основі використання жорсткої регламентації соціально-трудова відносин та має на меті турботу адміністрації підприємства про своїх працівників.   |
| Субсидіарність | Прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації у досягненні своїх цілей, покликаний запобігти перенесенню відповідальності на суспільство.  |
| Дискримінація  | Незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудова відносин. Прояви дискримінації можливі при виборі професії, при вступі до вищих навчальних закладів, при наймі на роботу, при просуванні по службі, в оплаті праці, у наданні підприємством пільг працівникам. Є дискримінація за віком, статтю, національністю та ін. |
| Конфлікт       | Зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною направленістю цілей, інтересів, поглядів.  |
| Конкуренція    | Суперництво між суб'єктами ринкового господарства за найбільш вигідні умови виробництва.  |

*\*Укладено автором за джерелами [4; 14; 19; 18; 30; 25; 65; 88].*

Форми СТВ можуть відрізнятися залежно від країни, галузі, регіону чи підприємства. Рівень розвитку СТВ в кожній державі відрізняється, на нього впливають різноманітні чинники політичного, економічного, соціокультурного та історичного характеру.

Вплив соціальної політики визначається роллю держави у СТВ. Держава може виступати як захисник прав, регулятор, роботодавець, посередник або арбітр [57; 88]. Державним механізмом регулювання соціально-трудових відносин є сукупність форм, методів, важелів впливу на стан соціально-трудових відносин, за допомогою яких має здійснюватися узгодження та збалансування інтересів соціальних партнерів, мотиваційне забезпечення оптимізації розвитку СТВ в Україні. Такий механізм уявляється досить важливою складовою загального механізму функціонування й розвитку усієї економічної системи країни. В його структурі виокремлено основні блоки: організаційно-правовий; мотиваційного забезпечення розвитку СТВ; соціально-освітній; соціального захисту; соціально-психологічного забезпечення трансформації трудового менталітету та запровадження корпоративної культури [19, с. 221].

В кожній країні держава виконує всі ролі, проте деякі з них можуть значно переважати над іншими. Вплив глобалізації економіки обумовлюється тим, що об'єднуючись у різноманітні економічні союзи, держави створюють певні єдині правила для всіх учасників [87]. Наприклад, Євросоюз, приймаючи нових членів, ставить перед ними ряд політичних та економічних вимог та умов, які впливають на СТВ: вимога розвитку ринкової економіки, що призводить до покращення рівня життя населення через зростання реальних розмірів заробітних плат, збільшення соціальних виплат, проведення пенсійних реформ; політичні зміни, які призводять до створення більш доступного та всеохоплюючого законодавства, забезпечення реального, а не декларативного виконання прав людини як особистості, робітника, підприємця, забезпечення населення робочими місцями, стимулювання підприємницької діяльності через спрощення системи

державної реєстрації приватних підприємців, юридичних осіб [18; 151]. Таким чином, інтеграція держави завжди несе в собі зміни багатьох її сфер, в тому числі і соціально-трудової.

Не можна повністю стверджувати, що розвиток країни прямо пропорційно впливає на розвиток СТВ, тому що треба також враховувати стратегічну спрямованість держави і її роль в виробництві, проте у матеріальному плані таке твердження можна вважати справедливим. Наприклад, США є однією з найрозвиненіших країн у світі, проте соціальна політика є досить несподіваною: законодавство слабо регламентує трудову діяльність, з точки зору забезпечення прав більше виграють роботодавці ніж робітники, проте рівень мінімальної заробітної плати та середнього доходу населення є високим та забезпечує населення гідною для повноцінного життя споживчою спроможністю [89; 25].

Елементами соціально-трудових відносин на національному рівні є основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; створення сприятливих умов для підприємницької діяльності; підтримка національного виробника; забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці та інших мінімальних соціальних гарантій; забезпечення соціального страхування; збереження навколишнього природного середовища тощо [58, 56; 117; 126].

Соціально-трудові відносини можна розподілити на декілька рівнів регулювання (табл. 1.3) [30; 25]. Саме на цих рівнях відбуваються суперечливі процеси, які можуть призвести до конфліктних ситуацій з розповсюдженням їх по горизонталі (розширення одного рівня) та вертикалі (перехід на інші рівні).

Таблиця 1.3

## Рівні регулювання соціально-трудових відносин

| Рівень              | Регулювання  |
|---------------------|--|
| Національний рівень | Акти законодавства, Генеральна угода, рішення органів соціального партнерства.   |
| Галузевий рівень    | Акти центральних органів виконавчої влади, галузеві колективні угоди і рішення галузевих органів соціального партнерства.                |
| Регіональний рівень | Рішення органів виконавчої влади й місцевого самоврядування, регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства. |
| Рівень підприємства | Рішення власників і уповноважених ними органів, колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір           |

У правовій площині соціально-трудові відносини регулюються в Україні Конституцією України [49], Кодексом законів про працю від 10.12.1971 [40], Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 [106], Законом України «Про охорону праці» від 14.10.1992 [103], Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 [100], Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 [101], Законом України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 [104], Законом «Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 [32], Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 [105], Законом України «Про організації роботодавців» від 24.05.2001 [102].

Практика закріплення прав роботодавців окремим законом характерна для міжнародного досвіду, а також витікає із зобов'язань України як члена Міжнародної організації праці (МОП). Україною ратифіковано вже 60 конвенцій МОП, деякі з них спеціально розроблені для сприяння поширення соціально-договірного процесу, а саме:

1) конвенція № 87 “Про свободу об’єднань й захист прав об’єднуватися в профспілки” (1950 р.);

2) конвенція № 98 “Про право на організацію і проведення колективних переговорів” (1949 р.);

- 3) конвенція № 135 “Про представників працівників” (1971 р.);
- 4) конвенція № 154 “Про проведення колективних переговорів” (1981 р.);
- 5) конвенція № 173 “Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця” (1992 р.) тощо [118; 48; 47].

При формуванні конфліктологічної парадигми слід враховувати сферу дії та впливу конфліктного середовища. Психологічний підхід базується на внутрішньому психічному стані, як зазначає Майструк Н. «Конфлікт - це стан, що виникає, коли два протилежні наміри (мотивації) людей або тенденції їх дії виявляються одночасно і сприймаються ними як альтернативні мети. Таке сприйняття веде до емоційної напруги і часто переживається як неприємне» [66; 115].

За соціологічним підходом конфліктом вважається невідповідність у поведінці та цілях людей, а саме такі взаємовідносини між частинами, які можна охарактеризувати як об'єктивні (приховані) і суб'єктивні (відкриті) протиріччя. Суперечності можуть бути усвідомленими або просто наслідком, зумовленим ситуацією, при цьому ступінь усвідомлення протиріччя для того, щоб визначити взаємовідносини як конфлікт, не є важливим [37; 139].

Економічний підхід до розкриття конфлікту наступний: йдеться про конфлікт у розподілі матеріальних та нематеріальних ресурсів, при цьому неможливо прийняти рішення які б одночасно задовольняли всіх учасників соціально-трудових відносин. [138; 602; 23].

Існуючі підходи до вивчення конфліктів дозволяють визначити структуру механізму регулювання соціально-трудових конфліктів у вигляді наступної схеми (рис. 1.2).

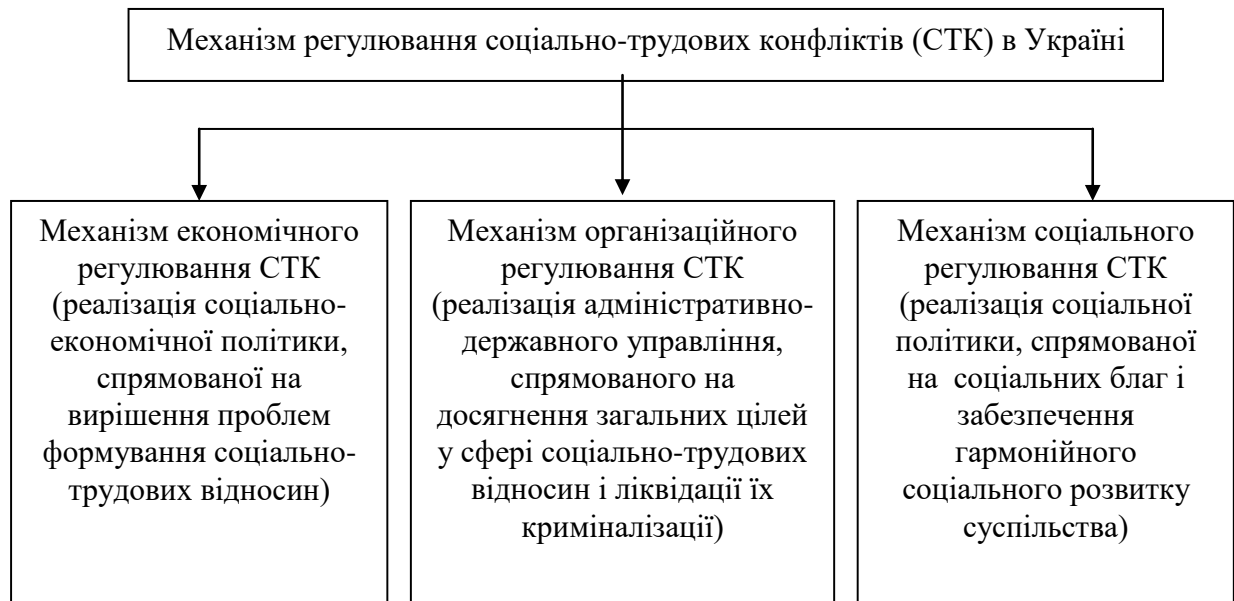


Рис 1.2. Структура механізму регулювання соціально-трудових конфліктів  
(розроблено автором)

На сьогоднішній день стає все більш очевидним, що в сучасній науці формується новий підхід до аналізу і трактуванні такого складного соціально-психологічного явища як соціально-трудовий конфлікт. Якщо раніше вчені в основному концентрували свої зусилля на розробці практичних методів, пов'язаних з врегулюванням конфліктів, то сьогодні розробляється методологічна основа для глибокого аналізу та моніторингу явища соціально-трудового конфлікту (СТК) на макрорівні. Можна стверджувати, що на сьогоднішній день теоретики конфлікту все частіше звертаються до ідеї створення нового теоретичного підходу до дослідження конфліктів – сучасної конфліктологічної парадигми.

Термін "парадигма" у структурі філософії пізнання було вжито у роботах Людвіга Вітгенштайна та Томаса Куна. Саме Кун визначив термін "парадигма" як цілісну множину думок, цінностей, методів, закономірностей, функцій, які використовуються у певній галузі знань. За його думкою, парадигма – це панівна теорія та набір методів дослідницької роботи, які з неї випливають [128].

У сучасних дослідженнях термін «парадигма» застосовується як модель, зразок, приклад, форма, структура проблеми, ідеї, позиції або



системи поглядів [26]. Таке досить вільне застосування даного терміна істотно ускладнює й обмежує адекватне розуміння досліджуваних проблем. В загальному розумінні парадигма — це основна концепція, представлена моделлю основних понять, що лаконічно відбиває найбільш істотні риси розглянутої області знань.

На думку автора, парадигма визначає методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень, що структурно поєднує різні елементи концепції. У цьому змісті вона відбиває суть, квінтесенцію обґрунтованої і сформульованої системи поглядів.

Філософський аспект формування і застосування конфліктологічної парадигми обумовлює необхідність і можливість розгляду практики як критерію істини в процесах побудови і формах викладу системи уявлень про досліджувану проблему. Цим визначається ефективність побудови і застосування інструментарію зіставлення теорії і практики, що забезпечує перевірку правильності наукових поглядів і концепцій за допомогою практичного досвіду. За своєю конструкцією парадигма є універсальною базою, єдиною основою, типовою моделлю побудови і застосування понятійного апарату, що описує загальнодоступне розуміння співвідношення, на перший погляд, абсолютно не зв'язаних між собою явищ або подій [3; 73].

Конкретну, прагматичну роль парадигма покликана виконувати як універсальний інструмент відображення, представлення, обґрунтування й адаптації інноваційних ідей і підходів до процесів прийняття рішень та умов їх реалізації. У цьому змісті вона здатна істотно уніфікувати, адаптувати й полегшити впровадження нововведень, обґрунтовано розкриваючи і представляючи сутність запропонованого підходу на зрозумілих, загальноновизнаних прикладах і аналогіях.

Конфліктологічна парадигма в її різноманітних формах є міждисциплінарним предметом дослідження. Її прояви описуються і

вивчаються філософами, політологами, юристами, педагогами, соціологами, військовими, математиками, економістами.

Конфліктологічна парадигма – це особлива модель, яка застосовується дослідниками для побудови теорії, що сприймає суспільство у вигляді особливої території з яскраво вираженою нерівністю. Саме нерівність є двигуном, який запускає конфліктні процеси, що і веде до корінних змін в суспільних системах. Серед авторів конфліктологічної парадигми слід виділити таких відомих дослідників, як Карл Маркс і Георг Зіммель. Конфліктологічна парадигма та пов'язана з нею низка концепцій статусного конфлікту ґрунтуються на твердженнях про те, що суспільство складається з різних груп із конфліктними інтересами [45].

Вихідними положеннями конфліктологічної парадигми є по-перше, визнання та обґрунтування значення соціально-трудових конфліктів як повсякденного та природного явища суспільного життя, її невід'ємного атрибута; по-друге, виявлення та підкреслення конструктивної ролі конфліктів у суспільному розвитку.

Дослідження наукових джерел показало, що одним з перших розробників конфліктологічного підходу до розв'язання проблем управління в соціально-трудовій сфері був італійський мислитель і державний діяч Н. Макіавелі (16 ст.). Вчений зробив спробу системного аналізу соціальних конфліктів шляхом виділення способів раціонального впливу на них з боку органів державної влади. В працях дослідника була обґрунтована форма державного управління, здатна забезпечити порядок в суспільстві та його стабільність [50].

А. Сміт першим проаналізував трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником. Дослідник довів, що суперечності між роботодавцем та працівником, і навіть їх протистояння є передумовою і джерелом розвитку, а конфлікт інтересів не завжди повинен приводити до соціальних вибухів. В 19 ст. Г. Спенсер розвинув концепцію функціоналізму, використання якої дало змогу аналізувати роль і значення конфліктів в

розвитку соціальних процесів, а також можливості досягнення збалансованої рівноваги в суспільстві.

Великий вклад у вивчення проблематики соціально-трудова конфліктів зробив О. Конт (19 ст.). Він довів, що конфлікт між сторонами трудових відносин (роботодавцем та працівниками) не є продуктивним для суспільства. Вчений вперше застосував термін «консенсус», змістом якого є досягнення згоди між керованими та керівниками стосовно питань розподілу влади, статусів, прав і доходів у суспільстві, а також пошуку та прийняття рішень, які є взаємоприйнятними та влаштовують всі зацікавлені сторони [37].

У подальшому відбувалася трансформація концептуальних уявлень про соціально-економічні конфлікти в напрямку зростання їх ролі в забезпеченні стабільності суспільства, відкритому вираженні запитів та потреб. Даний підхід передбачав формування потреб відповідно до встановленого громадського порядку, що передбачає міру різноманітності людської активності і дозволяє нормально упорядковувати управління, становлення структурно-функціональної парадигми дослідження конфлікту та управління ним.

Слід зазначити, що соціальна конфліктна напруженість, як емоційний стан групи або суспільства в цілому, є важливим теоретичним і практичним поняттям, оскільки розкриває соціально-трудова та психологічні причини конфліктного поведіння людей, соціальних груп в суспільстві.

Теорія соціальної напруженості (або соціально-психологічна парадигма конфліктології) вказує, що причиною конфлікту є, з одного боку, реальні соціально-економічні проблеми, що викликають незадоволеність людини умовами життя, своїм соціально-трудова, економічним і політичним становищем, з іншого, – певний психологічний стан людини – депривація – стан незадоволеності потреб.

Таким чином, розглядаючи соціально-трудова відносини крізь призму конфліктологічної парадигми, можна краще зрозуміти чинники поведінки

різних конфліктуючих, протиборчих суб'єктів суспільства.

Представники діалектико-творчої парадигми (М. Вебер, Зіммель, Дарендорф, Л. Козер) дотримувалися позиції, що, хоча конфлікт неминучий, він не обов'язково руйнівний. Вони відстоювали позитивне значення соціальних конфліктів, оскільки конфлікти виконують інноваційну функцію – створення нових, в тому числі організаційних форм і правил взаємодії конфліктуючих суб'єктів, функцію стабільності відносин [169].

Зазначені конфліктологічні парадигми орієнтовні на попередження соціально-трудових конфліктів, на формування різних технологій управління соціально-трудовими конфліктами на макрорівні. Це обумовлює необхідність інтеграції конфліктологічної парадигми з комунікативною та парадигмою глобалізації; конфліктологічна парадигма продовжує трансформуватися одночасно з трансформаційними процесами, що відбуваються у соціально-трудовій сфері.

Лише комплексний аналіз природи соціально-трудових конфліктів може розкрити справжні їх причини, а в дослідженні їх складної природи в умовах сучасних трансформацій повинні бути використані різні парадигми конфліктології.

Дослідження еволюції уявлень про соціально-трудові конфлікти дозволило встановити тенденцію зміни негативної оцінки конфліктних явищ їх визнанням в якості природного елемента розвитку суспільства. Виникла особлива галузь науки, яка інтегрує результати досліджень в різних предметних областях і вирішує завдання управління соціально-трудовими конфліктами шляхом впливу на їх структурні елементи (учасників, предмет і об'єкт, умови виникнення та середовище конфлікту), на основі науково обґрунтованих принципів, шляхом застосування методів і технологій з метою вирішення конфліктної суперечності і досягнення згоди сторін конфлікту.

Соціально-трудові конфлікти виникають і розвиваються в певній ситуації, в якій між індивідами та їх спільнотами виникає розбіжність інтересів, цілей, мотивів поведінки, життєвих установок, яка досягає

критичного рівня. Виникає потреба в оцінці ступеня значущості кожного з цих факторів, небезпеки можливих наслідків при несвоєчасному врегулюванні та застосуванні стандартних процедур та технологій їх розв'язання. Динамічний характер розвитку соціально-трудова конфліктів обумовлює необхідність моніторингу соціально-трудова сфери для своєчасного виявлення потенційних проблем, контролю процесів розвитку конфліктних ситуацій і розробки заходів управлінського впливу на учасників соціально-трудова конфліктів.

Таким чином, можна зробити висновок, що при вивченні соціально-трудова конфліктів та їх причин необхідно враховуючи існуючу конфліктологічну парадигму, розробити нову, яка повинна стати методологічною основою комплексного аналізу природи соціально-трудова конфліктів в сучасних умовах.

Проаналізувавши підходи авторів досліджень конфліктологічних проблем до розкриття сутнісних сторін цього явища, можна представити основні системоутворюючі компоненти конфліктологічної парадигми у соціально-трудова сфері:

- 1) існує взаємодія між різними соціальними суб'єктами;
- 2) взаємодія має характер протиріччя, усвідомленого суб'єктами чи групами суб'єктів.
- 3) протиріччя проявляються у протидії суб'єктів, спрямованої на захист своїх інтересів шляхом обмеження активності опонентів.

Вищевикладене дозволяє дійти висновку, що рівень розвитку соціально-трудова сфери на макрорівні характеризує ступінь демократизації суспільства, соціальну орієнтованість його економічної системи, соціальну згуртованість суспільства, досконалість суспільних відносин у цілому та рівень соціальної напруженості у суспільстві. Тому проблему конфліктності у постійно змінюваній соціально-трудова сфері варто досліджувати через сучасну конфліктологічну парадигму [73].

Основою конфліктологічної парадигми має бути концепція управління соціально-трудовими конфліктами, яка визначає основні складові системи, їхні зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління. Розроблена автором структура конфліктологічної парадигми представлена на рис.1.3.

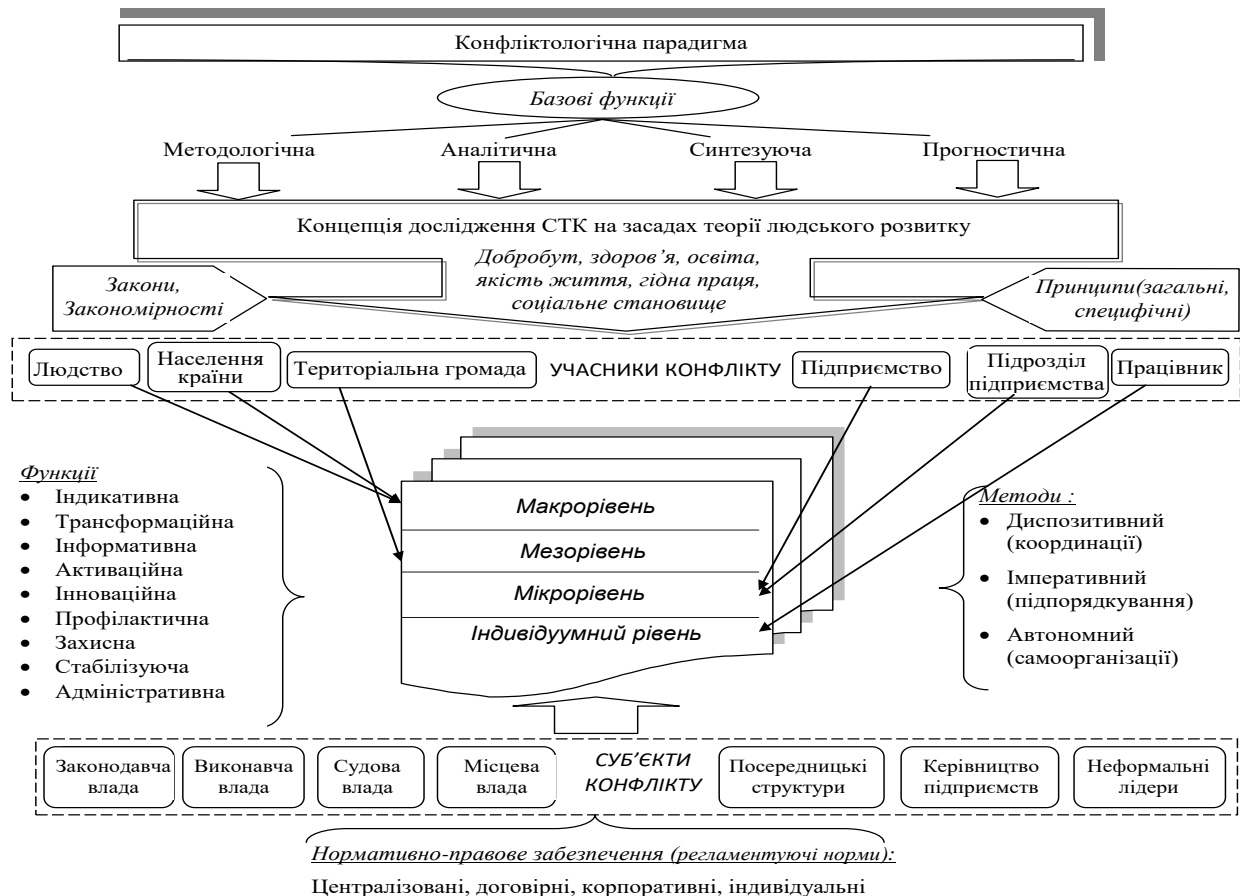


Рис.1.3. Структурна схема запропонованої конфліктологічної парадигми (розроблено автором)

Розкриємо більш детальну кожену складову запропонованої конфліктологічної парадигми [73].

Базовими функціями, які покладені в основу наукового пізнання та дослідження визначимо наступні:

1. Методологічна функція. На відміну від відокремленого розгляду різноманітних конфліктів як соціально-економічного явища, пропонується системний підхід до класифікації соціально-трудова конфліктів.

2. Аналітична функція. Особливістю концепції є розкриття конфліктних процесів як цілісної системи на основі законів, закономірностей, принципів розвитку, динаміки економічних, соціальних та психологічних процесів і явищ.

3. Синтезуюча функція. Концепція включає комплекс підходів до управління конфліктами, методи і механізми, що є базою інструментарію реалізації запропонованої концепції.

4. Прогностична функція. Узагальнення теоретичних досліджень і практичного досвіду, в умовах розвитку економіки України дозволяє оцінити ефективність тих чи форм і методів управління конфліктами і спрогнозувати подальші дії по їх попередженню, запобіганню, регулюванню та вирішенню.

Будь-яка концепція спирається на дію об'єктивних законів. Філософська енциклопедія дає узагальнене визначення закону як “необхідної, властивої природі явищ реального світу тенденції змін, руху, розвитку, що визначає етапи і форми процесу становлення і самоорганізації систем” [123]. Закон може мати як загальну так і особливу форму прояву. Загальні закони повинні бути справедливими для всіх процесів та явищ, включаючи конфлікти в будь-яких економічних системах. Специфічні закони описують конкретну ситуацію або визначений вид конфліктної ситуації в певних умовах. Закономірності виявляють складне діалектичне поєднання та взаємодію причинних, функціональних, структурних зв'язків, що є основою та обґрунтуванням конкретно-загальних законів [84].

Суб'єктивні закономірності формуються людьми для створення єдиного правового поля, норм і правил політичного, економічного, соціального розвитку як в одній країні та і на міжнародному рівні. Ці закономірності проявляються у правовому та етичному полі. Знання законів

сприяє переходові від емпіричного вивчення до професійного, створюючи теоретичний фундамент будь якої теорії.

Розглянемо загальні закономірності конфліктологічної парадигми, які, на думку автора, можуть вважатися основними законами, на яких будується управління СТК – це закон розвитку, закон стійкості, закон синергії. [84].

Закон розвитку. Взагалі розвиток можна трактувати як спрямовану зміну становища системи, при чому можливі дві форми такої зміни:

еволюційний розвиток, що характеризується поступовими кількісним і якісним змінами;

революційний розвиток, що представляє собою стрибкоподібний перехід від одного стану системи до іншого.

Якщо відбувається перехід від нижчого рівня до вищого, від гіршого стану до кращого, то розвиток носить прогресивний характер, і навпаки, при зниженні якісного рівня системи, її деградації, падінні якісних та кількісних показників розвиток має регресивний характер. Прогрес і регрес тісно пов'язані: без регресу немає прогресу. Треба зазначити, що прогресивний і регресивний розвиток може охоплювати спочатку не всю систему в цілому, а тільки окремий її компонент, і лише з часом соціально-економічна система зазнає якісних змін повною мірою.

Закон синергії. Термін синергія було введено І. Ансоффом [29]. Він стверджував, що ефект спільних дій більше простої суми індивідуальних зусиль. Синергія це властивість будь-якої системи (в т.ч. і підприємства) мати такий набір елементів, при якому її потенціал буде або істотно більше простої суми потенціалів елементів, або істотно менше. Треба зазначити, що не тільки елементи системи впливають на її поведінку, а й навпаки, сама система формує поведінку елементів. У сучасній економічній науці синергія означає наявність стратегічних переваг або втрат [85].

Закон стійкості. Закон стійкості властивий усім соціальним системам, які прагнуть зберегти себе як ціле. Цей закон стверджує, що кожна система прагне до самозбереження шляхом використання для цього всього свого



потенціалу (економічного, політичного, соціального). Прагнення до сталості внутрішнього середовища, до стійкої рівноваги з зовнішнім оточенням із метою самозбереження, призводить до того, що система буде прикладати значні зусилля і пручатися змінам навіть тоді, коли радикальні зміни необхідні для виживання системи.

Окрім законів, будь-яке дослідження спирається на принципи. Словник іншомовних слів дає наступне визначення принципу. Принцип (лат. *principium* — начало, основа): - це основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеології; засада; особливість, покладена в основу створення або здійснення чогось; переконання, норма, правило, яким керується хтось у житті і поведінці [116].

У науці принципами називають загальні положення, яким повинні задовольняти наукові припущення, гіпотези або теорії. [97].

Визначення та розробка принципів управління останнім часом є складовою частиною досліджень багатьох українських та зарубіжних авторів, таких як М.М. Мартиненко [69], В.М. Нижник [87], А.В. Шегда [127], В.С. Пономаренко, О.І. Пушкар, О.М. Тридід [95], Ф.І.Хміль [124], F.Hesselbein, M.Goldsmith, R.Beckhard [141]. Однак в економічній літературі немає узгодженого ставлення щодо формулювання єдиних принципів управління конфліктами. Система принципів повинна мати спроможність діалектичного розвитку, постійно перевірятися і доводитися практикою. Тому важливою проблемою є визначення та класифікація загальних і специфічних принципів управління соціально-економічними конфліктами.

Невизначеність призводить до того, що часто дослідники окремі специфічні закони формулюють як принципи, а принципи зводять у ранг законів [2; 156]. Треба зазначити, що закони за своєю сутністю відображають стійкі, повторювані зв'язки і відносини, що відбуваються в природних і суспільних явищах. Про принципи можна сказати, що вони носять характер оптимальних правил, норм, що сформульовані людьми у конкретній сфері застосування. Як визначає В.І. Кнорринг, принципи управління об'єктивні,

тобто пізнаються через складну систему суб'єктно-об'єктних відносин, але вони не є абсолютною істиною, а є тільки інструментом впливу на керовану систему [2]. Принципи управління СТК можна поділити на загальні і специфічні (рис. 1.4) .

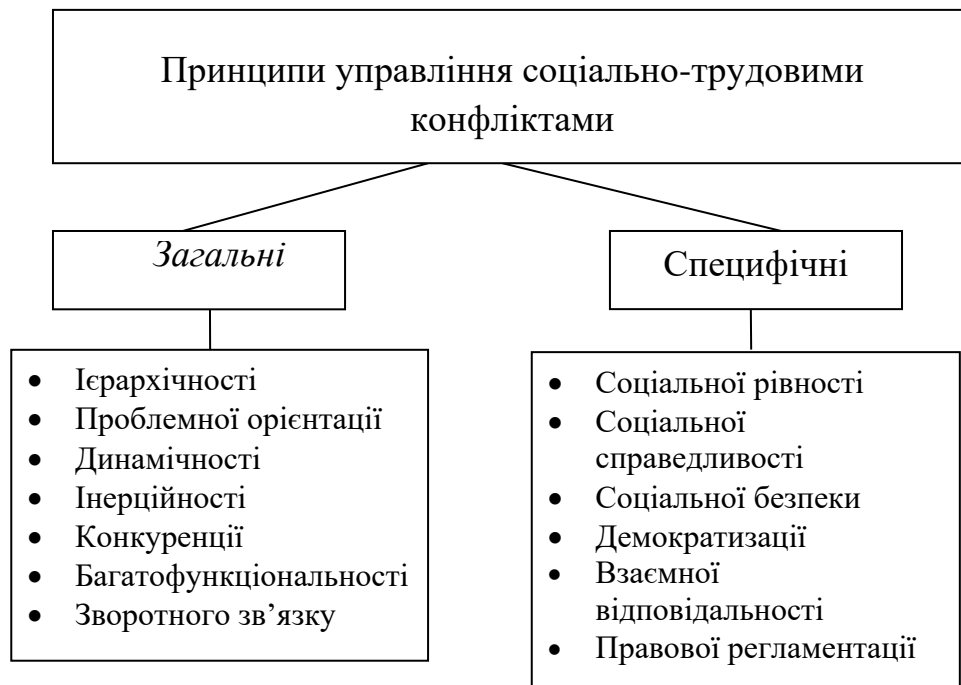


Рис. 1.4. Принципи управління соціально-трудовими конфліктами  
(розроблено автором)

Визначимо загальні принципи, що найчастіше вказуються в літературі для управління складними системами та застосуємо їх для вирішення проблеми попередження та управління конфліктами [156].

1. Принцип ієрархічності. У розвитку конфлікту одночасно функціонують декілька різних ієрархічних рівнів і структур (включаючи формальні і неформальні), відносини між якими встановлюються як по горизонталі, так і по вертикалі.

2. Принцип проблемної орієнтації вказує на наявність першопричини конфлікту, а також на проблему, яку треба вирішити у конфліктній ситуації.

3. Принцип динамічності. Протягом часу в конфліктній ситуації може статися зміна учасників конфлікту, цілей, інтересів, методів розв'язання.

4. Принцип інерційності. Поведінка конфлікуючих сторін у майбутньому залежить від напряму розвитку конфлікту. Часто, починаючись з визначеною метою, конфлікт продовжує існувати після того, як проблема досягнення мети вже вирішена.

5. Принцип конкуренції. Конкуренція виявляє як найгостріші протиріччя, так і найбільш результативні, ефективні шляхи соціально-економічного розвитку. Принцип здорової конкуренції це двигун соціально-економічної системи, розвиток якої необхідно стимулювати.

6. Принцип багатофункціональності. Система управління конфліктами одночасно виконує різні функції: захисні, стимулюючі, інформаційні, стабілізуючі та інші.

7. Принцип зворотного зв'язку. Незалежно від природи конфліктів, їхнє регулювання можливо завдяки принципу зворотного зв'язку, причому він може бути позитивним, посилюючи дію впливу і негативним, при якому дія небажаного впливу повинна бути нейтралізована.

Специфічні принципи притаманні вузькій сфері і застосовуються до конкретних завдань. Головним завданням управління конфліктами є попередження виникнення і розвитку соціальних ризиків, загроз особі, суспільству, держави. Слід погодитися з формулюванням специфічних принципів, яке було зроблено у поданому до Верхової ради України у 2008 році проекту Закону України «Концепція соціальної держави України» [107]. Нажаль цей закон не було прийнято, але основні положення, які в ньому проголошено, залишаються актуальними, зокрема принципи запобігання конфліктним ситуаціям у суспільстві.

Принцип соціальної рівності передбачає забезпечення будь-якої дискримінації у сфері праці, наприклад гендерної рівності чоловіків і жінок. Принцип соціальної справедливості реалізується шляхом рівного доступу громадян до всіх видів ресурсів, справедливого перерозподілу доходів у суспільстві. Принцип соціальної безпеки обумовлює попередження виникнення і розвитку соціальних ризиків, соціальних загроз особі,

суспільству, держави. Принцип демократизації та загальної солідарності визначає: забезпечення солідарності між різними соціальними групами суспільства та між різними поколіннями; розвитку соціального партнерства; залучення громадян до участі в управлінні державою; створення умов саморегуляції соціальних процесів індивідами та їх громадськими об'єднаннями. Принцип взаємної відповідальності передбачає чітке визначення та розподіл сфер соціальної відповідальності всіх рівнів влади і управління, соціальних партнерів, суспільства та кожного громадянина [107]. Принцип правової регламентації визначає відповідність вирішення СТК вимогам і нормам державного законодавства з метою реалізації прав і гарантій суб'єктів конфліктів.

Принципи мають еволюційний характер і повинні переглядатися у світлі суттєвих змін обставин.

У цьому ж проекті Закону надано перелік функцій соціальної держави, а саме:

захисні (компенсаційні): створення механізму захисту людини від реальних, потенційних ризиків та їх наслідків, від наявних та можливих порушень прав і свобод особистості, від злочинних посягань на життя, здоров'я, власність, честь і гідність людини;

стимулюючі: забезпечення вільного розвитку і соціальної орієнтації ринкової економіки, за якої економічна свобода спрямовується на створення умов для високої якості трудового життя і людського розвитку;

інвестиційна: розвиток соціальної інфраструктури, модернізація невиробничих галузей (культури, освіти і науки, охорони здоров'я, навколишнього середовища) - інфраструктури громадянського суспільства;

емансипаторська (звільнення від залежності): попередження та скасування соціальних ризиків, забезпечення соціальної безпеки шляхом створення духовних, економічних, соціальних, правових, екологічних та інших рівних стартових умов розвитку людини, доступності соціальних благ,

гендерної рівності, регіонального вирівнювання, подолання депресивності регіонів;

адміністративна: утвердження в суспільстві, через правове забезпечення соціальної справедливості, як однієї із найважливіших соціальних цінностей, свободи задоволення потреб і інтересів людини;

Авторами підручника з конфліктології [27] серед головних функцій управління СТК визначено такі:

інтегровальна (конфлікт впливає на встановлення оптимального співвідношення індивідуальних і групових інтересів);

дезінтегровальна (сприяє соціальному розшаруванню прошарків населення);

диференціальна - сприяє процесу соціальної диференціації, створенню передумов нової єдності;

сигнальна чи інформаційна функція як показник актуалізації стану соціально-трудових, суспільних відносин (тобто виявлення проблем, недоліків тощо);

інноваційна функція (тільки в процесі конфлікту виникають перешкоди, що стоять на заваді перед новим, і воно «пробиває» собі дорогу), тобто конфлікт - це етап руху до прогресивних соціально-трудових відносин;

пізнавальна функція та вивчення сторонами конфлікту одне одного.

соціально-психологічна функція (показник докорінних змін у поглядах, поведінці й стосунках між людьми);

стабілізувальна функція (сприяє стабілізації та згуртованості трудового колективу).

Узагальнений та удосконалений перелік функцій управління конфліктами дозволив визначити головні з них, усуваючи дублювання та фрагментарність різноманітних підходів. До переліку включено індикативну, трансформаційну, інформативну, активаційну, інноваційну, профілактичну, захисну, регулятивну та стабілізуючу функції (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

## Функції управління конфліктами

|    | Функції управління конфліктами | Результати виконання  |
|----|--------------------------------|---|
| 1. | Індикативна                    | Виявлення прихованих недоліків, невіршених проблем, зростання напруженості між конфліктуючими сторонами.  |
| 2. | Трансформаційна                | Встановлення нових взаємовідносин, знаходження компромісу, підвищення взаємної довіри, послаблення конкуренції.   |
| 3. | Інформативна                   | Підвищення рівня інформованості про стан, інтереси, цілі протилежних сторін конфлікту, прозорість стану та причин конфліктної ситуації.   |
| 4. | Активаційна                    | Активізація динаміки розвитку конфліктуючих сторін, посилення соціального партнерства та діалогу, але й поява нових перепон та напруженості у стосунках сторін.   |
| 5. | Інноваційна                    | Стимулювання розвитку, сприяння новим рішенням та діям, формування нових соціально-трудоких відносин, організаційних структур та процесів.  |
| 6. | Профілактична                  | Попередження можливих конфліктів, запобігання зайвих втрат, викликаних небажаним зіткненням.  |
| 7. | Захисна                        | Захист людини від реальних, потенційних ризиків та їх наслідків, від наявних та можливих порушень прав і свобод особистості, від злочинних посягань на життя, здоров'я, власність, честь і гідність людини. |
| 8. | Стабілізуюча                   | Досягнення стабілізації та згуртованості соціальних груп на шляху до вирішення конфлікту.   |
| 9. | Регулятивна                    | Запровадження контролю за усуненням причин та наслідків конфліктів шляхом створення адміністративних структур, регуляторів, нормативно-правового забезпечення.  |

\* розроблено автором

Будь-яка з функцій конфлікту одночасно несе і позитивне, і негативне навантаження. Реалізація окремих позитивних моментів призводить до деяких негативних наслідків.

Запропонована парадигма спирається на методологію дослідження та управління СТК, згідно якої визначимо основні методи управління, до яких віднесемо наступні [73]:

Імперативний (метод підпорядкування). При розгортанні конфліктної ситуації координацію, регулювання і прийняття остаточного рішення щодо розв'язання конфлікту має приймати єдиний орган (структура), яка має повноваження на основі консультацій і примирних процедур визначити відповідні дії, нормативно-правові норми, процедури і запропонувати їх конфліктуючим сторонам. Вертикаль прийняття рішень важлива для кращої координації дій, швидкості реакції на виклики, запобігання дублювання та протиріч в реалізації управлінських дій в організаційній ієрархії.

Диспозитивний (метод координації). Відносини між конфліктуючими сторонами та іншими учасниками конфлікту для вирішення певної проблеми повинні створюють один рівень, що вимагає погоджень, закріплення прав, повноважень і обов'язків [158]. Диспозитивний метод найкраще працює у формуванні горизонтальних відносин на перед конфліктній та пост конфліктній стадіях, він також може бути застосований у взаємовідносинах різних структур, організацій, осіб, які приймають пряму чи опосередковану участь в конфлікті.

Автономний (метод саморегулювання). Поряд з імперативним та диспозитивним методами управління конфліктами, існує процес самоорганізації і самоуправління. Часом важко визначити що в управлінні тим чи іншим процесом є первинним: організація або самоорганізація, але в більшості випадків ці процеси існують паралельно. Сутність саморегулювання в формуванні дій, що призводять до стійких реакцій в системі на основі внутрішніх мотивів, інтересів, процедур і правил.

Саме на основі внутрішніх потреб індивідів, їх невдоволення, реакції на події, поведінки в процесі конфліктної взаємодії, бачення шляхів розв'язання конфлікту складається система специфічних методів вирішення конфліктів, яка розглянута в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

## Методи вирішення конфліктних ситуацій \*

| Метод          | Сутність метода   |
|----------------|---|
| 1.Ухилення     | Учасники конфлікту (людина, колектив, підприємство, соціум), передбачаючи наперед загострення ситуації прагне уникати дій, які провокують інцидент.   |
| 2.Згладжування | Учасники конфлікту намагаються не загострювати конфлікт, йде активна профілактика його проявів, ліквідовуються чи завуальовуються суперечності сторін.  |
| 3.Примус       | При небажаному напрямі розвитку конфлікту, суб'єкт конфлікту (владна структура) бере на себе контроль над ситуацією і регулює її розвиток, а також силовими методами впливає на ситуацію, спрямовує конфлікту бажане русло.   |
| 4.Компроміс    | Тимчасове чи нейтральне вирішення проблеми, що умовно задовольняє учасників конфлікту. Сторони конфлікту йдуть на взаємні поступки, частково приймають точку зору іншої сторони або ж відкладають вирішення питання на майбутнє, залишаючи його відкритим.                    |
| 5.Консенсус    | Конфліктуючі сторони аналізують всі надані аргументи, йдуть на взаємні поступки, колегіально вирішують спірні питання, ухвалюють рішення, які задовольняють учасників конфлікту. У цьому випадку можна не акцентувати на прихованих потребах і встановленні причин конфлікту. |

\* розроблено автором

Дослідження ключових тенденцій людського розвитку є важливим індикатором оцінки рівня соціально-економічного стану, розвитку, а відповідно і конфліктності суспільства. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків між складовими – все це дозволяє зробити відповідні



висновки та приймати рішення при виборі подальшого напрямку удосконалення людського розвитку в напрямі запобігання криз та забезпечення національної, соціальної та особистісної безпеки.

Таким чином, одним з головних завдань дослідження є комплексний аналіз й оцінка стану і тенденцій людського розвитку на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях на основі композитарного показника – індексу людського розвитку [147].

Нормативною базою управління СТК є система обов'язкових правил (норм), формально визначених, закріплених в офіційних документах і підтримуваних силою законодавчого примусу. Норми можуть бути класифіковані по суб'єктах, що приймають участь у конфлікті.

1. Індивідуальні норми - це правила поведінки, сформульовані індивідами, які виражають їхню власну волю й зберігаються силою колективного примусу. Індивідуальні норми не повинні суперечити чинному законодавству, не повинні порушувати інтересів зацікавлених осіб.

2. Корпоративні норми - це правила, що розробляються органами управління підприємств, розповсюджуються тільки на їхніх працівників і спрямовані на регулювання відносин, що складаються на підприємстві. Саме ці норми дають значну ступінь свободи в регламентації процедур вирішення конфлікту і доповнюють централізовані норми. Корпоративні норми, як правило, оформлені письмовими документами і застосовуються для упорядкування дій по усуненню конфлікту.

3. Договірні норми – це правила поведінки, що встановлюються шляхом угоди між двома або більш суб'єктами з питань, що мають взаємний інтерес. Ознаками договірних норм є: визначеність всіх дій (або бездіяльності) учасників; прийняття свідоме і з волі учасників; визначення прав та обов'язків сторін; встановлення для досягнення визначеної мети; вираження у певній формі; передбачення санкцій за невиконання норм.

4. Централізовані (державні) норми розробляються і приймаються різними державними органами (Закони України, укази Президента,

постанови Кабінету Міністрів, інструкції міністерств і відомств). У порівнянні з іншими державами в Україні традиційна кількість таких норм велика, що пов'язано зі спадщиною командно-адміністративної системи. В економічно розвинутих країнах частка централізованих норм невелика і визначає тільки найважливіші аспекти соціальної політики.

Таким чином, автором запропоновано нову парадигму управління соціально-трудовими конфліктами, особливості якої та її відмінності від існуючих наукових підходів надано в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

## Конфліктологічна парадигма: сутність та зміст параметрів

| Параметри           | Запропонована конфліктологічна парадигма   |
|---------------------|--|
| Основні закони      | Закони діалектики, міжнародні договори, законодавство країн  |
| Принципи            | Загальні наукові принципи: ієрархічності, проблемної орієнтації, динамічності, інерційності, конкуренції, багатофункціональності, зворотного зв'язку. Специфічні принципи: соціальної рівності, соціальної справедливості, соціальної безпеки, демократизації, взаємної відповідальності |
| Функції             | Індикативна, трансформаційна, інформативна, активаційна, інноваційна, профілактична, захисна, стабілізуюча, адміністративна  |
| Суб'єкти конфлікту  | Влада (законодавча, виконавча, судова), населення, громада, посередницькі представницькі організації, роботодавці, трудові колективи, людина   |
| Об'єкти конфлікту   | Соціально-трудові відносини, якість життя, гідна праця, добробут, освіта, здоров'я   |
| Методи управління   | Імперативний, диспозитивний, автономний  |
| Відносини           | Трудові, соціально-економічні, соціально-психологічні, міжособистісні  |
| Регламентуючі норми | Централізовані, корпоративні, індивідуальні  |
| Межі конфлікту      | Особистість, колектив, підприємство, галузь, регіон, країна  |
| Координація         | Зовнішні превентивні та внутрішні стимулюючі процедури координації   |

\* розроблено автором

Запропонована парадигма визначає інтегрований концептуальний підхід до управління соціально-трудовими конфліктами, як економічної категорії, що є основою створення ефективної державної системи і формування структурної політики в умовах соціально-орієнтованої трансформаційної економіки. Цей підхід розширює і змінює існуючі уявлення про управління СТК стосовно об'єкту, принципів і методів, рівнів управління, функцій, основних учасників та їх статусу, характеру відносин, регламентуючих норм.

Формуванні конфліктологічної парадигми в умовах постійної мінливості середовища спрямовано на своєчасне діагностування, попередження та регулювати СТК з метою стабілізації розвитку суспільства та соціально-економічної сфери країни. Визначимо основні положення запропонованої конфліктологічної парадигми.

Положення 1. Дослідження СТК спрямовано на вирішення актуальних соціально-економічних проблем з урахуванням чотирьох рівнів прояву: макро-; мезо; мікро та особистісного, що забезпечує синергетичний ефект у виникненні та розповсюдженні конфліктів. Врахування особливостей рівневої системи дозволяє визначити проблеми, що породжують конфлікти як на кожному рівні, так і в цілісній соціально-економічній системі в процесі розвитку конфлікту.

Положення 2. Між процесом людського розвитку та рівнем конфліктності соціально-економічного середовища існує пряма залежність. Людські ресурси є унікальним фактором виробництва, який має дуальну властивість, яка полягає у власно формуванні соціально-економічної системи з одного боку, і руйнуванні її внаслідок криз і конфліктів, результатом чого є створення оновленої соціально-економічної системи.

Положення 3. Дослідження конфліктності соціально-економічного середовища базується на методології оцінювання індексу людського розвитку, який віддзеркалює позитивні чи негативні тренди у розвитку

людства в цілому, так і у розвитку країн, регіонів, населення, колективів підприємств. Методи та інструментарій дослідження СТК мають варіюватися в залежності від рівня прояву СТК, ситуації та динаміки його розвитку з урахуванням чинників зовнішнього та внутрішнього середовища.

Положення 4. Управління СТК здійснюється на особистісному, мікро-, мезо- та макрорівнях за різними методами. Незважаючи на єдиний об'єкт управління (людина, спільнота) на різних рівнях управління слід застосовувати різні методи регулювання СТК в залежності від ситуації. Так, на макрорівні найбільш застосовуваними є законодавче регулювання; на мезорівні використовуються адміністративні та економічні методи; на макрорівні використовуються переважно адміністративні, економічні та соціальні методи управління; на особистісному рівні дієвими є соціально-психологічні та суто психологічні методи управління СТК.

Положення 5. Діагностика та оцінювання стану СТК на кожному соціально-економічному рівні дає інформацію з приводу наявних проблем та вірогідності прояву проблем у суспільстві, спільнотах, колективах.

Положення 6. Дослідження СТК здійснюється на особистісному, мікро-, мезо-, макрорівнях за різним набором інструментів з різними параметрами. Вибір конкретного інструменту дослідження залежить від типу проблеми, яка наявна та притаманна даному економічному рівню.

Положення 7. Соціально-трудова конфлікти, що мають прояв на макрорівні є похідною конфліктів на особистісному рівні і навпаки, проблеми СТК макрорівня породжують внутріособистісні конфлікти. Так, існування суттєвих проблем в колективах на мікрорівні розповсюджується на галузь, регіон, і призводить до розгортання конфліктів на мезорівні, що, в свою чергу може спровокувати конфлікти макрорівня. Може спостерігатися і зворотній процес: від макрорівня через мезо- та мікрорівень, до психологічних проблем окремих особистостей.

Таким чином, запропоновані положення конфліктологічної парадигми щодо прояву, розповсюдження та управління соціально-трудовами

конфліктами вирішує важливу науково-практичну проблему забезпечення ефективного стабільного розвитку суспільства шляхом комплексного підходу до виявлення проблем на макро-; мезо-; мікро та особистісному рівнях, інструментарію оцінювання та попередження СТК, подоланню існуючих та можливих у майбутньому проблем людського розвитку.

Рух нашої держави до виконання положень Конституції України, яка утвердила її як правову, демократичну, соціальну державу, супроводжувався законотворчим процесом, що підтверджується розробленим законопроектом «Концепція соціальної держави України». У цьому проекті закону наголошується, що «розбудова високорозвиненої соціальної держави в Україні стала вкрай необхідним і визначила актуальну потребу в формуванні концептуальної моделі і механізмів функціонування такої держави. Активна та ефективна соціальна політика повинна стати міцним підґрунтям всебічного інноваційного, соціального розвитку країни, інтегрування в Європейський Союз, підставою для розбудови соціальної держави з конкурентоспроможною соціально орієнтованою ринковою економікою, здатною забезпечити людський розвиток, гідний рівень і якість життя громадян» [107]. Нормативно-правове закріплення принципів соціальної рівності, загальної солідарності та взаємної відповідальності відповідає принципам створення без пекової концепції. У контексті конфліктологічної парадигми були сформовані головні завдання соціальної держави, а саме: попередження та пом'якшення соціальних ризиків і негативних наслідків, пов'язаних з ринковими відносинами; забезпечення безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку; забезпечення гідного рівня та якості життя населення; досягнення соціальної стабільності в країні в інтересах кожного члена суспільства; забезпечення гармонізації відносин державних інститутів і суспільства.

### 1.3. Концепція оцінювання та регулювання соціально-трудовак конфліктів на засадах теорії людського розвитку

Сучасний підхід у трудовій економіці до вивчення конфліктів полягає в визнанні факту, що соціально-трудовак конфлікт – це форма соціально-трудовак відносин (поряд із патерналізмом, соціальним партнерством, солідарністю та субсидіарністю), викликана протиріччями у сфері праці. Тому слід надати соціально-трудовак конфліктам особливого статусу, який стосується усіх рівнів соціально-економічного розвитку.

Дослідження генезису історичного розвитку показало, що першу спробу раціонального осмислення природи соціально-трудовак конфліктів зробили давньогрецький філософ Анаксимандр (610–546 рр. до н.е.) та античний філософ Геракліт (540–480 рр. до н.е.). Ідеї Геракліта про боротьбу як основу всіх речей, та його спробу обґрунтувати позитивну роль боротьби в процесі суспільного розвитку продовжив інший філософ-матеріаліст Епікур (341–270 рр. до н.е.). Еразм Роттердамський (1469-1536 рр.) розкрив складність примирення позицій сторін, що протистоять конфлікту. Френсіс Бекон (1561-1626 рр.) виступив із різким засудженням соціальних зіткнень. У XVIII ст. французькі просвітителі Д. Прістлі, Д. Дідро, Ж. Ж. Руссо засудили збройні конфлікти та насильство [132].

Хід історичного процесу завжди диктував розуміння ролі соціального конфлікту у житті суспільства. Конфлікти стали сприйматися як неминучі явища соціального життя. Чарльз Дарвін (1809-1882 рр.) висунув теорію біологічної еволюції, в якій описав розвиток у живій природі як результат постійної боротьби за виживання. Соціальні дарвіністи Герберт Спенсер (1820-1903 рр.), Людвіг Гумплович (1838-1909 рр.), пояснювали розвиток суспільства біологічними законами природного відбору і боротьбою за існування. Г. Спенсер обґрунтував принципи індивідуалізму, конкуренції, стихійності у суспільному розвитку.

Вважають, що термін «соціальний конфлікт» у науковий обіг запровадив німецький соціолог Георг Зіммель (1858–1918 рр.). Він розглядав еволюцію форм соціального життя людей, відводячи особливу роль конфлікту серед таких стійких проявів соціальної взаємодії, як авторитет, договір, підпорядкування, співробітництво. На думку Г. Зиммеля, конфлікт хоч і є однією з форм розбіжності, водночас виступає інтегруючою силою, що об'єднує протидіючі сторони, і тим самим зміцнює організації та загалом суспільство. Дані теоретичні розробки широко використовувалися в 60-70-х роках ХХ ст. профспілковими, політичними, державними установами у пошуках згоди (консенсусу) [147].

Серед найбільш значущих концепцій конфлікту ХХ ст. є розгляд його на основі структурно-функціональної моделі організації, обґрунтованої американським соціологом Т. Парсонсом (1902-1979 рр.). Структурний функціоналізм обґрунтував теорію «соціальної зміни», що враховує значення дисфункціональних елементів у соціальній системі, синтезував дві моделі рівноваги та конфлікту, тим самим зробивши поворот до вивчення соціального конфлікту. Т. Парсонс визнавав внутрішню суперечливість соціальної системи, відповідно до її потенційної конфліктності. У той самий час він представляв конфлікт більше соціальною аномалією, яку потрібно долати, ніж як позитивне явище.

Професор Гарвардського університету Елтон Мейо (1880-1949 рр.) розглядав природу соціального конфлікту з позицій, близьких до підходів Т. Парсонса. Його школа людських відносин розглядала конфлікти як соціальну хворобу, пропагувала соціальну рівновагу, стан співробітництва.

Німецький соціолог Ральф Дарендорф (1929–2009 рр.) у концепції конфліктного розвитку суспільства припустив, що будь-який елемент соціальної системи певною мірою дезорганізує роботу всієї системи [135]. На його думку, конфлікти відбуваються через нерівний доступ до ресурсів, боротьбу за владу, престиж і авторитет, нерівне становище людей у соціальній структурі. Р. Дарендорф вважав, що безконфліктне суспільство в

принципі неможливе, але люди здатні керувати конфліктами та попереджати соціальні потрясіння [169].

Американський соціолог Льюїс А. Козер (1913-2003 рр.), один із основоположників функціональної модифікації теорії соціального конфлікту трактував його на відміну від Р. Дарендорфа як фактор соціального розвитку та згуртування. У той самий час він дотримувався класичних постулатів, висунутих Еге. Дюркгеймом і Р. Зиммелем, відповідно до яких процес соціальної диференціації та зростання незалежності індивідів і структур ведуть до поглиблення соціального конфлікту. Це одночасно призводить до зростання гнучкості соціальних інститутів та їхньої здатності справлятися з наслідками конфлікту. Підходи Л. Козера до проблем соціального конфлікту дозволяють зближувати теорію конфлікту з теорією еволюційного функціоналізму [134].

У більшості наукових досліджень під поняттям «соціальний конфлікт» розуміють в основному прояв так званих антагоністичних протиріч, як, наприклад, класова боротьба, національно -визвольний рух, соціальні революції і т. д. Тим часом західні соціологи розробляли різні підходи до аналізу соціальних конфліктів позиції їх всебічного прояву, з'ясовувалася природа цього соціального феномена, вивчалися причини виникнення конфліктних ситуацій, розроблялася типологія соціальних конфліктів, досліджувалися їх взаємозв'язок і взаємовплив, аналізувалися соціальні наслідки конфлікту у суспільстві. В результаті була сформована загальна теорія конфліктології, до неї входили окремі теорії конфліктів: конфліктна соціологія Р. Коллінза, соціологія соціальних конфліктів Л. Крісберга, концепція позитивно-функціонального конфлікту Л. Коузера, конфліктна модель суспільства Р. Дарендорфа та ін. У роботах Дж. Аткинсона, Дж. Бернарда, К. Боулдинга, М. Вебера, Т. Парсонса, А. Рапопорта, Р. Снайдера та ін. велися пошуки формалізації процесів взаємодії, пов'язаних з конфліктом, до аналізу проблем конфліктології залучалися методи теорії ігор, прийняття рішень, системного аналізу.



Українські науковці Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. дають наступні визначення соціального та соціально-трудоного конфлікту. «Соціальний конфлікт — це вища стадія розвитку суперечностей у системі стосунків людей, соціальних груп, соціальних інститутів суспільства, яка характеризується максимальним підсиленням протилежних тенденцій та інтересів у поведінці індивідів і соціальних спільнот і супроводжується їх конфронтацією й боротьбою. Соціально-трудогий конфлікт — це особливий вид соціального конфлікту, який проявляється через зіткнення двох чи більше різноспрямованих сил, інтересів, поглядів із приводу соціально-трудогих відносин та умов їх забезпечення» [27, с.284]. Погоджуючись з цими визначеннями, слід зауважити, що в них недостатньо уваги приділено категорії праці, а також ролі людини, як особистості, в соціально-трудогих відносинах.

Появлення терміну «трудогий конфлікт» в законодавстві нашої країни датується 1989 роком, тоді був прийнятий Закон СРСР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)», далі у 1998 році Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудогих спорів (конфліктів)» [104].

Якщо мова йде про суто трудогий конфлікт, то предметами конфлікту є, як правило, такі: умови праці: безпека; розподілу ресурсів, зокрема заробітної плати, прибутку; участь працівників в управлінні капіталом; невиконання колективних договорів, угод. Соціально-трудогий конфлікт пов'язаний з політичною та економічною ситуацією в країні, бо, починаючи з економічних вимог, невдоволені верстви населенні далі вдаються до політичних.

Соціально-трудогі конфлікти класифікуються, виходячи з особливостей складу та кількості сторін, що беруть участь у протиборстві, залежно від причин, джерел, змісту, ступеня гостроти, інтенсивності, тривалості, наявності або відсутності антагоністичних протиріч, функціональних наслідків та інших підстав [164; 165; 8]. Загальна класифікація була детально

описана у розділі 1.1. (табл. 1.1 ). Розглядаючи існуючі типології конфліктів слід вказати на те, що прояви та динаміка розгортання конфліктних ситуацій проявляється на усіх рівнях суспільного життя і, як наслідок, потребує оцінювання, аналізу, попередження та розв'язання конфліктів в залежності від економічного рівня. Джерелом будь-якого конфлікту може бути внутрішньоособистісний конфлікт, який отримує підтримку в групі і може бути поширений на організацію, соціум, суспільство. Виникаючи на особистісному рівні, конфлікт може переростати у національний, проходячи стадію конкретної організації. Тому поряд з узагальненням існуючих класифікацій, автором додано ще одну ознаку - «рівень прояву», згідно якої конфлікти розгортаються на макро-, мезо-, мікро-, та особистісному рівнях (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

## Типологія соціально-трудова конфліктів\*

|    | Ознака               | Типи конфліктів  |
|----|----------------------|--|
| 1  | 2                    | 3  |
| 1. | Джерела виникнення   | Конфлікти інтересів<br>Конфлікти цінностей<br>Конфлікти ідентифікації<br>Конфлікти норм, принципів |
| 2. | Причини              | Об'єктивні<br>Суб'єктивні  |
| 3. | Наслідки             | Конструктивні (позитивні)<br>Деструктивні (негативні)  |
| 4. | Масштаб та межі      | Локальні<br>Регіональні<br>Глобальні   |
| 5. | Форми боротьби       | Мирні<br>Немирні   |
| 6. | Ініціатори зіткнення | Спонтанні<br>Ініціативні   |
| 7. | Напрямок поширення   | Вертикальні<br>Горизонтальні<br>Комбіновані  |
| 8. | Спосіб розв'язання   | Насильницькі<br>Ненасильницькі   |

## Продовження таблиці 1.7

| 1   | 2                                  | 3  |
|-----|------------------------------------|--|
| 9.  | Особливості походження             | Ендогенні<br>Екзогенні   |
| 10. | Ступень виразності                 | Відкриті<br>Приховані (латентні)                                   |
| 11. | Спрямованість на результат         | Реалістичні<br>Нереалістичні                                       |
| 12. | Ступень напруженості               | Бурхливі<br>Слабовиражені  |
| 13. | Тривалість протікання              | Короткочасні<br>Тривалі  |
| 14. | За рівнями прояву (додано автором) | Макрорівень<br>Мезорівень<br>Мікрорівень<br>Внутрішньоособистісний |

\* укладено автором

Важливою, і досі не вирішеною проблемою сучасної конфліктології, є оцінювання передумов, стану конфліктності, наслідків дії конфліктів. До формалізації оцінювання залучалися теорії ігор, теорії оптимізації, теорії прийняття рішень, математичної статистики. Але суттєвим питанням залишається створення системи показників, які б відповідали вимогам об'єктивності, обчислювальності, всеохоплення, достовірності та обґрунтованості.

Властивості системи оцінювання та дослідження конфліктів повинні відповідати її функціональній спрямованості і меті. В загальному розуміння властивості - це сукупність проявів, що відбивають загальні, характерні та специфічні риси системи. Автором визначено основні властивості, яким повинна відповідати система показників оцінювання стану конфліктності (табл. 1.8.).

Спробою створити систему показників оцінювання стану конфліктності було затвердження «Методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин та прогнозування колективних трудових

спорів (конфліктів)» Національної служби посередництва і примирення (наказ від 27.06.2000 N 50) [71].

Таблиця 1.8

## Властивості системи оцінювання та управління конфліктами

|     | Властивість       | Сутність властивості  |
|-----|-------------------|---|
| 1.  | Цілеспрямованість | Орієнтацію на бажаний результат, доведення системи до рівноважного стану                      |
| 2.  | Перманентність    | Безперервний, постійний вплив на процес протікання конфлікту                                  |
| 3.  | Дискретність      | Чітке послідовне виділення окремих складових процесу чи системи                               |
| 4.  | Реверсивність     | Аналіз, контроль, корегування попередніх управлінських дій                                    |
| 5.  | Оперативність     | Швидкість реакції на нові умови, виклики, події   |
| 6.  | Гнучкість         | Здатність системи до адаптації, модернізації, реформування                                    |
| 7.  | Комунікаційність  | Здатність до формування ефективних взаємозв'язків   |
| 8.  | Варіаційність     | Визначає потенціал, ресурс можливих способів з'єднання елементів системи                      |
| 9.  | Селективність     | Здатність системи до вдосконалення шляхом відбору, закріплення та розвитку необхідних якостей |
| 10. | Кореляційність    | Врахування взаємозалежності окремих елементів і процесів в системі                            |
| 11. | Егресивність      | Здатність досягнення максимального рівня реалізації якостей системи                           |
| 12. | Емерджентність    | Оперативна мобілізація прихованих, формування та використання нових якостей системи           |

*\* запропоновано автором*

В цій методиці предметом аналізу при прогнозуванні є система соціально-економічних показників та соціальних факторів, що визначають стан соціально-трудова відносин у конкретному підприємстві, об'єднанні, галузі. Це звужує сутність соціально-трудова конфлікту до суто трудового, обмежуючи його в рамках одного підприємства. Метою прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів) визначено моделювання

майбутньої ситуації і можливих проблем у соціально-трудових відносинах, що має бути орієнтиром для своєчасного врегулювання розбіжностей між сторонами соціально-трудових відносин, вироблення висновків та рекомендацій Національної служби посередництва і примирення для зацікавлених органів, установ, організацій [34].

Розглядаючи більш широке визначення соціально-трудового конфлікту, можна стверджувати, що методика оцінювання, запропонована НСПП не поширюється на мезо та макрорівні, а також не розглядає можливим джерелом конфлікту внутріособистісні стани та стосунки в колективі.

Визначеним у таблиці 1.9. вимогам системи оцінювання можуть відповідати загально визнані методики, які застосовуються у світовій практиці і охоплюють значні статистичні дані за країнами, регіонами, підприємствами стосовно людського життя та розвитку.

Слід відзначити, що серед найпопулярніших підходів до оцінювання складних, важко формалізованих процесів (у тому числі й процесу людського розвитку) у світовій практиці використовують єдиний показник (інтегральний індикатор, або «комполітарний» індекс) [155]. Для підтвердження думки про важливість і популярність використання такого показника звернемося до досліджень Р. Бандури (R. Bandura) [130] щодо феноменального зростання кількості розроблених інтегральних індикаторів, які використовуються для комплексного оцінювання країн за економічними, соціальними, екологічними, політичними та іншими критеріями. Р. Бандура зазначає, що лише у період з 2007 по 2011 рр. сформовано 130 (45%) від 290 існуючих, за даними ООН, зведених індикаторів. Аналогічні дослідження проводились Л. Яном (L. Yang), науковець детально аналізує 101 показник, що характеризує стан добробуту й рівень розвитку [170].

Більшість міжнародних організацій (ООН, Світовий банк, Міжнародний валютний фонд та ін.) постійно працює над розробленням інтегральних індикаторів у різних сферах розвитку суспільства. На нашу

думку, цінність проведення такої роботи полягає не лише у ранжуванні країн та їх порівнянні на єдиній шкалі оцінки, а й наприклад, у визначенні високих результатів країн за відповідним напрямом оцінки, вивчення їх досвіду у досягненні високих результатів з метою перейняття.

На сьогодні широкого розповсюдження набула система оцінювання стану та умов функціонування людства на основі теорії людського розвитку. Людський розвиток визначається як процес зростання людських можливостей, що забезпечується політичною свободою, правами людини, суспільною повагою до особистості [59; 120]. Концепція людського розвитку, яка виникла на базі теорії людського капіталу, виходить з визнання первинності розвитку людини, з того, що економіка та виробництво існують заради розвитку людей, а не люди — заради розвитку економіки та виробництва. Концепція людського розвитку об'єднує вирішення питань виробництва і розподілу товарів та послуг з вирішенням питань формування і використання здібностей і можливостей людей, розглядаючи розвиток людських здібностей як кінцеву мету і критерій суспільного прогресу безвідносно до впливу їх на виробництво доходу [33; 65].

Концептуальний підхід до людського розвитку був розроблений на основі наукових теорій групою експертів Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН). З того часу (1990 р.) всесвітні Доповіді про розвиток людини стали щорічними. У фокусі концепції людського розвитку знаходиться людина, якнайповніше задоволення її потреб, всебічний розвиток її здібностей. Розвиток суспільства, з погляду цієї концепції, означає постійне розширення можливостей для задоволення не тільки матеріальних, а й духовних потреб людей.

Методичні підходи до оцінювання людського розвитку, представлені міжнародною методикою вимірювання людського розвитку – Індексом людського розвитку (далі -ІЛР). Уперше ІЛР запропонований фахівцями ПРООН у 1991 р. Розроблений індекс призначений для порівняння рівня людського розвитку між країнами, визначаючи місце кожної держави на

єдиній світовій шкалі. ІЛР є сумарним показником розвитку людини, який відображає середній рівень досягнень країни за трьома базовими вимірами (складовими) людського розвитку [167; 142],

Запропонована методика стрімко здобула світового значення і широкого використання, але й стала найбільш обговорюваною і критикованою. Безперечно, розроблений фахівцями ПРООН підхід до вимірювання людського розвитку дав потужний поштовх дослідженням у напрямку удосконалення, наповнення новими характеристиками, переосмислення, а також розроблення нових підходів і методик вимірювання людського розвитку на регіональному рівні [167; 168]. Подальші ґрунтовні дослідження у напрямку розроблення національного методичного підходу проводились ученими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України (далі – ІДСД імені М. В. Птухи НАН України) під керівництвом Е. М. Лібанової [35]. В основі методичного підходу закладено інтегральний Регіональний індекс людського розвитку, результати розрахунку якого дозволяють встановлювати й порівнювати рівень людського розвитку регіонів України.

Продовжуючи розгляд зарубіжного досвіду в питанні нових підходів до оцінки людського розвитку, слід звернути увагу на спільну розробку польських учених Варшавської школи економіки, фахівців Міністерства регіонального розвитку і Бюро ПРООН. Так, ґрунтуючись на методології індексу людського розвитку (за класичною моделлю), напрацюваннях А. Іванова та М. Пеляха і враховуючи особливості польських умов розвитку суспільства, групою фахівців запропоновано новий інструмент для вимірювання людського розвитку на місцевому рівні: Локальний індекс людського розвитку (Local human development index) (ЛІЛР). Розробники ЛІЛР вважають індекс основним орієнтиром (інструментом) для досягнення стратегічних цілей у майбутньому. Технологія розрахунку й основні три складові людського розвитку представленого ПРООН при розрахунку ІЛР

майже не змінились, але особливу увагу приділено вибору цілком обґрунтованого набору показників ( Додаток Б ).

Враховуючи брак інформації для оцінювання ІЛР у Польщі на місцевому рівні, розробники заявляють, що багатовимірність і повнота не є єдиними ознаками «ідеалу» вимірювання людського розвитку, оскільки занадто велика кількість індикаторів може створити плутанину, що, в свою чергу, призведе до невірних тлумачень основних тенденцій і помилкових рішень. Натомість особливістю ІЛР є присутність показників «внеску» і показників «результату» при оцінюванні рівня людського розвитку, а також врахування показників «державного втручання» в сприяння людському розвитку [148].

Розглянуті методики оцінювання характеризуються доведеністю результату на основі статистичних даних, які надаються службами статистики країн, регіонів, підприємств за підтримки відповідних міністерств та департаментів. Це підтверджує гіпотезу про можливість застосування цих методик до визначення стану та прояву соціально-трудова конфліктів на макро-, мезо-, та макрорівнях.

Узагальнення міжнародного і вітчизняного досвіду формування ресурсно-функціональних складових аналітичного забезпечення оцінювання людського розвитку подано у табл. 1.9.

Враховуючи те, що концепція людського розвитку створювалася ПРООН саме для вирішення завдань сприяння людському розвитку у широкому масштабі, а також те, що ресурсно-функціональні складові аналітичного забезпечення оцінювання є достатньо розвинутими і кількісно вимірюваними, можна підтвердити гіпотезу щодо застосування методології оцінювання людського розвитку до проблеми оцінювання передумов та загрози виникнення соціально-трудова конфліктів. Основна ідея полягає в тому, що через показники людського розвитку, через їх позитивну, або негативну динаміку можна визначити задовільний, або незадовільний стан



якості життя в країнах, регіонах, на підприємствах, що обумовлює ймовірність виникнення (не виникнення) конфліктів.

Таблиця 1.9

Ресурсно-функціональні складові аналітичного забезпечення оцінювання людського розвитку: міжнародний і вітчизняний досвід \*

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| Розробники підходу до оцінювання людського розвитку | Фахівці ПРООН   | Учені Варшавської школи економіки спільно з фахівцями Міністерства регіонального розвитку Польщі та Бюро ПРООН | Науковці ІДСД ім. В. М. Птухи спільно з Державною службою статистики України                  |
| Масштаб охоплення                                   | Розраховується з 1990 р. для 188 країн світу  | Розраховується для регіонів Польщі з 2012 р.   | Розраховується для регіонів України з 2009 р.   |
| Ресурсно-функціональні складові                     |   |  |   |
| Інформаційне забезпечення                           | Статистичні дані служб статистики різних країн  | Статистичні дані регіональних служб статистики Польщі  | Територіальні органи державної статистики України   |
| Кадрове забезпечення                                | Відділ доповідей про людський розвиток. Склад відділу: 16 шт. од. Посади: головний редактор, начальник сектора статистики, спеціаліст зі статистики, аналітик (3), спеціалісти з питань політики, спеціаліст із зв'язку, веб-аналітик, менеджер з підготовки доповіді ін. | Департамент економічного аналізу (інформація щодо кількості шт. од. та відділу відсутня)                       | Відділ статистики гуманітарної сфери. (інформація щодо кількості шт. од. та відділу відсутня) |
| 3. Адміністративне забезпечення                     | Програма розвитку ООН   | Міністерство регіонального розвитку Польщі   | Державна служба статистики України  |

\*Укладено автором за [72; 98; 144; 166; 167]

Показниками людського розвитку є три чинники, які відображають ключові можливості у забезпеченні всього процесу людського розвитку: прожити довге й здорове життя (вимір — довголіття); набути, розширювати й оновлювати знання (вимір — освіченість); мати доступ до засобів існування, що забезпечують гідний рівень життя (вимір — матеріальний рівень життя) [65; 159].

Вимір довголіття відображає можливість людей прожити тривале й здорове життя. Значення продовження життя полягає у загальному

переконанні в тому, що тривале життя цінне як саме по собі, так і з огляду на різні непрямі переваги, тісно пов'язані з більшою тривалістю життя, наприклад з огляду на більше можливостей скористатися перевагами освіти, високого рівня життя і т. ін. Виміром довголіття обрано показник середньої очікуваної тривалості життя при народженні.

В сучасних умовах особливо висока і дедалі зростає в міру розвитку інтелектуалізації праці цінність освіченості. Складовими показника освіченості, які беруться з ваговими коефіцієнтами, є досягнутий рівень грамотності дорослого населення та сукупна частка учнів у загальній чисельності населення відповідного віку. Для економічно розвинених країн рівень грамотності — лише мінімальна характеристика освіченості населення. Тому цей показник доповнено показником сукупної частки учнів (повноти охоплення навчанням). Сукупна частка учнів розраховується як відношення загальної чисельності людей, які розпочали навчання на всіх рівнях (від початкової школи аж до післядипломної освіти) впродовж цього року до загальної чисельності населення відповідного віку. Межі цього віку звичайно беруться від 5 до 24 років, але в конкретному випадку можуть залежати від країни.

Зростання рівня доходів розглядається в концепції людського розвитку як один з основних засобів, що сприяють розширенню можливостей людини і підвищенню рівня добробуту. Пов'язане з цим поняття рівень життя найчастіше означає ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб населення [64; 65; 74]. За рекомендаціями ПРООН, показник матеріального рівня життя, має відображати можливості доступу людей до матеріальних ресурсів, необхідних для гідного існування, включаючи ведення здорового способу життя і участь у житті суспільства.

Методологія розрахунку індексу людського розвитку ПРООН ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні порівнянні дані в усіх країнах світу [161] (рис.1.5).

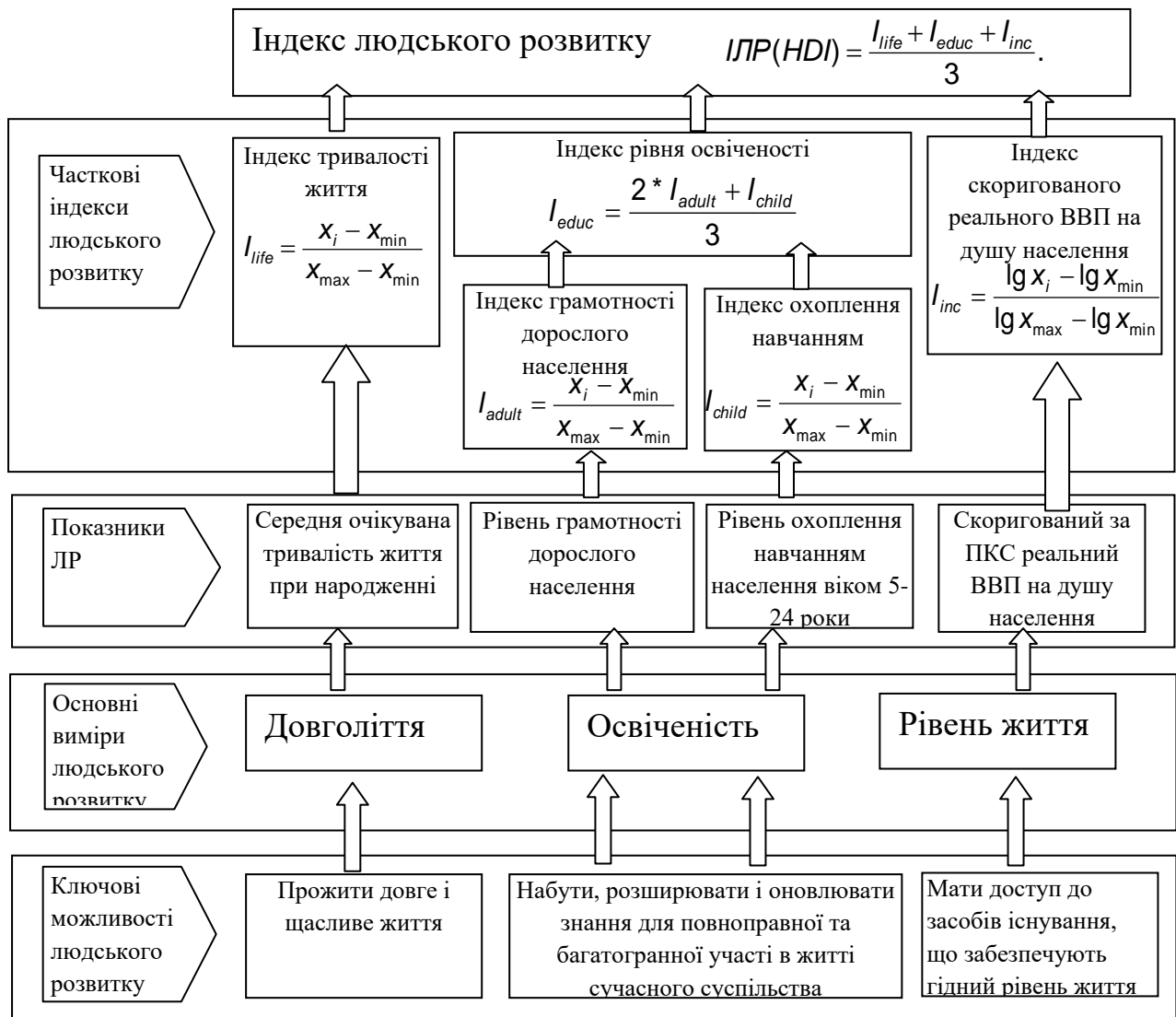


Рис. 1.5. Схема розрахунку індексу людського розвитку.

Матеріальний рівень життя при розрахунку ІЛР (індексу людського розвитку) характеризується скоригованим реальним (розрахованим за паритетом купівельної спроможності національної валюти) валовим внутрішнім продуктом (ВВП) на душу населення. В цьому випадку більше, ніж для інших вимірів людського розвитку, вибір числового показника визначався наявністю зручних і зіставних статистичних даних практично для всіх країн, а не обґрунтованістю його як міри людського розвитку, однак знайти більш обґрунтований показник поки що не вдається. Для індексу реального ВВП на душу населення максимальне значення - 40 тис. доларів, мінімальне - 100 доларів.

В загальному вигляді індекс людського розвитку розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення (1.1):

$$I_{LP} = \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}, \quad (1.1)$$

де  $I_{LP}$ (HDI) - інтегральний показник людського розвитку;

$I_{life}$  - індекс тривалості життя;

$I_{educ}$  - індекс рівня освіченості;

$I_{inc}$  - індекс скоригованого реального ВВП.

Індекс тривалості життя обчислюється за формулою (1.2)

$$I_{life} = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}, \quad (1.2)$$

де  $X_i$ — очікувана тривалість життя при народженні населення  $i$ -ї території;

$X_{max}$  — максимальне значення показника (прийняте на рівні 85 років);

$X_{min}$  — мінімальне значення показника (прийняте на рівні 25 років).

Індекс рівня освіченості обчислюється за формулою (1.3):

$$I_{educ} = \frac{2 * I_{adult} + I_{child}}{3}, \quad (1.3)$$

де  $I_{adult}$  — індекс грамотності дорослого населення;

$I_{child}$  — індекс сукупної частки учнів у загальній чисельності населення відповідного віку.

Складові цього індексу  $I_{adult}$  та  $I_{child}$  обчислюються за такою самою формулою, що  $i$  очікувана тривалість життя при народженні (1.2). При цьому:

$X_i$  означає частку грамотних серед дорослого населення  $i$ -ї території у відсотках (для розрахунку  $X_{adult}$ ) і сукупну частку учнів у відсотках (для розрахунку  $X_{child}$ );

$X_{max}$  — максимальне значення обох показників (прийняте на рівні 100%);

$X_{min}$  — мінімальне значення обох показників (прийняте на рівні 0%).

Індекс скоригованого реального ВВП на душу населення обчислюється за формулою (1.4):

$$I_{inc} = \frac{\lg x_i - \lg x_{min}}{\lg x_{max} - \lg x_{min}} \quad (1.4)$$

де  $X_i$  — скоригований реальний ВВП у розрахунку на рік (за паритетом купівельної спроможності) на душу населення  $i$ -ї території;

$X_{max}$  — максимальне значення показника (прийняте на рівні 40 000 доларів на рік);

$X_{min}$  — мінімальне значення показника (прийняте на рівні 100 доларів на рік).

Показник ІЛР для кожної країни свідчить про те, скільки ще належить зробити цій країні для досягнення певних визначених цілей: середньої тривалості життя 85 років, повної грамотності населення і суцільного охоплення навчанням молоді, та рівня середньорічних доходів на душу населення у розмірі 40 000 доларів за паритетом купівельної спроможності національної валюти. Наближення значення ІЛР до одиниці означає подальшу ступінь наближення країни до досягнення цілей підвищення рівня людського розвитку.

Оскільки до поняття рівня життя включаються бідність та безробіття населення, індекс людського розвитку може визначатися як середньоарифметична з п'яти показників:

- 1) очікуваної тривалості життя при народженні;
- 2) рівня освіти;
- 3) бідності;

- 4) безробіття населення;
- 5) реального ВВП на душу населення.

З урахуванням вказаних показників формула індексу людського розвитку має такий вигляд [64; 168]:

$$I_{\text{лр}} = \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 I_{x_i}, \quad (1.5)$$

- де  $I_{x_1}$  - індекс очікуваної тривалості життя;  
 $I_{x_2}$  - індекс рівня освіти;  
 $I_{x_3}$  - індекс рівня бідності;  
 $I_{x_4}$  - індекс рівня безробіття;  
 $I_{x_5}$  - індекс реального ВВП на душу населення.

За цією методикою для розрахунку кожної складової зведеного індексу використовуються фіксовані стандарти мінімальних і максимальних значень, з якими порівнюються фактичні показники.

$$I_{x_i} = \frac{\text{фактичне значення } x_i - \text{мінімальне значення } x_i}{\text{максимальне значення } x_i - \text{мінімальне значення } x_i}, \quad (1.6)$$

Для індексу тривалості очікуваного життя за максимальний рівень приймається 85 років, за мінімальний - 25 років. Для індексу рівня освіти максимальне значення 100%, мінімальне - 0%. Індекс бідності та безробіття визначається за формулою відповідно:

- частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму;
- частка безробітних в економічно активному населенні.

На нинішньому етапі розвитку людського суспільства перед країнами ставляться цілі досягнення таких показників:

- підвищення середньої тривалості життя до 85 років;
- доступність отримання освіти і забезпечення гідного рівня доходів;
- зниження рівня бідності до 5%;

зниження рівня безробіття до 2%.

Спеціалістами Держкомстату разом із вченими Ради з вивчення продуктивних сил НАН України розроблена національна методика вимірювання регіональних рівнів людського розвитку [64; 65]. Цю методику було затверджено Спільною Постановою Колегії Держкомстату України та Президії НАН України, згідно якої у практику роботи органів державної статистики запроваджені щорічні розрахунки інтегральних показників людського розвитку.

Українська національна методика побудови індексу людського розвитку являє собою трирівневу систему [59]: верхній рівень – це інтегральний регіональний індекс людського розвитку, другий рівень – індикатори основних аспектів людського розвитку: освіти; умов проживання; матеріального добробуту; стану та охорони здоров'я; екологічної ситуації; соціального середовища; демографічного розвитку; розвитку ринку праці; фінансування людського розвитку. Третій рівень - характеристика кожного з аспектів людського розвитку регіонів України.

Національна методика вимірювання регіонального людського розвитку була затверджена Постановою спільного засідання Президії Національної академії наук України та Державного комітету статистики України, що підтверджує високий рівень розробленості та її практичного значення [72]. При цьому зменшено і суттєво змінено склад первинних показників оцінки, відкориговані вагові коефіцієнти індикаторів регіонального людського розвитку, застосовано цільові індикатори [67; 77; 112].

Розглянуті методики оцінювання людського розвитку дозволяють висунути гіпотезу щодо застосування визначених груп показників (здоров'я, освіта, добробут) для макrorівня та особистісного рівня у якості індикаторів передумов та стану конфліктів на цих рівнях [149]. Узагальнена система показників оцінювання інтегральних показників передумов соціально-трудоу конфліктів на основі індексу людського розвитку представлена у таблиці 1.10.

Таблиця 1.10

## Система показників оцінювання СТК на засадах людського розвитку\*

| Рівні прояву СТК    | Модифіковані показники людського розвитку  |   |  |
|---------------------|--|---|--|
|                     | Здоров'я   | Освіта  | Добробут   |
| Макрорівень         | 1. За моделлю фахівців ПРООН, 2010 р. [1]  |   |  |
|                     | Z11 – Очікувана тривалість життя при народженні  | O11 – Середня тривалість навчання у школі<br>O12 – Очікувана тривалість навчання у школі  | D11 – Валовий національний дохід на душу населення (в дол. США по ПКС)   |
| Мезорівень          | 2. За моделлю учених Варшавської школи економіки спільно з фахівцями Міністерства регіонального розвитку Польщі та Бюро ПРООН) [2] |   |  |
|                     | Z21 – Середня тривалість життя при народженні  | O21 – Дошкільна освіта (рівень охоплення дошкільною освітою дітей віком 3–4 р.)   | D21 – Середній рівень добробуту (сукупних доходів) людини  |
|                     | Z22 – Рівень смертності внаслідок онкологічних та серцево-судинних захворювань   | O22 – Рівень якості середньої освіти (результати іспитів у середній школі (лише з математики та природничих наук))  |  |
| Мікрорівень         | Z31 – відпрацьований час (без лікарняних)  | O31 – освіта персоналу (середня спеціальна, вища)   | D31 – середня заробітна плата на підприємстві  |
| Особистісний рівень | Z41 – персональне самопочуття<br>Z42 - рівень стресу та професійного вигорання<br>Z43 - медико-соціальна активність                | O41 – рівень задоволеністю якістю власної освіти<br>O42 - рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності<br>O43 - рівень задоволеності кар'єрним зростанням | D41 – рівень задоволення індивідуальних потреб<br>D42 – Рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу<br>D43 – рівень задоволеності своїм матеріальним становищем |

\* розроблено автором

Проведений у розділі аналіз дозволив сформувавши цілісну концептуальну модель дослідження соціально-трудоу конфліктів на основі модифікованих показників індексу людського розвитку (рис. 1.6.).



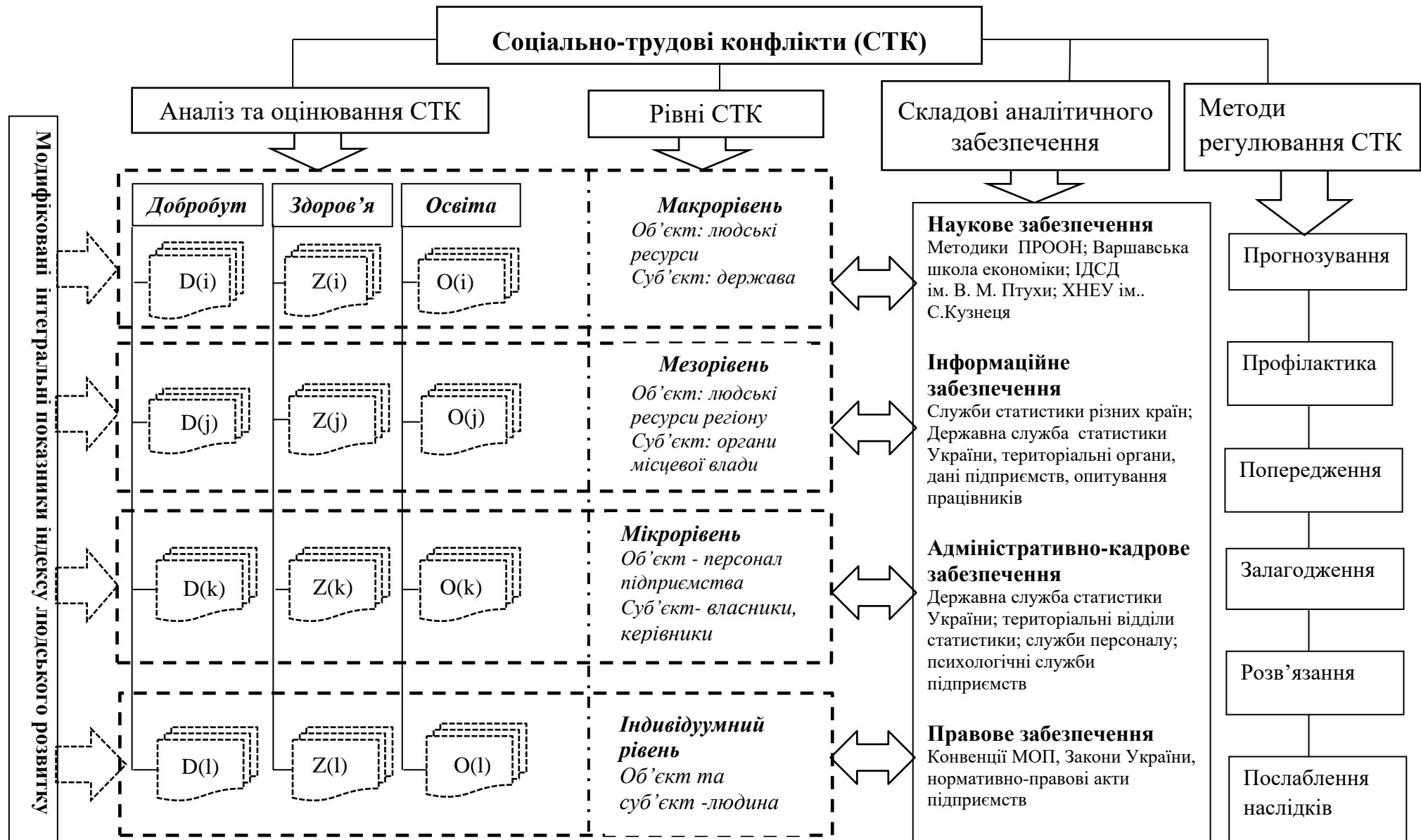


Рис. 1.6. Концептуальна модель оцінювання та регулювання СТК на основі модифікованих показників індексу людського розвитку

Складовими моделі є:

- Соціально-економічні рівні прояву СТК (макро-, мезо-, мікро-, індивідуумний). Об'єктом дослідження на макрорівні є людські ресурси, суб'єктом – держава. Об'єктом мезорівня виступають людські ресурси регіону, суб'єктом - органи місцевої влади. Об'єктом макрорівня є персонал підприємства, суб'єктом – власники, керівники підприємства. Об'єктом та суб'єктом особистісного рівня є людина.

- Аналітично-ресурсне забезпечення, яке складається з наукового, інформаційного, адміністративно-кадрового та правового.

- Множину модифікованих показників оцінювання людського розвитку (добробут, здоров'я, освіта) за рівнями {D, Z, O}.

- Управлінські дії, що характеризують методи попередження, регулювання та розв'язання СТК (прогнозування, профілактика, попередження, врегулювання, розв'язання, послаблення наслідків).

Спираючись на визначення методології, як вчення про методи наукового пізнання, його послідовність та принципи побудови, будемо розглядати концептуальну модель, як певний спосіб наукового пізнання об'єкту дослідження – СТК. Представлена модель може бути запропонована як інструментарій співставлення теорії і практики дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК, що забезпечую перевірку адекватності та обґрунтованості конфліктологічної парадигми. Формування цього комплексного інструментарію вирішує завдання опису, систематизації, координації та розвитку наукових досліджень у галузі конфліктології. Головне значення інструментарію проявляється у забезпеченні формування єдиної методологічної та методичної основи для дослідження СТК на всіх соціально-економічних рівнях, що буде розглянуто у наступних розділах.

## Висновки до розділу 1.

1. Узагальнення існуючих досліджень з проблематики соціально - трудових конфліктів довело фрагментарність вивчення СТК як соціально-економічного явища, яке впливає на розвиток суспільства, з переважною увагою до цього питання вчених у галузях психології, соціології, права. Доведено, що на сучасному етапі розвитку людства значне методологічне та прикладне значення мають процеси діагностики, попередження, профілактики та регулювання СТК з точки зору соціальних та економічних наслідків конфліктності суспільства. Мета конфліктологічної науки полягає в тому, щоб об'єднати раніше заявлені і нові теоретико-методологічні і концептуальні основи вивчення соціально-економічних суперечностей, джерел , причин виникнення, умов розвитку, механізмів вирішення, масштабів прояву, небезпеки наслідків і домінуючих факторів конфліктогенного ризику .

2. Систематизація тлумачень сутності та проявів конфліктів в соціально-трудовій сфері дозволила визначити категорію СТК як протиборство, протистояння, зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на протилежно спрямованих цілях, інтересах, позиціях людей або груп на певному рівні соціально-економічної системи, що може привести або до ефективного розвитку, або до руйнації системи і вимагає використання специфічних методів і механізмів для його врегулювання.

3. Найважливішим завданням будь-якого наукового пізнання є впорядкування, приведення в систему знань про ту сукупність явищ, які є об'єктом вивчення. Головним завданням здійсненої класифікації СТК було виявлення системних ознак функціонування та розвитку СТК. Такими ознаками встановлено: джерело виникнення; причини; соціальні наслідки; масштаб та межі конфлікту; форми боротьби та ступінь зіткнення; ініціатива виникнення; спрямованість впливу; спосіб розв'язання; особливості походження; сфери прояву; ступень виразності; спрямованість результату; суб'єкти; ступень

напруженості та тривалість протікання; учасники конфліктної взаємодії; наявність антагонізму. До класифікації додано нову ознаку - соціально-економічні рівні прояву та розгортання конфліктів.

4. Специфіка СТК проявляється у особливостях його структури, яка визначена як сукупність його стійких зв'язків, що забезпечують цілісність, тотожність, стійкість, повторюваність і відрізняє його від інших явищ соціального життя. Предметом конфлікту визначена об'єктивно існуюча чи штучно створена проблема, яка є причиною розбіжностей у поглядах та інтересах опонентів і потребує вирішення, а саме матеріальні (нематеріальні) цінності та спосіб їх розподілу. Об'єктом конфлікту виступає будь-який елемент матеріального світу та соціальної реальності, здатний служити сферою особистих, групових, суспільних, державних інтересів. Суб'єктами конфлікту є учасники конфліктної взаємодії: окремі особи, групи осіб, соціальні групи. Крім того, у конфліктах можуть брати участь і опосередковані учасники.

5. Системний підхід до явища СТК дозволив сформувати нову конфліктологічну парадигму, основою якої є концепція дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК. Концептуальна модель побудована як інструментарій співставлення теорії і практики дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК, що забезпечую перевірку обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, їхні зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління. Конфліктологічна парадигма дала підстави визначити методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології.

6. Концепція, покладена в основу конфліктологічної парадигми покликана виконувати такі базові дослідницькі функції: методологічну, аналітичну, синтезуючу, прогностичну. Запропонована концепція заснована на дії об'єктивних законів, серед яких основними слід вважати законі розвитку, стійкості, синергії. Окрім законів, дослідження спирається на принципи, серед

яких було виділено загальні і специфічні. Головними функціями визначено індикативну, трансформаційну, інформативну, активаційну, інноваційну, профілактичну, захисну, регулятивну та стабілізуючу. Відповідно до запропонованої методології визначено основні методи регулювання СТК, до яких віднесено наступні: імперативний (метод підпорядкування), диспозитивний (метод координації), автономний (метод саморегулювання).

7. Проведений аналіз методів та методик оцінювання складних, важко формалізованих процесів довів доцільність методології комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) як індикаторів конфліктності на макро, мезо, мікро та особистісному рівнях. Було сформовано відповідне науково-методичне забезпечення для адаптації показників індексу людського розвитку до усіх рівнів соціально-економічної системи, що дозволяє прогнозувати, попереджати та регулювати СТК. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків між складовими дозволяє зробити відповідні висновки та приймати рішення щодо напрямів людського розвитку, управління конфліктами та забезпечення національної, економічної, та соціальної безпеки.

Основні результати досліджень, отримані автором у ході написання розділу, опубліковані в роботах [56; 73; 74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 82; 149; 150; 151; 152; 153; 154; 155; 156; 157; 158; 159]

## Список використаних джерел до розділу 1

1. Анцупов А. Я., Малишев А. Н. Введення в конфліктологію: Навч. посіб. К.: МАУП, 1996. 103 с.
2. Арефьева Е.В. Стратегия и тактика управления производственными системами. Х.: Основа, 1996. 203 с.
3. Бажал Ю. Еволюційна парадигма економіки перехідного періоду. *Економіка України*. 1993. №8. С. 14-20.
4. Балабанова Л. В. Сардак О. В. Управління персоналом: Навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
5. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 59. 615
6. Беззубко Л. В., Зюнькін А.Г., Беззубко Л. В., Каліна А. В. Управління трудовими конфліктами. К.: МАУП, 2004. 256 с. 24
7. Берлач А.І., Кондрюкова В.В., Криволапчук В.О., Поліщук О.Г. Конфліктологія: навч. посіб. Одеса : ОДУВС, 2010. 162 с.
8. Берлізова В.М. Колективний договір як організаційна форма соціального партнерства на промисловому підприємстві. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. 2012. № 7 (178). С. 22-27.
9. Братковский М.Л. Братковский М.Л. Згода як соціальний феномен. *Економіка. Менеджмент. Підприємництво*. - 2001.- № 4. - С. 58-64.
10. Бунтівська Л.Л. Діагностика конфліктогенних факторів дестабілізації соціально-трудова відносин. *Науковий вісник Полтавського ун-ту економіки і торгівлі*. Полтава: Полтавський ун-т економіки і торгівлі. 2013. № 1 (56). С. 135 – 139.
11. Бунтівська Л.Л. До питання використання альтернативних методів вирішення трудових конфліктів у сучасних умовах *Вісник Східноукраїнського національного ун-ту ім. Володимира Даля*. 2011. № 14 (168). С. 44-47.

12. Вовк І., Вовк Ю. Управління інноваційними конфліктами при впровадженні ресурсоощадних заходів на машинобудівних підприємствах *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2010. Випуск 1 (3). С. 39-50.

13. Гайдук Н. М. Концептуальні засади застосування посередництва при розв'язанні конфліктів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2003. № 6. С. 147 -157.

14. Ганін В. І., Ганіна Н. В., Гурова К. Д. *Методологія соціально-економічного дослідження : навч. посібн. К. : Центр учбової літератури, 2008. 224 с.*

15. Гарматюк О. Механізми попередження і розв'язання конфліктів в антикризовому управлінні. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2010 р Випуск 1(3). С.50- 55.

16. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 2. С. 45-51.

17. Герасіна Л. М. Конфліктологія. / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. Харків: Право. 2002. 256 с.

18. Гончар О. І. Актуалізація управління потенціалом підприємства за умов євроінтеграції : монографія / О. І. Гончар. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 333 с.

19. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник. К. : Знання, 2006. 600 с.

20. Дзуліт З.П., Петрова Я.Ю. Типи конфліктів персоналу та шляхи їх вирішення в діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2021. №12. с. 35-40.

21. Долинська Л. В. Психологія конфлікту. Навчальний посібник / Л. В. Долинська, Л. П. Матяш-Заяц К.: Каравела. 2011. 304 с.

22. Дороніна О. А. Концептуальне забезпечення стратегії антикризової кадрової політики на засадах гідної праці. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 3(2). С. 35-40.

23. Дороніна О. А. Методологічно-функціональна спрямованість антикризової кадрової політики. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2015. № 3. С. 79-84.
24. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління Навчальний посібник. Київ: центр навчальної літератури 2005. 456с.
25. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. / Г.В.Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.О. Москаленко [та ін.]; за ред. Г.В. Назарової. К.: Знання, 2012. 573 с.
26. Економічна енциклопедія. у 3-х т. / ред. Б. Д. Гаврилишин. Т.2. К. : Академія. 2001. 848 с.
27. Єлагін В., Багрич С. Соціальний діалог як механізм соціального партнерства: сутність походження та огляд концепцій. *Актуальні проблеми державного управління : збірник наукових праць*. Одеса : ОРІДУ, 2009. №2. С. 23–27
28. Ємельяненко Л. М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А. М. Конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. К.: КНЕУ. 2003. 315 с.
29. Єрмакова, О. М. (2016). Стратегічне управління підприємством: сутність та особливості. *Науковий вісник Полісся*. 2015. №4(4). С. 092–096. 29
30. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.посіб. Київ: Кондор, 2003. 424 с.
31. Жеребятнікова І. В. Конфлікт цілей в соціальному розвитку підприємницької організації. *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : Збірник наукових праць*. – Харків: ХНУ імені В.Н.Каразіна. 2010. Випуск 16. С. 347 - 350.
32. Закон України: Про прожитковий мінімум» від 15.07.1999 р. № 966-ХІV ULR: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/966-14> (дата звернення: 20.11.2022 р.).



33. Іващенко Т. Ю. Індекс сталого людського розвитку: методика і практика дослідження. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. Вип. 118. Ч 2. С. 161-169.
34. Ільницький В.В. Методолого-методичний інструментарій дослідження відповідальної поведінки соціальних партнерів на ринку праці *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць*. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2-х т. – Т. 1. К.: КНЕУ, 2012. 666 с. 154
35. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. URL: <https://idss.org.ua/dir> (дата звернення 08.05.2023)
36. Ішмуратов А. Г. Конфлікт і згода. К.: Наукова думка, 1996. С. 13-115.
37. Карлов Т. Концептуальні підходи до управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Теорія та історія державного управління. Державне управління та місцеве самоврядування*, 2016, вип.. 4 (31). С. 14 – 20.
38. Кіржнер Л. О., Мартиненко М. В., Мангольд О. В. Конфліктологія. Навч. посіб. Харків: Вид. ХНЕУ. 2007. 144 с. 38
39. Клімович О. Посередництво – нова сфера професійної діяльності *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2012. №.3-4. С. 4-8. 176
40. Кодекс законів про працю. № 322-VIII від 10.12.71. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 26.04.2023)
41. Козаченко О. Деякі аспекти з міжнародного досвіду ведення колективних переговорів. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2012. № 3-4. С. 24–31.178
42. Колективні трудові спори: загальні питання. Нормативні акти національної служби посередництва і примирення. Судова практика / [за ред. Руденко В. М.]. Національна служба посередництва і примирення. К. : Юрінком Інтер, 2006. С. 383.

43. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ 2010. 251 с.
44. Колот А. М. Теоретичні і прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів. *Україна: аспекти праці*. 2002. № 2. С. 15, 20-25.
45. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2021. 487 с. 5
46. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. К: КНЕУ, 2004. 230 с. 183
47. Конвенція МОП про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються № 131 : ратифіковано 19.10.2005 / Верховна Рада України. URL: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993\\_149](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149) (дата звернення 05.02.2023)
48. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам: ратифіковано 04.02.1994 / Верховна Рада України. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_006) (дата звернення 05.02.2023)
49. Конституція України. 1996, № 30, ст. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 07.02.2023)
50. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Х. : Право, 2012. 128 с.
51. Котлова Л.О. Психологія конфлікту: курс лекцій : Навчальний посібник. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2013. 112 с.
52. Крися О. Й. Формування сучасного підходу до ролі конфліктів в організації . *Вісник НУ «Львівська політехніка»*. 2005. № 526. 684 с.
53. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: «Академвидав», 2003. 416 с.
54. Куцай Н.С. Управління конфліктами на підприємстві. *Економічні науки: збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка*. 2021. Випуск 18(71). С. 101-111.

55. Лаптев В. І., Назарова Г. В. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 2 (14). С. 123–130.

56. Лепейко Т. І., Назаров Н.К. Основні засади формування системи соціального партнерства на підприємстві. *Бизнес Информ*. 2011. № 11. С. 103–105.

57. Лесів В. Актуальні проблеми розвитку системи соціального партнерства в Україні. *Людина і праця*. 2004. № 5. С. 18–19.

58. Лисяк О. І. Соціальне партнерство як форма реалізації захисної функції профспілок . *Актуальні проблеми державного управління*. 2004. № 2(1) С. 41–45.

59. Лісогор Л.С. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку (кол. моногр.). К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2016. С. 51 – 73.

60. Лісогор Л.С. Соціально-демографічний потенціал населення України: проблеми формування та реалізації. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 6(3). С. 7 – 11. 60

61. Ложкін Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика : [навч. посібник] Н.І. Пов'якель. К. : ВД «Професіонал», 2007. 416 с.

62. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л., Белова Є.А. Управління колективними трудовими суперечками у системі соціального партнерства: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2015. 161 с. 217

63. Любохинець Л. С. Соціальне партнерство як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2013. Випуск 28. Т.1. С. 262-269.

64. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 356 с.

65. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. 380 с.

66. Майструк Н. Конфліктологічна парадигма: класичні та сучасні інтерпретації. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. Sv. 4, Vyd. 3. С. 170-175. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol\\_2017\\_4\\_3\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2017_4_3_28).

67. Макарова О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів. *Економіка України*. 2015. № 3. С. 41–53.

68. Мала Н.Т., Угрин Л.Є. Конфлікт у організації: класифікація та моделювання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.15. С.212- 219.

69. Мартиненко Н. Технологія менеджменту: підручник. К.: МП "Леся", 1997. 800 с.

70. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту. Київ: Либідь, 1999. 680 с.

71. Методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудова відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів). URL: [https://ips.ligazakon.net/document/view/mus453?an=12&ed=2003\\_09\\_03](https://ips.ligazakon.net/document/view/mus453?an=12&ed=2003_09_03) (дата звернення 02.03.2023 р.)

72. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. Київ, 2012. URL: [https://idss.org.ua/ukr\\_index/Methodika\\_ua.pdf](https://idss.org.ua/ukr_index/Methodika_ua.pdf) (дата звернення: 08.08.2019).

73. Назаров Н. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-трудова сфери. *Економіка і організація управління*. 2022. №2(46). С. 120-130. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/12550>

74. Назаров Н., Тімофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць*. 2018. №1(9).

75. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудо­вій сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем: збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.).

76. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудо­вих конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство*. 2023 р. № 47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-22>

77. Назаров Н.К. Інформаційно-аналітична база оцінювання соціально-трудо­вих конфліктів. *«Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі»*, XIV Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 11 травня 2023 р.

78. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2014. №5. С. 198-201.

79. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудо­вих відносин на підприємстві. *Соціально-трудо­ві відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2014. № 2(8). С. 363-369 ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp\\_2014\\_2\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpp_2014_2_54)

80. Назаров Н.К. Розвиток системи соціального партнерства на підприємстві. *Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів: матеріали міжнародної наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р.* Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83.

81. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252.

82. Назаров Н.К., Назарова Г.В., *Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММПІ-2015): матеріали*

міжнародної наук.-практ. конф, м.. Кobleво, 14-20 вересня 2015 р. Харків, ХНУРЕ, 2015. С.142-145.

83. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Сотнікова Ю. В., Аграмакова Н. В. Соціальна економіка: навч. посіб. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 284 с.

84. Назарова Г.В. Закони формування та розвитку організаційних систем. *Регіональні перспективи*. 2000. №1(8). С. 16-18.

85. Назарова Г.В. Організаційні структури управління корпораціями: Монографія. 2-ге вид., допов. і переробл. Х: ВД "ІНЖЕК", 2004. 420 с.

86. Національна служба посередництва і примирення : сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/> (дата звернення: 05.14.2023 р.).

87. Нижник В. М. Підвищення конкурентного потенціалу та економічної безпеки промислових підприємств за умов розвитку глобалізаційних процесів : монографія / за наук. ред. В. М. Нижника. Хмельницький : ХНУ, 2013. 525 с.

88. Немченко О. Проблеми розвитку відносин соціального партнерства в Україні. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2008. № 11–12. С. 28–35.

89. Новіков В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства. *Економіка України*. 2005. № 1. С. 80–86.

90. Обозов М.І. Психологія міжособистісних відносин К.: Либідь. 2008. -345 с.

91. Паніна Є.С. Трудові конфлікти на підприємствах. *Основи економіки, управління і права*. 2012. №6. с.132-135.

92. Петрова. І. Л., Близнюк В. В. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія НАН України. Київ Ін-т економіки та прогнозування НАН України. 2016. 326 с.

93. Пірен М. І. Конфліктологія : підручн. К.: Вид-во МАУП. 2003. 360 с.

94. Політична енциклопедія. / за ред.. Ю. Левенець, Ю. Шаповал. К.: Парламентське видавництво, 2011. 808 с.

95. Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Тридід О.М. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навчальний посібник. Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. 640с.

96. Примуш М. В. Конфліктологія. Навч. посіб. К.:ВД «Професіонал», 2006. 288 с.

97. Принцип. Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Принцип> (дата звернення 21.09.2022)

98. Про Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 р. № 1029. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF> (дата звернення: 16.12.2018).

99. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII. Дата оновлення: 12.03.2017. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1700-18/page> (дата звернення: 04.05.2023).

100. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993, № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

101. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 17 Відомості Верховної Ради України. 1995. №17.

102. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 р. № 2436-XIV. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2436-14>

103. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2695-XII (дата звернення: 20.11.2022 р.). (дата звернення: 20.11.2022 р.). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2695-12>

104. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закону України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР. Дата оновлення: 02.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 06.11.2022).

105. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 19.08.22 (редакція) № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

106. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2862-VI. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 06.11.2022).

107. Проект Закону України від 02.04.2008 № 2312. Концепція соціальної держави України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF1S800A?an=3> 107

108. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. К.: Рута, 2001. 340 с.

109. Регнет Е.. Конфлікти у організаціях. Форми, функції та способи подолання. Х.: Вид-во Інститут прикладної психології «Гуманітарний центр», 2005. С.18.

110. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України,ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». К., 2016. 326 с.

111. Ротар Н. Козер Льюїс Альфред. Політична енциклопедія. К.: Парламентське видавництво, 2011. с.341

112. Саричев В. І., Єлісеєва Г. Ю. Індекс людського розвитку: проблеми вимірювання на національному та світовому рівнях. *Бізнес Інформ*. 2014. № 2. С. 220–227. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf\\_2014\\_2\\_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_2_40).

113. Семикіна М. В., Семикіна А. В., Мельнік А. В. Людський капітал регіону: небезпека кадрових катастроф. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 2018. Вип. 33. С. 87-95.

114. Сівчук І.П. Зарубіжний досвід вирішення конфліктних ситуацій. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 92-95. 114

115. Скриньковський Р.М. Діагностика рівня конфліктності в колективі та шляхи подолання дестабілізації соціально-трудоких відносин на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2016. № 4. С. 268-273.

116. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl> (дата звернення 11.03.2023)



117. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2010. 348 с.

118. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. URL: <http://www.fpsu.org.ua/napryamLki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/2545-spisok-konventsij-mop-ratifikovanikh-ukrajinoyu-stanom-na-29-zhovtnya-2013-r> (дата звернення 23.01.2023)

119. Співак В. І., Онуфрієва Л. А. Природа виникнення, теоретичні та практичні аспекти дослідження конфлікту. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць*. 2012. Випуск 17. С. 540 – 553с.

120. Стрижак О.О. Теоретичні основи дослідження інституціонального середовища людського розвитку. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2016. Випуск 4(99). С. 116-123.

121. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова та ін.; Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2022. 385 с.

122. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія /За заг. ред. д.е.н., професора Назарової Г.В. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. 324 с.

123. Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

124. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник. К.: Вища школа, 1995. 352 с.

125. Цимбалюк С. О. Розвиток інституту соціального партнерства та його роль у формуванні компенсаційної політики на національному рівні. *Наука й економіка*. 2013. Вип. 4(2). С. 356-365.

126. Шаульська Л. В. Людські ресурси нової економіки: ключові компоненти та ефективність регулювання. *Економіка і організація управління*. 2018. Вип. 4. С. 7-16.

127. Шегда А.В. Менеджмент: Навч. Посіб. – К.: Т-во "Знання", 2002. - 583 с.

128. Шепетяк О. Поняття парадигми у філософії мови і науки. // *Науковий вісник Чернівецького університету: Збірник наукових праць*. Випуск 389-390. Філософія. Чернівці: Рута, 2008. С. 169-172.

129. Яремчук С.С. Сучасні теорії в конфліктології: Навчальний посібник. Чернівці: Рута, 2008. 72 с.

130. Bandura R. A. Survey of Composite Indices Measuring Country Performance: 2008 Update. New York: Office of Development Studies UNDP, 2008. 96 p. URL: [http://web.undp.org/developmentstudies/docs/indices\\_2008\\_bandura.pdf](http://web.undp.org/developmentstudies/docs/indices_2008_bandura.pdf).

131. Boulding K. Conflict And Defense: A General Theory. Whitefish: Literary Licensing, LLC. 2012. 349 pp.

132. Chen, G-M. Cross-Cultural Conflict Management in an Age of Globalisation. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 2012. №20 (4), P. 1287-1298.

133. Cole, D. W. Conflict resolution technology. Cleveland, Ohio: The Organization Development Institute, 1983. 244 p. 133

134. Coser, L. (1956). The Functions of Social Conflict. New York: The Free Press, 1956.

135. Darendorf R. Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford : Stanford Univ. Press. 1965. 350 p.

136. De Dreu C.K., Gelfand V.J. (eds.) The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations. USA: New York; Taylor & Francis Group, 2013. 506 p.

137. Deutsch M. Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research. *Journal of Social Issues*. 1994. Vol . 50. № 1. P.13-32.

138. Fisher R. Needs Theory, Social Identity and an Eclectic Model of Conflict. *Conflict: Human Needs Theory*. London. Macmillan. 1990. P. 89-112. 20

139. Hansen T. (2008). Critical conflict resolution theory and practice. *Conflict Resolution Quarterly*. 2008. №25(4), 403-427.

140. Hart, L. B. Learning from conflict: a handbook for trainers and group leaders. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981. 218 p.

141. Hesselbein F., Goldsmith M., Beckhard R. The Organization of the Future. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, 1997. 398 p.

142. Human Development Report 2021-22. Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. Posted On: September 08, 2022 URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22> (дата звернення: 20.11.2022).

143. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm)

144. Ivanov A., Peleah M. Affordable Human Development Index: A new measure of sustainable wellbeing. *Human Development Working Paper 2013/2E*. Geneva: UNDP BRC, 2013. URL: [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.15/2013/WP\\_16\\_UNDP\\_D\\_En.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.15/2013/WP_16_UNDP_D_En.pdf).

145. Marx, K., Engels, F. (1998). The German Ideology. Literary Theory: An Anthology. Oxford : Blackwell, 1998. 653-658.

146. Mills B. R., Mene Ch. T. Conflicts and Its Management In An Organisation: A Theoretical Review. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*. 2020. 10 (05). P. 540-545

147. Mishra S. Social Tensions/Conflicts and their Functions. *Indian Journal of Public Administration*. 2002. 48 (3). P. 319-326. 23

148. National Human Development Report Poland. Local and Regional Development. Warsaw: UNDP Project Office in Poland, 2012. URL: [https://issuu.com/undp\\_poland/docs/lhdi\\_report\\_poland\\_2012\\_eng](https://issuu.com/undp_poland/docs/lhdi_report_poland_2012_eng).

149. Nazarov N, Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). Changing Paradigm in Economics & Management System. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2). ULR: <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

150. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. *International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and*

*Marketing*. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6.

151. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference*. London, England. 2021. Pp. 70-74. URL: [https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm\\_source=eSputnik-promo&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Sbornik\\_materialov\\_konferencii\\_dost\\_upen&utm\\_content=1236909764](https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm_source=eSputnik-promo&utm_medium=email&utm_campaign=Sbornik_materialov_konferencii_dost_upen&utm_content=1236909764)

152. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2021. №.1(15) .P. 91-98. ULR: <https://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/15>

153. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. *Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference*. Prague, Czech Republic. 2022. Pp. 77-79/ ULR: <https://isg-konf.com/multidisciplinary-academic-notes-theory-methodology-and-practice-2/>

154. Nazarov N., Honcharova S., Minenko V., Kotliarevska K. Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. №5 (46). C. 349-360 ULR: <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3864>

155. Nazarov N., Jaworska M., Nazarova G., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. №17(4). P. 226–238. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.19).

156. Nazarov N. System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi : ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93. (ISBN : 978-93-87229-43-3) <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

157. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268/ URL: <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2325>

158. Nazarov, N., Nazarova, G. The analysis of structural configurations for implementing competitive strategies. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2017. № 2 (1). С. 132-137. URL: <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/2>

159. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A.. Approach to analytical support for assessing the security of human development. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/16916>

160. Nazarova G., Volikov V., Demianenko A. Modification of the human development index in Ukraine in the regional aspect. *Web of Conferences*. 2019. 67. 06037. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20196706037>.

161. Neuhauser, P. Tribal warfare in organisations. Cambridge, Mass.: Ballinger Pub.Co., 1988. 213 p.

162. Oachesu M. Conflict Management, a New Challenge. *Procedia Economics and Finance*. 2016. Vol. 39. P. 807-814

163. Simmel, G. (1904). The Sociology of Conflict. *American Journal of Sociology*, 9 (January) (4), 490-525.

164. Siregar, I., Zulkarnain. The Relationship between Conflict and Social Change in the Perspective of Expert Theory: A Literature Review. *International Journal of Arts and Humanities Studies*, 2022, №2(1), P. 09-16.

165. Technical notes. Calculating the human development indices – graphical presentation. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2018\\_technical\\_notes.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2018_technical_notes.pdf).

166. UNDP. Human Development Report 1990. New York: Oxford University Press, 1990. URL : <http://www.hdr.undp.org/en/reports/>.

167. UNDP. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr\\_2010\\_en\\_complete\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf)

168. Vayrynen Raimo. New Directions in Conflict Theory: Conflict Resolution and Conflict Transformation. ed. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1991, 232 pp.

169. Yang L. (2014). An Inventory of Composite Measures of Human Progress, Technical Report. UNDP. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/inventory\\_report\\_working\\_paper.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/inventory_report_working_paper.pdf).

170. Yi Y. Analysis on the Current Situation of Conflict Management and Future Prospects. *Open Journal of Business and Management*. 2019. P. 1053-1062

## РОЗДІЛ 2

### ТЕОРИТИЧНЕ ТА НАУКОВО-ПРАКТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АНАЛІЗУ СТАНУ КОНФЛІКТНОСТІ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ: МАКРОРІВЕНЬ

#### 2.1. Аналіз трансформаційних процесів у соціально-трудо­вій сфері: європейські та українські виміри

Трансформаційні процеси у соціально-трудо­вій сфері відбуваються динамічно та постійно. Останніми роками це було пов'язано з пандемією, яка призвела до зміни змісту праці, до появи нових форм праці та, відповідно, нових видів конфліктогенів. Суттєвий вплив на стан конфліктності соціально-трудо­вої сфери здійснює воєнний стан та зміни, що відбуваються в сфері зайнятості в умовах соціальної та безпекової напруженості суспільства [61; 56].

Соціально-трудо­ва сфера України вже пройшла кілька трансформаційних етапів, кожен з яких характеризується притаманними їй соціально-трудо­вими відносинами та соціально-трудо­вими конфліктами [53; 58; 59]. Вчені виокремлюють такі етапи: індустріальний, реіндустріалізації, соціальної згуртованості. Індустріальний етап функціонування соціально-трудо­вої сфери описаний та досліджений цілою плеядою науковців у сфері економіки праці.

Період економічного зростання, що мав місце в Україні, характеризувався процесами реіндустріалізації трудових відносин [60]. Це підтверджують і статистичні дані щодо постійного попиту на некваліфіковану робочу силу та працівників низької кваліфікації, екстенсивністю використання праці в економіці України. Цей період характеризувався порушеннями пропорцій у розвитку соціально-трудо­вої сфери, формуванням розшарування суспільства (як майнового, так і його інших видів).

Аналіз міжнародного досвіду оцінювання рівню розвитку соціально-трудо­вої сфери показав, що критеріями задоволеності якістю трудового життя є

показники, що розраховуються у європейському та світовому вимірах, а саме: індекс соціального розвитку, індекс людського розвитку, індекс якості життя, індекс щастя, показник очікуваної тривалості життя [22; 23; 52; 55] .

Індекс соціального розвитку (Social Progress Index) [64] – це комбінований показник, що вимірює рівень суспільного благополуччя і соціального прогресу в країнах світу. При визначенні успіхів тієї або іншої країни у соціальному розвитку враховуються понад 50 показників, об'єднаних у три основні групи: базові потреби людини (харчування, доступ до основної медичної допомоги, забезпечення житлом, доступ до води, рівень особистої безпеки); засади благополуччя людини (доступ до базових знань і рівень грамотності населення, доступ до інформації і засобів комунікації, рівень охорони здоров'я); можливості розвитку людини (рівень особистої і громадянської свободи, забезпечення прав і можливостей реалізувати свій потенціал). У 2022 р. Україна зайняла 62 місце серед 132 країн, випередивши Молдову за рахунок високих показників у доступності продуктів і базовій медичній допомозі, проте суттєво поступившись країнам ЄС, Норвегії.

Індекс якості життя (Quality of Life) [62], який розраховується міжнародною дослідницькою організацією Numbeo, дозволяє порівнювати інформацію про якість життя щодо вартості проживання, купівельної спроможності, доступності житла, якості системи охорони здоров'я, забруднення повітря, води та ін. На жаль, за цим показником Україна у 2022 році має 88 місце та поступається багатьом досліджуваним країнам.

Всесвітній індекс щастя (The Happy Planet Index) [67] — комбінований показник, що вимірює досягнення країн світу з точки зору їх здатності забезпечити своїм громадянам щасливе життя. Індекс, встановлений як альтернатива Індексу людського розвитку, вимірює показники задоволеності жителів країн і середню тривалість їх життя у співвідношенні з кількістю споживаних ними природних ресурсів. Слід вказати, що за даними звіту World Happiness Report у 2022 році Україна піднялась на 25 позицій (порівняно з 2020 роком) за всесвітнім індексом щастя (The Happy Planet Index) і обіймає в



рейтингу 98 сходинку. Таке швидке зростання позицій України у світових рейтингах 2022 року пояснюється великою хвилею патріотизму, згуртованістю суспільства, гордістю за свою країну, формуванням нації.

Індекс рівня тривалості життя (Life Expectancy Index) [48] публікується у спеціальному звіті ООН «Оцінка тенденцій розвитку світового населення» і вимірює середню очікувану тривалість життя в країнах світу. Він є індикатором широкого спектра, що характеризує СТС (умови життя, соціальну політику, соціальний захист). Серед розглянутих країн Україна займає 74 місце, і, на думку аналітиків ПРООН, має стійку тенденцію до зростання.

Індекс людського розвитку (Human Development Index) [45] – це комбінований показник, що характеризує розвиток людини, який щорічно складається ПРООН і використовується для спеціальної серії доповідей ООН про розвиток людини. Суспільний розвиток, згідно з концепцією ІЛР, оцінюється не тільки за національним доходом, а й за досягненнями у галузях здоров'я й освіти, в подоланні соціально-економічної нерівності.

Концепція людського розвитку ґрунтується на соціально-економічних показниках, а запропонований Програмою розвитку ООН індекс людського розвитку визнаний у всьому світі як інтегральний показник стану соціально-економічного розвитку країни, що відображає досконалість соціально-трудових відносин, а також є результатом та наслідком конфліктності в соціально-трудої сфері. Він є стандартним інструментом для загального порівняння рівня життя різних країн і регіонів. Індекс публікується в рамках програми розвитку ООН у звітах про розвиток людського потенціалу і був розроблений в 1990р. групою економістів на чолі з пакистанцем Махбубом-уль-Хаком. Однак концептуальна структура індексу була створена завдяки роботі Амартія Сена [45].

Індекс людського розвитку (до 2013 р. «Індекс розвитку людського потенціалу») – інтегральний показник, що розраховується щорічно для міждержавного порівняння і вимірювання добробуту (або рівня життя), освіти та здоров'я (очікуваного довголіття) як основних характеристик людського потенціалу (рис. 2.1).

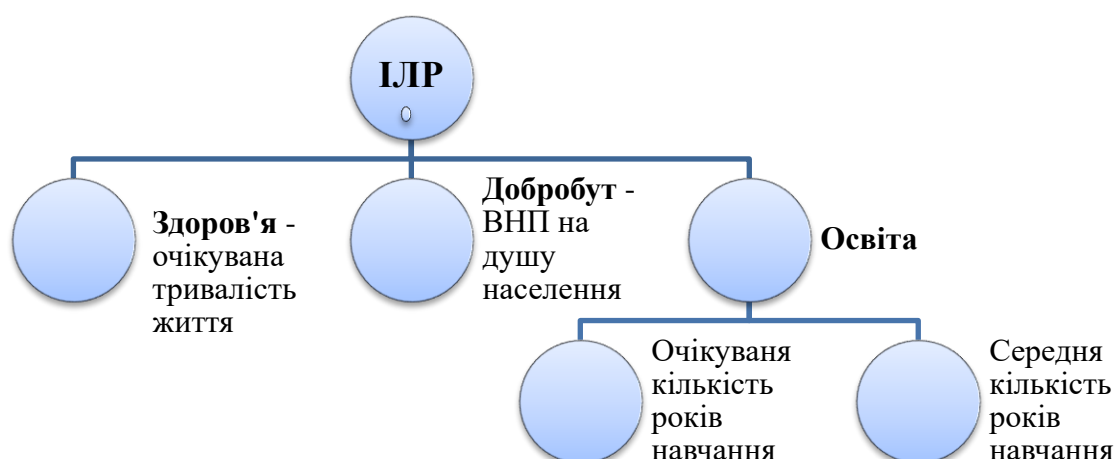


Рис. 2.1. Складові ІЛР (здоров'я, добробут, освіта)

Цей підсумковий показник вимірюється у трьох основних площинах: очікуваного довголіття (довготривале та здорове життя), досягнутого рівня освіти (доступ до знань), та гідного рівня життя або добробуту. Довге і здорове життя вимірюється середньою тривалістю життя. Рівень знань вимірюється середньою кількістю років, витрачених на освіту дорослим населенням, тобто середньою кількістю років навчання протягом життя у людей віком від 25 років; а доступ до навчання та знань – очікуваними роками навчання для дітей-першокласників, тобто загальною кількістю років навчання, на які дитина, що досягає шкільного віку, може розраховувати, якщо панівні моделі вікових показників зарахування до школи залишаються незмінними протягом життя дитини. Рівень життя вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення в доларах постійної купівельної спроможності рівня 2011 року, конвертованих за коефіцієнтами переходу на паритет купівельної спроможності (ПКС).

Згідно даних 2022 року, загалом до рейтингу увійшло 189 країн. Перше місце в рейтингу зайняла Норвегія, а за нею Ірландія та Швейцарія з найвищими показниками (табл. 2.1) [45]. Також в десятку країн з найвищим коефіцієнтом людського розвитку увійшли: Гонконг, Ісландія, Німеччина,

Швеція, Австралія, Нідерланди та Данія. Україна за індексом людського розвитку у 2022 році посідає 74 місце.

Таблиця 2.1

ІЛР та його складові першої десятки країн світу, 2022 р.

| Країни        | Здоров'я                   | Освіта                             |                                  | Добробут                        | Значення ІЛР |
|---------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|--------------|
|               | Очікувана тривалість життя | Очікувана кількість років навчання | Середня кількість років навчання | ВНД на душу населення (дол США) |              |
| 1. Норвегія   | 82,4                       | -                                  | -                                | 66,494                          | 0,957        |
| 2. Ірландія   | 82,3                       | 18,6                               | 12,7                             | 68,371                          | 0,955        |
| 3. Швейцарія  | 83,8                       | 16,3                               | 13,4                             | 69,394                          | 0,955        |
| 4. Гонг Конг  | 84,9                       | 16,9                               | 12,3                             | 62,985                          | 0,949        |
| 5. Ісландія   | 83,0                       | 19,1                               | 12,8                             | 54,682                          | 0,949        |
| 6. Німеччина  | 81,3                       | 17,0                               | 14,2                             | 55,314                          | 0,947        |
| 7. Швеція     | 82,8                       | 19,5                               | 12,5                             | 54,508                          | 0,945        |
| 8. Австралія  | 83,4                       | 22,0                               | 12,7                             | 48,085                          | 0,944        |
| 9. Нідерланди | 82,3                       | 18,5                               | 12,4                             | 57,707                          | 0,944        |
| 10. Данія     | 80,9                       | 18,9                               | 12,6                             | 58,662                          | 0,940        |

Закриває рейтинг десятка найбідніших країн світу: Ємен, Еритрея, Мозамбік, Сьєрра-Леоне, Буркіна-Фасо, Малі, Південний Судан, Бурунді, ЧАД, Центральноафриканська Республіка, Нігерія зайнявши відповідно від 179 до 189 місця.

За підсумками 2021 р. Україна зайняла 74-те місце у світі. З 1990-го по 2021 рр. цей індекс для нашої країни підвищився на 0,65 пункту, але все ще суттєво нижчий, ніж в країнах ЄС. Україна знаходиться між острівними державами Карибського басейну Сент-Кітс і Невіс та Антигуа і Барбуда.

Проведений економіко-статистичний аналіз ІЛР для України у 1990-2021 рр., показав позитивну динаміку і обумовив входження України до групи країн з високим рівнем ІЛР (рис. 2.2). За період з 1990 до 2022 р. значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,779.



Рис. 2.2. Динаміка ІЛР в Україні 1990-2021 рр.

Між Україною та іншими країнами залишаються значні відмінності, коли йдеться про благополуччя населення. Дитина, народжена зараз у Норвегії – країні з найвищим ІЛР – ймовірно проживе понад 82 роки і навчатиметься майже 18 років. Водночас хлопчик, народжений в Україні, найімовірніше проживе 63 роки і присвятить навчанню 12 років. Хоча значна нерівність виникає у багатьох країнах, включаючи деякі найзаможніші країни, в середньому такі країни як Україна, де фіксується нижчий рівень людського розвитку, зазнають більших втрат. Такий показник означає, що українська молодь не має можливостей вирости продуктивними дорослими. Для поліпшення ситуації в Україні, потрібні інвестиції в освіту, охорону здоров'я та добробут (рівень життя) населення.

Зважаючи на Методику розрахунку індексу регіонального людського розвитку за 2021 рік [18], слід розширити уявлення про склад показників ІЛР. Так, для аналізу складової "здоров'я" використовуються такі показники: середня очікувана тривалість життя при народженні; загальний коефіцієнт приросту (скорочення) чисельності населення; коефіцієнт смертності від навмисного само ушкодження. При оцінюванні складової "добробут" розглядаються показники: обсяг видатків місцевих бюджетів на одну особу;

відношення середньої заробітної плати до мінімальної; рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних. Складова "освіта" характеризується такими показниками: чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років; кількість випускників вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації до загальної кількості населення у віці 25–70 років.

### 1. Здоров'я.

Тривалість життя є інтегральним індикатором стану здоров'я населення, його благополуччя, а також підсумовуючою оцінкою умов життєдіяльності населення та мірилом ефективності охорони здоров'я. Українці живуть в середньому на 9 років менше, ніж громадяни Європейського Союзу: середня очікувана тривалість життя при народженні в Україні в 2019 році становила 72 роки; у країнах Європейського Союзу два роки тому середнє значення цього показника було на рівні 81 рік. Гострою проблемою України залишається висока передчасна смертність у працездатному віці, насамперед серед чоловіків, які живуть в середньому на 10 років менше, ніж жінки. Такий розрив помітно перевищує існуючі в розвинутих європейських країнах відмінності у показниках дожиття за статтю, де вони становлять лише 3,5–5 років. Рівень народжуваності в Україні є відносно низьким, коли на 10 жінок припадає в середньому 12-13 народжених дітей, що не забезпечує рівень простого заміщення поколінь. Щороку число померлих осіб суттєво перевищує число народжених, що призводить до стійкої депопуляції [30].

За статистичними даними протягом 2016–2021 рр. динаміка показника «Середня очікувана тривалість життя при народженні» суттєвих змін не зазнала. За останні 5 років спостерігається тенденція до скорочення населення, загальний коефіцієнт якого на 1000 осіб наявного населення знижується. Зменшення чисельності населення відбулось виключно за рахунок природного скорочення. Основними причинами смертності населення залишаються хвороби системи кровообігу (68,0%), новоутворення (12,8%) та зовнішні причини смерті (4,8%). Коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження

на 100 тис. осіб наявного населення протягом 2016-2020 років в області поступово зменшувався з 17,4 просантиміле у 2016 році до 15,8 просантиміле у 2021 році [30].

## 2. Добробут.

Добробут населення – це основний показник оцінки ефективності впровадження соціально-економічної політики держави. Зростання добробуту населення залежить від задоволення потреб людей, рівень яких зростає та якісно змінюється.

Упродовж останніх років (2016-2021 рр.) спостерігалась тенденція позитивного збільшення обсягу місцевих бюджетів, внаслідок запровадження фінансової децентралізації. Збільшення обсягу дохідної частини місцевих бюджетів призвело до зростання видатків місцевих бюджетів на 1 особу, проте в 2020 році відбулося зменшення загального обсягу видатків місцевих бюджетів порівняно з 2020 роком, що пов'яне із суттєвим скороченням трансфертів з державного бюджету та переглядом дохідних частин місцевих бюджетів області в умовах зменшення надходжень у зв'язку із запровадженням карантину та обмежувальних заходів.

Співвідношення розміру середньої заробітної плати до мінімальної протягом 2016-2021 років коливалось. Але, нажаль, спостерігається тенденція до зменшення, – у 2021 році це співвідношення незначно скоротилось та склало 2,41. Зменшення співвідношення розміру середньої заробітної плати до мінімальної пояснюється негативним впливом на економіку в цілому, а також на скорочення доходів працівників, протиепідемічних обмежень, спричинених пандемією.

Динаміка показника «Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, які мали статус безробітного протягом року» за період 2018-2021 років поступово знизилася. Основна причина зниження показника – економічна криза, спричинена пандемією COVID-19, яка викликала зниження попиту на робочу силу та зростання безробіття, а також поглиблення дисбалансу між попитом на працівників та пропозицією незайнятої робочої

сили у професійно-кваліфікаційному аспекті.

Нестача гідних робочих місць, глибока асиметрія попиту і пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційними ознаками, розміром оплати праці, видами економічної діяльності, захищеністю зайнятості на робочих місцях та безпеки умов праці спонукає населення до трудової та незворотної міграції.

У 2019 році закріпилася тенденція щодо зменшення масштабів бідності в країні та загального покращення показників рівня життя. Крім того, відбулося також скорочення рівня відносної бідності, отже бідніші верстви почали отримувати більшу користь від результатів економічного зростання порівняно з рештою населення. Дані 2020 року також демонстрували збереження позитивної тенденції в показниках рівня життя та бідності, зокрема, спостерігалось зростання реальних доходів населення в усіх майнових групах і посилення спрямованості системи соціального захисту на цільові групи. Події 2021 року, пов'язані з COVID-19 та карантинних заходів, внесли суттєві корективи у показники соціально-економічного розвитку країни. Цілком очевидно, що вже за підсумками 2021 року спостерігаються негативні зміни у показниках доходів та бідності населення.

### 3. Освіта.

Освіта є ключовим елементом забезпечення сталого розвитку людського потенціалу. Саме освіта готує людину до складнощів сучасного життя, забезпечує їй свободу інтелектуального, професійного та соціального вибору. За оцінками Світового банку Україна має конкурентну перевагу у вигляді потужної системи освіти, що є рушієм економічного та соціального розвитку країни, але частка людського капіталу в національному багатстві залишається невеликою. Однак, навички, яких потребує сучасний ринок праці, відрізняються від тих, що формує система освіти, а необхідні трансформації в освітньому секторі відбуваються повільно. Попри наявність високоосвіченої робочої сили в Україні, на людський капітал припадає лише 34 % національного багатства (тоді як середній показник для країн Європи та Центральної Азії сягає 62 %), а продуктивність праці становить лише 22 % від

продуктивності праці у країнах Європейського Союзу.

За даними Державної служби статистики України показник «Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років, відсотків до загальної кількості дітей такого віку» поступово збільшується. На покращення динаміки показника у 2021 році вплинуло створення додаткових місць шляхом відкриття закладів дошкільної освіти та додаткових груп у функціонуючих закладах. Показник «Кількість випускників вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, відсотків до загальної кількості населення у віці 25-70 років» суттєво не змінюється. Факторами, що можуть впливати на коливання даного показника, є розширення можливостей на ринку освітніх послуг у сфері вищої та фахової передвищої освіти; фінансова спроможність громадян отримувати вищу (післядипломну) освіту за різними формами навчання (денна, вечірня, заочна, дистанційна) на контрактній основі; скорочення пілг для соціально незахищених категорій населення при вступі до закладів вищої освіти.

Вищевикладене дозволяє дійти висновку, що рівень розвитку соціально-трудової сфери на макрорівні тісно пов'язаний з показниками людського розвитку, які характеризують соціальну згуртованість або соціальну напруженість суспільства.

Основними причинами конфліктності у соціально-трудовій сфері України останніми роками стали [2; 14; 16; 11]:

- 1) заборгованості (затримки з виплатами) з виплат заробітних плат працівникам (40%);
- 2) скорочення працівників та зростання безробіття (30%);
- 3) порушення роботодавцями умов колективних договорів, у тому числі режимів роботи та техніки безпеки (15%).

Слід зазначити, що у «допандемічні роки» (2016-19 р.р.) головними джерелами початку соціально-трудових конфліктів було визначено низький рівень оплати праці (41%), невивплати заробітної плати (33%) та порушення умов праці (17%) [30].



Доцільно провести більш глибокий аналіз зазначених причин конфліктності за допомогою статистичних показників (додаток 2).

1) Показники заборгованості з виплат заробітних плат працівникам Для аналізу даного чинника використано дані додатків В, Г.

У 2005 р Україна ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 173 «Про захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавців». Ратифікуючи Конвенцію, Україна прийняла на себе зобов'язання щодо захисту вимог працівників, до яких відносяться: вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за встановлений період, тривалість якого не може бути менше, ніж три місяці; вимоги працівників щодо виплати їм заробітної плати за роботу у вихідні дні і заробітної плати за час відпустки; вимоги працівників щодо виплати їм грошових сум, що підлягають виплаті в зв'язку з іншими видами оплачуваної відсутності на роботі за встановлений період, тривалість якого не може бути менше, ніж три місяці; вимоги працівників щодо виплати їм вихідної допомоги у зв'язку з припиненням трудових відносин.

Аналіз показників, що характеризують соціально-трудоу сферу та рівень життя показав, що за півтора роки війни в Україні уповільнилося, а фактично зупинилося зростання основних складових розвитку соціально-трудоу сфери (Додаток Г). Мінімально відбувалося зростання середньої заробітної плати штатних працівників, мінімальної заробітної плати, середнього розміру пенсій, мінімальної пенсії.

Зважаючи на український та світовий досвід можна констатувати, що однією із причин виникнення соціально-трудоу конфліктів є наявність заборгованості з виплати заробітної плати та соціальних виплат (табл. 2.2) [30]. Заборгованість із виплати заробітної плати являє собою суму своєчасно несплаченої заробітної плати всім категоріям працівників, а саме: штатним працівникам, особам, які не перебувають в обліковому складі підприємства – сумісникам та тим, хто працює за договорами, а також звільненим працівникам.

Таблиця 2.2

Заборгованість населенню із заробітної плати та соціальних виплат  
(на початок року, млн. грн)

| Роки                               | 2014 | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|------------------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Усього                             | 766  | 1 363 | 1 966 | 1 834 | 2 390 | 2 677 | 3 099 | 3 209 |
| у тому числі                       |      |       |       |       |       |       |       |       |
| із заробітної плати                | 753  | 1 320 | 1 881 | 1 791 | 2 368 | 2 645 | 3 034 | 3 137 |
| із соціального страхування         | 13   | 43    | 85    | 43    | 22    | 31    | 65    | 72    |
| потерпілим на виробництві          | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| по пенсіях                         | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| по стипендіях                      | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| допомога по безробіттю             | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| соціальна допомога сім'ям з дітьми | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| грошове забезпечення               | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |
| військовослужбовців                | –    | –     | –     | –     | –     | –     | –     | –     |

У законодавчому регулюванні оплати праці України прийнято принцип першочергового погашення зобов'язань, які впливають з трудових відносин. Законом України «Про оплату праці» передбачено, що оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку, а всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань по оплаті праці. Своєчасність і обсяг виплати заробітної плати працівників не можуть бути поставлені в залежність від здійснення інших платежів та їх черговості [34]. Спираючись на дані табл. 2.5, можна помітити, що заборгованість із виплати заробітної плати та соціальних виплат за останні 8 років має негативну тенденцію до збільшення. Найбільшими її обсяги були станом на 1 січня 2021 року. У табл. 2.3 наведено динаміку заборгованості із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності за останні 5 років [30].

За даними табл. 2.3 на 01.01.2021 року сума заборгованості по заробітної плати в цілому по країні склала 3136,7 млн. грн. У порівнянні з аналогічними показниками попередніх років в останні 5 років спостерігалось поступове зростання заборгованості із зарплати в зв'язку з певним погіршенням економічної ситуації в країні. Слід відзначити, що найбільш масштабна

заборгованість у гривневому еквіваленті спостерігається у переробній промисловості – у 2021 році вона заросла на 16,4%. Найбільша частка заборгованості припадає на економічно активні підприємства, найменша – на економічно неактивні.

Таблиця 2.3

Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності  
(на 1 січня, млн. грн)

| Роки  | 2015 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. | 2021 % до<br>1 січня<br>2020 р. |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------------------------------|
| Усього  | 1 320,0 | 2 368,4 | 2 645,1 | 3 034,4 | 3 136,7 | 103,4                           |
| Сільське господарство   | 20,7    | 16,2    | 20,8    | 29,5    | 54,1    | 183,5                           |
| Промисловість   | 789,3   | 1 844,4 | 2 090,2 | 2 412,4 | 2 298,9 | 95,3                            |
| Будівництво   | 65,4    | 88,2    | 72,1    | 43,3    | 43,8    | 101,2                           |
| Інформація та телекомунікації                                       | 1,9     | 9,2     | 8,7     | 6,4     | 9,4     | 145,7                           |
| Фінансова та страхова діяльність                                    | 5,8     | 15,9    | 20,7    | 11,0    | 15,7    | 143,2                           |
| Операції з нерухомим майном   | 19,4    | 49,1    | 63,8    | 51,8    | 53,6    | 103,4                           |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                          | 99,5    | 107,2   | 120,2   | 182,7   | 267,0   | 146,1                           |
| Державне управління й оборона;<br>обов'язкове соціальне страхування | 26,5    | 4,9     | 4,4     | 3,6     | 6,2     | 170,4                           |
| Освіта  | 29,3    | 4,5     | 5,3     | 13,3    | 16,6    | 124,2                           |
| Охорона здоров'я та надання<br>соціальної допомоги                  | 10,7    | 14,7    | 14,1    | 17,6    | 31,7    | 180,2                           |
| Мистецтво, спорт, відпочинок  | 11,8    | 1,7     | 0,6     | -       | 0,7     | -                               |

Найбільший відсоток погашення заборгованості відзначався у 2021 році у промисловості (заборгованість зменшилася на 4,7%). Це є наслідком певних стабілізаційних процесів, що відбулися в економіці за зазначений період. Таким чином, реальна практика свідчить, що положення Конвенції МОП і Закон України «Про оплату праці» в частині своєчасної виплати заробітної плати найманим працівникам протягом більше десяти років в силу різних об'єктивних і суб'єктивних причин в регіонах України не дотримуються, і це обставина є одним з головних чинників дестабілізації соціально-трудової відносин, виникнення соціально-трудових конфліктів та зростання соціальної напруженості суспільства.

2) скорочення працівників та зростання безробіття.

Для аналізу даного чинника використано дані додатку Г.

Останнім часом на українському ринку праці відбуваються негативні процеси щодо зростання рівня безробіття, існує кількісний дисбаланс попиту на робочу силу та її пропозиції, найбільш суттєві диспропорції спостерігаються в галузях матеріального виробництва, а скорочення чисельності зайнятих здійснюється в основному за рахунок працездатного населення. Звісно, зазначені тенденції спричиняють зростання конфліктності у соціально-трудовій сфері та збільшення соціальної напруженості у суспільстві [29; 57].

У 2020 році в Україні було звільнено 2150,8 тис. осіб або 29,3% середньооблікової кількості штатних працівників. Це майже вдвічі більше, ніж працевлаштовано. Всього за січень – грудень 2020 року прийнято на роботу 3 963,3 тис. осіб, а припинено трудові відносини з 4 064,8 тис. особами (працевлаштовано на 101,5 тис. осіб менше, ніж звільнено).

Значне зменшення середньооблікової чисельності штатних працівників у грудні 2020 року порівняно з листопадом 2020 року спостерігається у таких галузях: сільське господарство – на 43,9 тис. осіб; охорона здоров'я – на 35,6 тис. осіб; будівництво – на 23,0 тис. осіб. У табл. 2.4 наведено дані щодо безробіття населення за останні 12 років [30; 21].

За офіційними даними Державної служби зайнятості України на 01 січня 2021 року кількість зареєстрованих безробітних складала 459,2 тис. осіб, що на 121,0 тис. осіб або 36 % більше ніж на 01 січня 2020 року. Всього протягом 2020 року статус безробітного мали 1 247,2 тис. осіб. В умовах воєнного стану процеси звільнення та безробіття ще більше загострюються та спричиняють зростання конфліктності. Протягом січня-вересня 2022 року роботодавцями було подано Державній службі зайнятості інформацію про заплановане масове вивільнення 56,9 тис. працівників, (у січні-вересні 2021 року – 184,3 тис. осіб).

Таблиця 2.4

Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у  
2010-2021 роках

| Рік  | Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб | За причинами незайнятості, %    |   |   |   |                              |  |   |  |              |
|------|--|---------------------------------|---|---|---|------------------------------|--|---|--|--------------|
|      |  | вивільнені з економічних причин | звільнені за власним бажанням, за угодою сторін | звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму | не працевлаштовані після закінчення закладів освіти | робота має сезонний характер | не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо | звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії | демобілізовані з військової строкової служби | інші причини |
| 2010 | 1 713,9  | 33,0                            | 27,2  | 10,0  | 15,5  | 6,3                          | 2,4  | 0,9   | 1,3  | 3,4          |
| 2011 | 1 661,9  | 27,7                            | 30,1  | 9,2   | 18,1  | 6,9                          | 2,5  | 0,9   | 1,2  | 3,4          |
| 2012 | 1 589,8  | 23,5                            | 34,0  | 8,4   | 16,9  | 8,8                          | 2,5  | 1,5   | 1,4  | 3,0          |
| 2013 | 1 510,4  | 21,9                            | 34,6  | 8,1   | 16,8  | 8,4                          | 3,8  | 1,2   | 1,0  | 4,2          |
| 2014 | 1 847,6  | 22,3                            | 31,8  | 7,8   | 16,7  | 9,3                          | 4,6  | 1,4   | 0,3  | 5,8          |
| 2015 | 1 654,7  | 27,8                            | 28,9  | 7,5   | 16,4  | 9,9                          | 3,7  | 0,9   | 0,3  | 4,6          |
| 2016 | 1 678,2  | 22,4                            | 33,0  | 9,4   | 15,6  | 9,7                          | 3,2  | 1,8   | 0,7  | 4,2          |
| 2017 | 1 698,0  | 23,2                            | 34,5  | 8,2   | 12,2  | 10,1                         | 4,9  | 2,0   | 0,7  | 4,2          |
| 2018 | 1 578,6  | 20,7                            | 38,0  | 9,5   | 9,8   | 9,4                          | 4,7  | 1,1   | 0,9  | 5,9          |
| 2019 | 1 487,7  | 21,5                            | 39,6  | 8,9   | 9,4   | 9,6                          | 3,3  | 3,4   | 0,8  | 3,5          |
| 2020 | 1 674,2  | 22,9                            | 34,1  | 9,7   | 9,3   | 10,2                         | 2,9  | 3,0   | 0,5  | 7,4          |
| 2021 | 1 711,6  | 27,1                            | 32,4  | 9,6   | 10,2  | 9,4                          | 4,1  | 2,4   | 0,6  | 4,2          |

За видами економічної діяльності: із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 22% становили працівники охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, 20% працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 15% працівники освіти, 14% працівники переробної промисловості та 7% працівники сфери транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. За професійними групами: серед працівників, попереджених про вивільнення, 52% становлять керівники, професіонали та фахівці.

3) порушення роботодавцями умов колективних договорів.

Для аналізу даного чинника використано дані додатку Г.

Колективні договори по своїй суті є юридичними актами узгодження інтересів сторін, їх співпраці в сфері забезпечення прав і гарантій найманих

працівників, поліпшення умов праці. Тому вони стають важливим механізмом підвищення ефективності управління соціально-трудовими конфліктами. Кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності у промисловості за останні 5 років наведено у табл. 2.8 [30].

Як видно з табл. 2.5., в цілому по Україні спостерігається стійка тенденція до зниження кількості укладених колективних договорів. За 2017-2021 рр. зазначений показник зменшився на 31,9%. Найбільш швидкими темпами він скорочувався у сфері діяльності готелів та ресторанів, в державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні. Найменшими були темпи скорочення даного показника в охороні здоров'я та надання соціальної допомоги, фінансовій діяльності, освіті. Слабка позитивна динаміка спостерігається лише у 2020 році в сферах державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (приріст 25%). У 2021 році позитивна динаміка щодо кількості зареєстрованих колективних договорів спостерігається лише в сфері фінансової та страхової діяльності (приріст 8,2%).

Таблиця 2.5

Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності, одиниць

| Види економічної діяльності  | Роки   |        |        |        |        | 2021 р. до 2020 р, % | 2021 р. до 2017 р, % |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------|----------------------|
|  | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   |                      |                      |
| Усього по Україні  | 63 359 | 59 622 | 51 408 | 51 125 | 43 154 | 84,4                 | 68,1                 |
| Сільське господарство та пов'язані з ним послуги                           | 4 605  | 4 295  | 3 719  | 3 513  | 3 160  | 90,0                 | 68,6                 |
| Промисловість  | 5 845  | 5 674  | 5 506  | 5 279  | 2 635  | 85,7                 | 65,6                 |
| Будівництво  | 1 301  | 1 281  | 1 148  | 1 052  | 814    | 77,4                 | 62,6                 |
| Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 2 422  | 2 405  | 1 877  | 1 757  | 1 617  | 92,0                 | 66,8                 |
| Транспорт  | 1 876  | 1 712  | 1 510  | 1 444  | 1 420  | 98,3                 | 75,7                 |
| Діяльність готелів та ресторанів   | 397    | 330    | 341    | 222    | 220    | 99,1                 | 55,4                 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 2 024  | 1 911  | 1 523  | 1 494  | 1 390  | 93,0                 | 68,7                 |

Продовження табл. 2.5

| Види економічної діяльності                                      | Роки   |        |        |        |        | 2021 р. до 2020 р, % | 2021 р. до 2017 р, % |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|----------------------|----------------------|
|  | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   | 2021   |                      |                      |
| Інформація та телекомунікації                                    | 611    | 541    | 436    | 436    | 423    | 97,0                 | 69,2                 |
| Фінансова та страхова діяльність                                 | 290    | 255    | 199    | 196    | 212    | 108,2                | 73,1                 |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування | 9 726  | 8 176  | 5 059  | 6 349  | 3 927  | 61,9                 | 40,4                 |
| Освіта   | 24 048 | 23 113 | 21 565 | 20 968 | 17 343 | 83,8                 | 72,1                 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                  | 4 515  | 4 482  | 3 819  | 4 042  | 3 766  | 93,2                 | 83,4                 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                          | 3 187  | 2 908  | 2 441  | 2 639  | 1 880  | 71,2                 | 59,0                 |

Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за регіонами України [9] виявляє стійку тенденцію до зниження протягом 2017-2021 рр. Зокрема, у Харківській області у 2017 р. зареєстровано 4470 колективних договорів, у 2018 р. – 4 560, у 2019 р. – 3 850, у 2020 р. – 3 980, а у 2021 р. – 3 601, що на 22,1% менше за відповідний показник у 2017 р.

Аналізуючи стан соціального партнерства в Україні, слід також розглянути динаміку кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності (табл. 2.6) [30; 26].

Дані табл. 2.6 також засвідчують негативну динаміку кількості працівників, охоплених колективними договорами, за більшістю видів економічної діяльності протягом 2017-2021 рр. Даний показник по Україні у 2021 р. зменшився на 15,7% порівняно з 2017 р. Найбільш швидкими темпами він скорочувався у сфері діяльності готелів та ресторанів, інформації та телекомунікації сільського господарства та пов'язаних з ним послуг.

Найменшими були темпи скорочення показника кількості працівників, охоплених колективними договорами в професійній, науковій та технічній діяльності, фінансовій та страховій діяльності. Лише у сферах будівництва,

оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів спостерігається підвищення кількості працівників, охоплених колективними договорами, у 2021 р. на 5,7% та 30,5% відповідно у порівнянні з 2017 р.

Таблиця 2.6

Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності, тис. осіб

| Види економічної діяльності  | Роки    |         |         |         |         | 2021 р. до 2020 р, % | 2021 р. до 2017 р, % |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|----------------------|----------------------|
|  | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    | 2021    |                      |                      |
| Усього по Україні  | 6 007,3 | 5 899,6 | 5 512,1 | 5 367,5 | 5 064,4 | 94,4                 | 84,3                 |
| Сільське господарство та пов'язані з ним послуги                           | 311,6   | 290,4   | 258,2   | 240,5   | 235,3   | 97,8                 | 75,5                 |
| Промисловість  | 1 567,6 | 1 501,6 | 1 467,9 | 1 407,8 | 1 360,0 | 96,6                 | 86,8                 |
| Будівництво  | 77,3    | 76,8    | 73,4    | 70,5    | 81,7    | 115,9                | 105,7                |
| Оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 230,2   | 320,8   | 294,3   | 299,3   | 300,3   | 100,3                | 130,5                |
| Транспорт  | 562,0   | 530,6   | 500,3   | 484,8   | 469,8   | 96,9                 | 83,6                 |
| Діяльність готелів та ресторанів   | 23,7    | 22,4    | 20,9    | 15,6    | 17,1    | 109,4                | 72,2                 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 138,6   | 169,2   | 128,7   | 130,0   | 126,4   | 97,3                 | 91,2                 |
| Інформація та телекомунікації  | 67,4    | 65,2    | 59,6    | 54,5    | 50,0    | 91,8                 | 74,2                 |
| Фінансова та страхова діяльність   | 99,8    | 103,7   | 99,0    | 93,4    | 91,5    | 98,0                 | 91,7                 |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 389,8   | 386,2   | 309,3   | 341,0   | 312,1   | 91,5                 | 80,1                 |
| Освіта   | 1 350,3 | 1 313,4 | 1 253,0 | 1 233,9 | 1 077,7 | 87,3                 | 79,8                 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 927,2   | 878,5   | 819,5   | 778,4   | 728,8   | 93,6                 | 78,6                 |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 117,3   | 109,3   | 100,4   | 100,2   | 90,2    | 90,0                 | 76,9                 |

У розрізі років слабка позитивна динаміка спостерігається у 2020 році порівняно з 2019 р. у сфері фінансової та страхової діяльності – на 10,25%,



оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів – на 1,69%, професійній, науковій та технічній діяльності – на 1%. У 2021 році незначне зростання кількості працівників, охоплених колективними договорами демонструють такі сфери, як будівництво – на 15,9%, оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів – на 0,3%, діяльність готелів та ресторанів – на 94%.

Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами за регіонами України [30] також виявляє стійку тенденцію до зниження протягом 2017-2020 рр. Зокрема, у Харківській області у 2017 р. охоплено колективними договорами 484,5 тис. осіб, у 2018 р. – 486,7 тис. осіб, у 2019 р. – 457,3 тис. осіб, у 2020 р. – 442,1 тис. осіб, а у 2021 р. – 418,3 тис. осіб, що на 13,43% менше за відповідний показник у 2017 р. З-поміж регіонів України лише у Черкаській обл., Чернігівській обл. та м. Київ цей показник у 2021 р. дещо покращився порівняно з 2017 р. – на 4,3%, 1,7% та 1,4% відповідно. Зазначені та проаналізовані причини (заборгованість із заробітної плати, скорочення працівників та зростання безробіття, порушення роботодавцями умов колективних договорів), економічна та фінансова криза останнього десятиліття загострили ситуацію в сфері соціально-трудових відносин і створила додаткові підстави для зростання конфліктних ситуацій і збільшення соціальної напруженості. Динаміка колективних соціально-трудових спорів (конфліктів) в Україні за останні 5 років наведена у табл. 2.7 [12; 30].

Найбільша кількість соціально-трудових конфліктів була зареєстрована в 2019 та 2020 рр. (6 галузевих та національних, 171 виробничих та територіальних). При цьому за 2015-2021 рр. на національному та галузевому рівні було зареєстровано 28 соціально-трудових конфліктів, а 641 – на виробничому та територіальному. Як видно з даних, наведених в табл. 2.9, в цей період найманими працівниками або профспілкою було висунуто 1547 вимог (на виробничому та територіальному рівнях) та 9 (у 2015 р.) на національному та галузевому рівнях. При цьому спостерігається тенденція зменшення кількості підприємств, працівники яких брали участь у соціально-

трудовах конфліктах; знижується також середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, де мали місце соціально-трудова конфлікти.

Таблиця 2.7

## Динаміка колективних соціально-трудова спорів (конфліктів)

| Роки  | 2015 р.                      |                           | 2017 р.                      |                           | 2018 р.                      |                           | 2019 р.                      |                           | 2020 р.                      |                           |
|---|------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------------------|
|   | виробничий та територіальний | галузевий та національний | виробничий та територіальний | галузевий та національний | виробничий та територіальний | галузевий та національний | виробничий та територіальний | галузевий та національний | виробничий та територіальний | галузевий та національний |
| Кількість колективних трудових спорів взято на облік, на початок року, од   | 86                           | 4                         | 75                           | 6                         | 138                          | 6                         | 171                          | 6                         | 171                          | 6                         |
| протягом року   | 95                           | 3                         | 135                          | –                         | 168                          | –                         | 193                          | –                         | 200                          | –                         |
| Вирішено колективних трудових спорів, од  | 118                          | 3                         | 72                           | –                         | 135                          | –                         | 193                          | –                         | 221                          | –                         |
| з них:  |                              |                           |                              |                           |                              |                           |                              |                           |                              |                           |
| за сприяння НСПП  | 57                           | 1                         | 46                           | –                         | 79                           | –                         | 85                           | –                         | 105                          | –                         |
| в результаті страйку  | 1                            | –                         | –                            | –                         | –                            | –                         | –                            | –                         | –                            | –                         |
| колективних трудових спорів, на кінець року, од   | 63                           | 4                         | 138                          | 6                         | 171                          | 6                         | 171                          | 6                         | 150                          | 6                         |
| Вимоги найманих працівників, од не вирішено на початок року   | 227                          | 9                         | 176                          | 35                        | 265                          | 33                        | 378                          | 33                        | 383                          | 33                        |
| висунуто з початку року   | 235                          | 9                         | 291                          | –                         | 362                          | –                         | 308                          | –                         | 351                          | –                         |
| вирішено з початку року   | 306                          | 8                         | 202                          | 2                         | 249                          | –                         | 303                          | –                         | 415                          | –                         |
| не вирішено на кінець звітнього періоду   | 156                          | 10                        | 265                          | 33                        | 378                          | 33                        | 383                          | 33                        | 319                          | 33                        |
| Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах, од                         | 242                          | 8 098                     | 172                          | 6 595                     | 240                          | 6 595                     | 203                          | 6 595                     | 183                          | 6 595                     |
| Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні трудові спори, тис. осіб | 91,3                         | 1 780,3                   | 112,6                        | 1 389,4                   | 105,7                        | 1 389,4                   | 105,1                        | 1 389,4                   | 92,1                         | 1 389,4                   |

Втім звертає на себе увагу кількість не вирішених на кінець періоду соціально-трудова конфліктів (їх кількість суттєво зростає на виробничому та територіальному рівні та залишається незмінною (33) останні 4 роки на галузевому та національному рівнях).

Інформацію про кількість страйків надають роботодавці в рамках обстеження підприємств із питань статистики праці. Страйки та їх наслідки за окремими видами економічної діяльності наведено у табл. 2.8 [12; 30].

Страйки являють собою тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У 2017 році в Україні відбулися страйки на 23 промислових підприємствах, в яких взяли участь 2,1 тисяч осіб. Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого становила 66 годин.

Таблиця 2.8

## Страйки та їх наслідки за окремими видами економічної діяльності

| Роки  | 2015 р. | 2016 р. | 2017 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Кількість підприємств та організацій, на яких відбулися страйки                                   |         |         |         |         |         |         |
| Усього  | 5       | –       | 23      | –       | –       | –       |
| Промисловість   |         |         |         |         |         |         |
| Транспорт, складське господарство,<br>поштова та кур'єрська діяльність                            | 2       | –       | 23      | –       | –       | –       |
| Кількість працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб                                     |         |         |         |         |         |         |
| Усього  | 0,9     | –       | 2,1     | –       | –       | –       |
| Промисловість   |         |         |         |         |         |         |
| Транспорт, складське господарство,<br>поштова та кур'єрська діяльність                            | 0,8     | –       | 2,1     | –       | –       | –       |
| Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника,<br>який брав участь у страйку |         |         |         |         |         |         |
| Усього  | 133     | –       | 66      | –       | –       | –       |
| Промисловість   |         |         |         |         |         |         |
| Транспорт, складське господарство,<br>поштова та кур'єрська діяльність                            | 156     | –       | 66      | –       | –       | –       |
| поштова та кур'єрська діяльність  | 2       | –       | –       | –       | –       | –       |

Основними проблемними чинниками, що викликають протестні акції найманих працівників, як і раніше залишаються недотримання чинного законодавства про працю, заборгованість по виплаті заробітної плати, невиконання положень колективних договорів і угод [27].

У листопаді 1998 р. відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [35] та на виконання Указу Президента України, з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасного вирішення було створено нову державну структуру – Національну службу посередництва і примирення (НСПП). До цього жоден державний орган не виконував подібних функцій, і створення НСПП засвідчило прагнення України до побудови моделі державного устрою сучасного зразка. Статистичні дані підтверджують підвищення ефективності діяльності НСПП за останні 5 років [12]. Розглянемо більш детально діяльність НСПП за останній обліковий період.

Упродовж 2020 року діяльність Національної служби посередництва і примирення була спрямована на виконання завдань, визначених законами України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", із змінами. Так, у 2020 році НСПП сприяла вирішенню 377 колективних трудових спорів (конфліктів) (3 – на національному, 3 – на галузевому, 6 – на територіальному, 365 – на виробничому рівнях), безпосередніми учасниками яких стали понад 1,4 млн працівників 6778 суб'єктів господарювання [12].

Загалом, у 377 соціально-трудовах конфліктах найманими працівниками було висунуто 767 вимог, що на 6,7% більше порівняно з попереднім роком, з яких: 455 (59%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 151 (20%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 142 (18%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 19 (3%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Упродовж минулого року НСПП було зареєстровано 200 спорів (2 – на

територіальному та 198 – на виробничому рівнях), з яких майже 45% – з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати, що у 2 рази більше, ніж у 2019 році. У зареєстрованих 200 КТС найманими працівниками було висунуто 351 вимогу, що на 14% більше, ніж у 2019 році, з яких: 238 (68%) – щодо невиконання вимог законодавства про працю; 71 (20%) – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 37 (11%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 5 (1%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

У результаті заходів, здійснених НСПП у ході сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 690,8 млн грн або 57% від загальної суми боргу (1 млрд 203,5 млн грн), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій, а 134,5 млн грн – знято з обліку, у зв'язку з припиненням трудових відносин між сторонами СТВ, зокрема звільненням з роботи більш як двох третин найманих працівників, які висували вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати.

Підвищеним рівнем конфліктогенності відзначались підприємства, установи та організації бюджетної сфери (194 конфліктні ситуації), сфери житлово-комунального господарства (93), державного управління (70 конфліктних ситуацій, що у 3,2 рази більше, ніж у 2019 році), транспорту (66), добувної промисловості і розроблення кар'єрів (40).

Упродовж 2020 року НСПП сприяла зменшенню рівня соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 118 страйків та акцій соціального протесту (АСП), у яких взяли участь понад 38 тис. найманих працівників.

Результатом здійснення НСПП комплексу превентивних заходів стало зменшення кількості страйків у 2020 році на 56%, порівняно з 2019.

Упродовж минулого року НСПП та її відділеннями в областях

організовано відповідну роботу щодо своєчасного та об'єктивного розгляду 1596 звернень громадян, листів юридичних осіб та представників об'єднань громадян без статусу юридичної особи, у яких було порушено 1728 питань, зокрема, щодо:

процедури вступу у колективний трудовий спір, вирішення колективних трудових спорів, конфліктних ситуацій – 526 (30% від загальної кількості);

виплати заборгованої заробітної плати – 317 (18%);

укладання та виконання умов трудового договору, колективного договору, угоди – 166 (10%);

звільнення з роботи, порядку вивільнення працівників та виплати розрахункових коштів при звільненні – 146 (9%);

нормування та оплати праці – 129 (7%);

організації та порядку ведення соціального діалогу, оцінки відповідності критеріям репрезентативності – 102 (6%);

проведення акцій соціального протесту – 73 (4%);

інших питань – 269 (16%).

Упродовж 2020 року НСПП було проведено 30 засідань Комісій з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. Незважаючи на результативну роботу Національної служби посередництва і примирення, соціальна напруженість у трудових колективах наростає, що об'єктивно вимагає підвищення ефективності соціального діалогу на всіх рівнях управління соціально-трудовими конфліктами, більш активного включення в цю роботу профспілкових органів, об'єднань роботодавців, підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин, подальшого вдосконалення законодавчої бази.

Перспективи модернізації соціально-трудової сфери багато в чому залежить від характеру взаємодії між основними її суб'єктами, від своєчасної діагностики конфліктогенності і своєчасності реагування на виникаючі соціально-трудові конфлікти.

## 2.2. Економіко-математичне моделювання індикаторів людського розвитку та стану конфліктності у суспільстві

Інтегральними показниками розвитку СТС насамперед є макроекономічні показники, індекси соціального й людського розвитку окремих країн, які були розглянуті у розділі 2.1. на наведені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

### Індикатори рівня життя та соціальної сфери

| Країна     | Індекс соціального розвитку 2020 р. (The Social Progress Index) |                  | Індекс людського розвитку 2020 р. (Human Development Index) |                  | Індекс якості життя 2020 р. (Quality of Life Index for Country) | Міжнародний індекс щастя 2021 р. (Happy Planet Index) |                  | Очікувана тривалість життя, років 2020 р. (Life Expectancy Index) |
|------------|---|------------------|---|------------------|---|---|------------------|---|
|            | позиція у рейтингу  | значення індексу | позиція у рейтингу  | значення індексу |   | позиція у рейтингу                                    | значення індексу |   |
| Україна    | 63  | 73,38            | 74  | 0,779            | 104,77  | 110   | 4,875            | 72,9  |
| Іспанія    | 19  | 88,71            | 25  | 0,904            | 169,82  | 27  | 6,491            | 83,3  |
| Люксембург | 14  | 89,56            | 23  | 0,916            | нд  | 8   | 7,324            | 80,1  |
| Молдова    | 68  | 72,58            | 90  | 0,750            | нд  | 65  | 5,766            | 73,3  |
| Німеччина  | 11  | 90,56            | 6   | 0,947            | 179,78  | 13  | 7,155            | 81,7  |
| Норвегія   | 1   | 92,73            | 1   | 0,957            | 175,19  | 6   | 7,392            | 82,6  |
| Польща     | 31  | 84,32            | 35  | 0,880            | 141,83  | 44  | 6,166            | 78,4  |
| Португалія | 21  | 87,79            | 38  | 0,864            | 162,91  | 58  | 5,929            | 79,7  |
| Словаччина | 36  | 83,15            | 39  | 0,860            | 152,53  | 34  | 6,331            | 78,1  |
| Словенія   | 22  | 87,71            | 22  | 0,817            | 172,15  | 29  | 6,461            | 79,5  |
| Угорщина   | 40  | 81,02            | 40  | 0,854            | 128,16  | 53  | 5,992            | 76,4  |
| Чехія      | 25  | 86,69            | 27  | 0,900            | 156,24  | 18  | 6,965            | 79,2  |

Джерело: укладено автором за даними Eurostat [41].

Автором проаналізовані дані по ряду європейських країн за індикаторними показниками (індекс соціального розвитку, індекс людського розвитку, індекс якості життя, міжнародний індекс щастя), що дозволяє

привести різні дані до співставних значень.

За допомогою програмного продукту SPSS Statistics проводимо двоетапний кластерний аналіз та визначаємо оптимальну кількість груп країн близьких за значеннями індикаторів рівня життя та соціальної сфери (рис. 2.3).



Рис. 2.3 Зведені дані для моделі кластеризації індикаторів рівня життя та соціальної сфери за країнами

Метод двоетапного кластерного аналізу відноситься до засобів розвідувального аналізу для виявлення природнього розбиття даних на групи (кластери) [47]. На основі індикаторів рівня життя та соціальної сфери країн Європи, за допомогою алгоритму, було визначено, що оптимальним рішенням є формування трьох кластерів. При цьому даний розподіл характеризується гарною силуетною мірою зв'язку та розподілу кластерів ( $> 0,5$ ).

Групування країн Європи у однорідні кластери, дозволяє виявити найбільш перспективні серед них з позиції управління та розвитку різних індикаторів рівня життя та соціальної сфери, визначити стратегічні орієнтири подальшого розвитку та вірно зацентувати увагу на ключових макроекономічних показниках [51; 54].

Результати кластеризації індикаторів рівня життя та соціальної сфери країн Європи та їх узагальнені значення представлені у табличному вигляді (табл.2.10).



Таблиця 2.10

Узагальнені результати кластеризації індикаторів рівня життя та соціальної сфери

| № | Країни-члени кластеру   | Кількість країн у групі | Показник                           | Значення показників |              |              |
|---|---|-------------------------|------------------------------------|---------------------|--------------|--------------|
|   |   |                         |                                    | мінімальне          | середнє      | максимальне  |
| 1 | Україна<br>Польща<br>Угорщина   | 4                       | <b>Індекс соціального розвитку</b> | <b>73,38</b>        | <b>78,93</b> | <b>84,32</b> |
|   |   |                         | Індекс людського розвитку          | 0,779               | 0,834        | 0,880        |
|   |   |                         | Індекс якості життя                | 104,77              | 127,398      | 141,83       |
|   |   |                         | Міжнародний індекс щастя           | 4,875               | 5,642        | 6,166        |
|   |   |                         | Очікувана тривалість життя         | 72,9                | 75,625       | 78,4         |
| 2 | Іспанія<br>Німеччина<br>Норвегія<br>Португалія<br>Словаччина<br>Словенія<br>Чехія | 7                       | Індекс соціального розвитку        | 83,15               | 88,191       | 92,73        |
|   |   |                         | Індекс людського розвитку          | 0,817               | 0,893        | 0,957        |
|   |   |                         | Індекс якості життя                | 152,53              | 166,946      | 179,78       |
|   |   |                         | Міжнародний індекс щастя           | 5,929               | 6,675        | 7,392        |
|   |   |                         | Очікувана тривалість життя         | 78,1                | 80,586       | 83,3         |
| 3 | Люксембург<br>Молдова   | 2                       | Індекс соціального розвитку        | 72,58               | 81,07        | 89,56        |
|   |   |                         | Індекс людського розвитку          | 0,750               | 0,833        | 0,916        |
|   |   |                         | Індекс якості життя                | 0                   | 0            | 0            |
|   |   |                         | Міжнародний індекс щастя           | 5,766               | 6,545        | 7,324        |
|   |   |                         | Очікувана тривалість життя         | 73,3                | 76,7         | 80,1         |

Ґрунтуючись на отриманих результатах кластеризації, можна відзначити, що найменш привабливим є кластер № 1. До нього увійшли такі країни як: Україна, Польща та Угорщина. Слід відмітити, що особливістю є мінімальні значення більшості показників, а саме: індекс соціального розвитку (середнє значення 78,93), індекс людського розвитку (середнє значення 0,834),

міжнародний індекс щастя (середнє значення 5,625) та очікувана тривалість життя (середнє значення 75,625). При цьому слід відмітити, що даний кластер характеризується достатньо високим міжнародним індексом щастя, що знаходиться ц межах від 104,77 до 141,83.

Кластер № 2 є найбільш привабливим та характеризуються максимальними індексними показниками, до нього увійшли найбільша кількість країн – 7, а саме: Іспанія, Німеччина, Норвегія, Португалія, Словаччина, Словенія, Чехія.

А до кластеру № 3 увійшли країни, показники яких вище ніж у кластеру № 1, але їх особливістю є нульовий індекс якості життя, при цьому середнє значення індексу людського розвитку (0,833) майже співпадає з середнім значення індексу людського розвитку групи країн кластеру № 1 (0,834).

Тенденції зміни індексу людського розвитку та його складових для України з 1990 по 2022 рр. наведено у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

## Тенденції ІЛР та його складових для України

| Рік  | Здоров'я                   | Освіта                             |                                  | Добробут                        | Значення ІЛР |
|------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|--------------|
|      | Очікувана тривалість життя | Очікувана кількість років навчання | Середня кількість років навчання | ВНД на душу населення (дол США) |              |
| 1990 | 69,8                       | 12,4                               | 9,1                              | 10,744                          | 0,705        |
| 1995 | 67,9                       | 12,2                               | 10                               | 4,993                           | 0,664        |
| 2000 | 67,3                       | 13                                 | 10,7                             | 4,665                           | 0,671        |
| 2005 | 67,5                       | 14,6                               | 11,2                             | 7,207                           | 0,715        |
| 2010 | 69,4                       | 14,8                               | 11,3                             | 7,715                           | 0,732        |
| 2015 | 71,5                       | 14,9                               | 11,3                             | 7,373                           | 0,742        |
| 2016 | 71,7                       | 15,1                               | 11,3                             | 7,601                           | 0,746        |
| 2017 | 71,8                       | 15,1                               | 11,3                             | 7,67                            | 0,747        |
| 2018 | 72                         | 15,1                               | 11,3                             | 7,994                           | 0,75         |
| 2019 | 72,01                      | 15,1                               | 11,1                             | 8,212                           | 0,75         |
| 2020 | 71,35                      | 15,1                               | 11,4                             | 13,260                          | 0,779        |
| 2021 | 71,42                      | 15,3                               | 11,5                             | 13,710                          | 0,773        |
| 2022 | 71,31                      | 15,3                               | 11,5                             | 12,618                          | 0,770        |

Для аналізу статистичних даних пропонується застосувати досить поширений та репрезентативний метод – карти Шухарта. Його особливістю є адаптивність, гнучкість, простоту у побудові, можливість прогнозування та можливість виявлення певних проблем. У відповідності до вихідних даних та ознак можна систематизувати види контрольних карт (рис.2.4.). Для аналізу кількісних показників, у даному випадку, доречно провести аналіз індивідуальних значень.

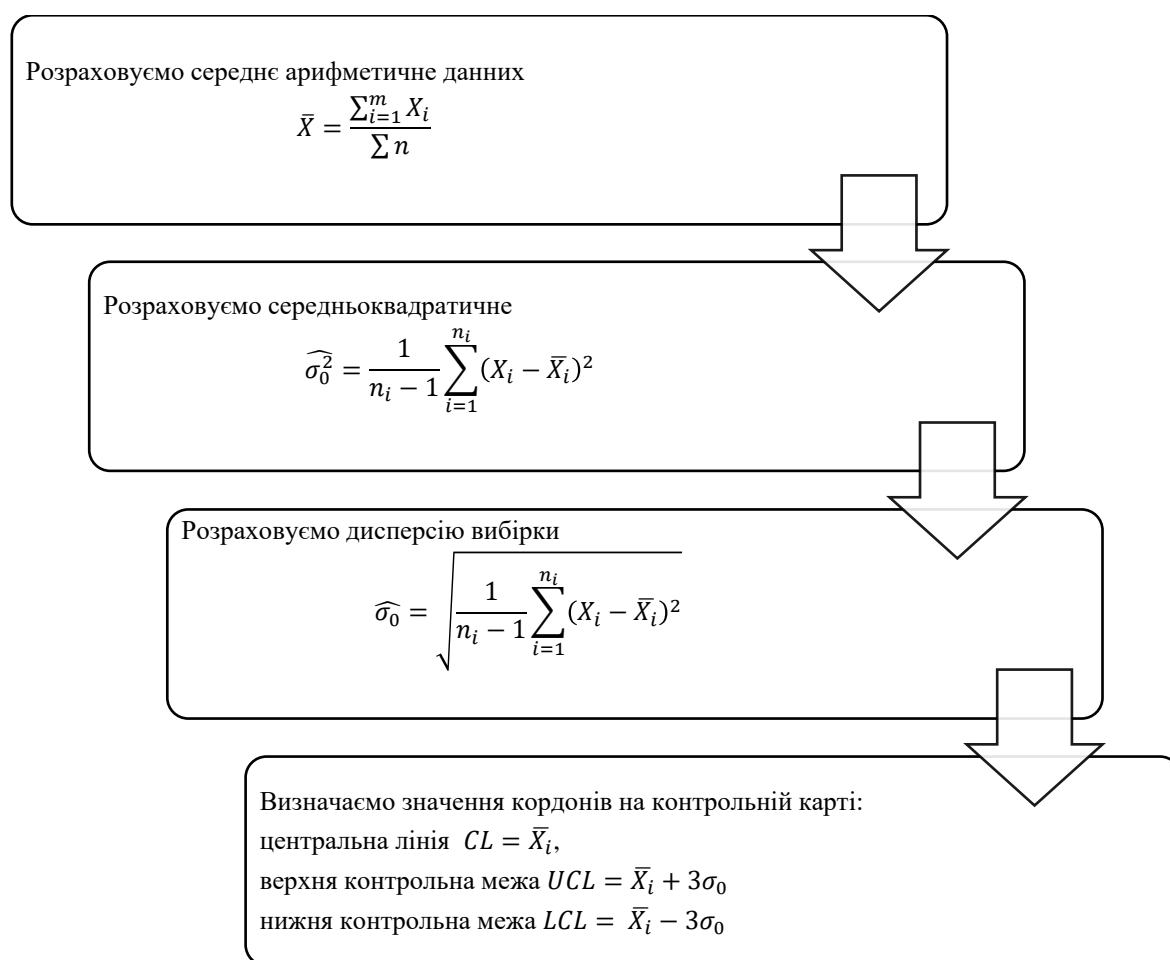


Рис. 2.4. Послідовність визначення показників для побудови карт Шухарта

У відповідності до послідовності розраховуємо значення ІЛР, показників здоров'я, освіти та добробуту, отримані результати відображено у табличному вигляді (Додаток Д) та відповідних графіках (рис. 2.5).

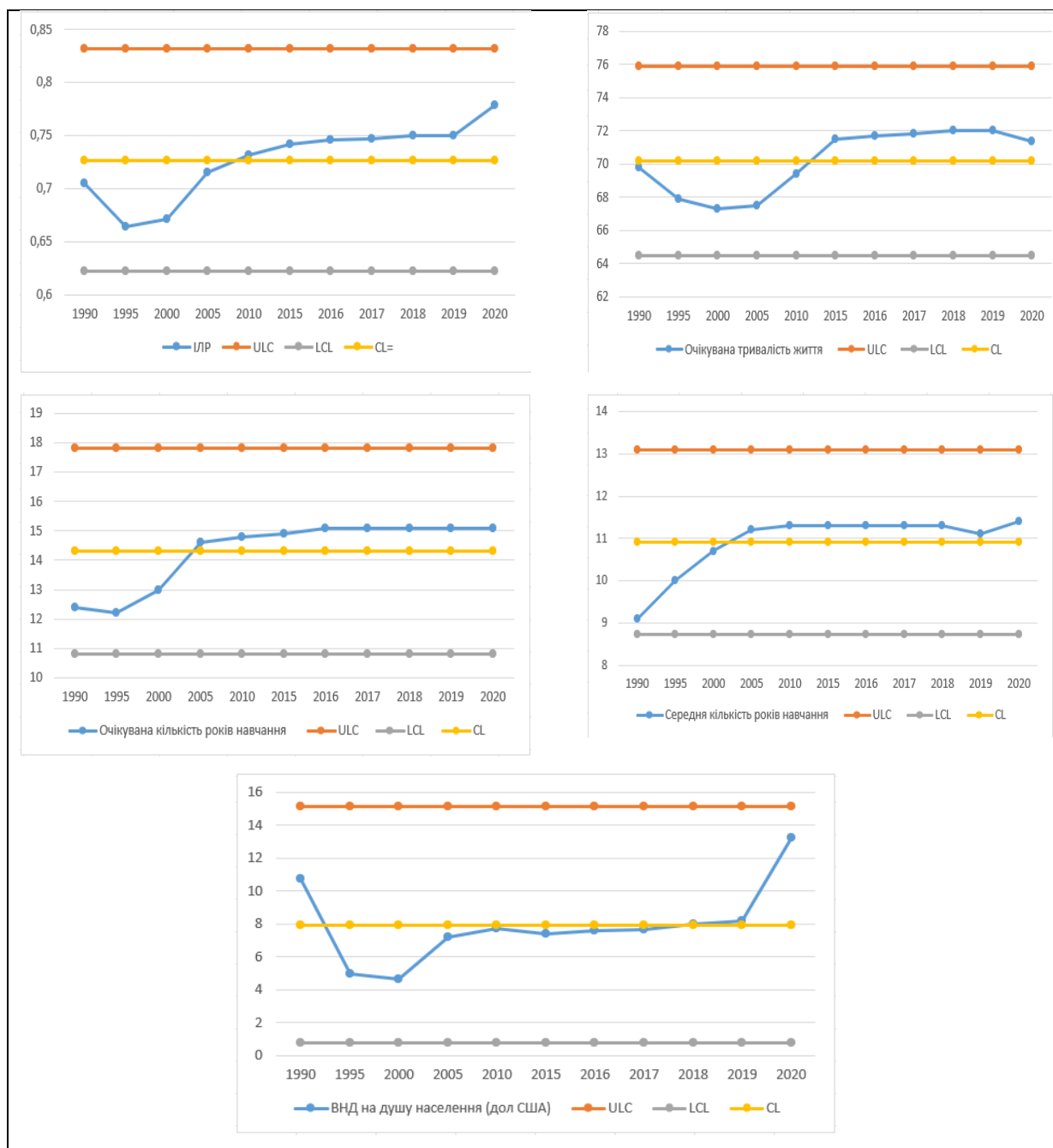


Рис. 2.5. X-карти ІЛР та його складових для України

Дані графіки дозволяють графічно представити динаміку розвитку показників ІЛР для України та визначити їх граничні межі. Слід відмітити загальну тенденцію до збільшення всіх показників з 1995 року. Так, ІЛР з 2010 року перевищує середнє значення за аналізований період, а 2020 рік відзначився стрімким ростом, що є позитивною ознакою. Значення величини очікуваної тривалості життя з 2015 року перевищує середнє значення по

вибірці. При цьому показники очікуваної тривалості навчання та середньої кількості років навчання мають подібні тенденції, так з 1990 по 2005 рік відбувалось їх стрімке зростання, а з 2005 року вони набули значення наближеного до середнього по вибірці характеризуються стабільністю до 2020 року. Особливістю ВНД на душу населення є його значення більші за середні у 1990 році та починаючи з 2018 року, слід також відмітити значні коливання даного показника і його стрімке зростання у 2020 році з тенденцією до наближення до верхньої межі.

Для визначення впливу та вагомості показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку (як результуючий показник) пропонується застосувати методи економіко-математичного моделювання. Розрахунки проводимо за допомогою програмного продукту SPSS Statistics.

Кореляційно-регресійний аналіз надає наближену характеристику та взаємозалежність результуючого показника від визначеної множини показників (множинна кореляція) чи від одного показника (парна кореляція). Факторний аналіз при цьому спрямований на виявлення прихованих змінних або факторів, що пояснюють структуру кореляцій усередині набору спостережених змінних [46]. А регресійний аналіз доречно застосувати для побудови прогнозу, тестування гіпотез та виявлення прихованих взаємозв'язків в даних.

Рівняння лінійно регресійної моделі має наступний вигляд:

(2.1)

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k + u$$

де  $y$  – залежна змінна;

$(x_1, x_2, \dots, x_n)$  – незалежні змінні;

$u$  – випадкова похибка, розподіл якої в загальному випадку залежить від незалежних змінних, але математичне очікування якої рівне нулю.

За допомогою автоматичного лінійного моделювання визначаємо загальну значущість, можливі варіації з урахуванням різних критеріїв та

вагомість предикторів майбутньої математичної моделі. Побудова економіко-математичної моделі, результуючим показником якої є ІЛР, а всі інші показники представлені як незалежні (вхідне інформаційне поле), то маємо точність запропонованої моделі на рівні 99,9 % (рис.2.6).



Рис. 2.6. Інформація щодо якості моделі

Вагомість кожного вхідного показника (предикторів моделі) відображено графічно (рис. 2.7).

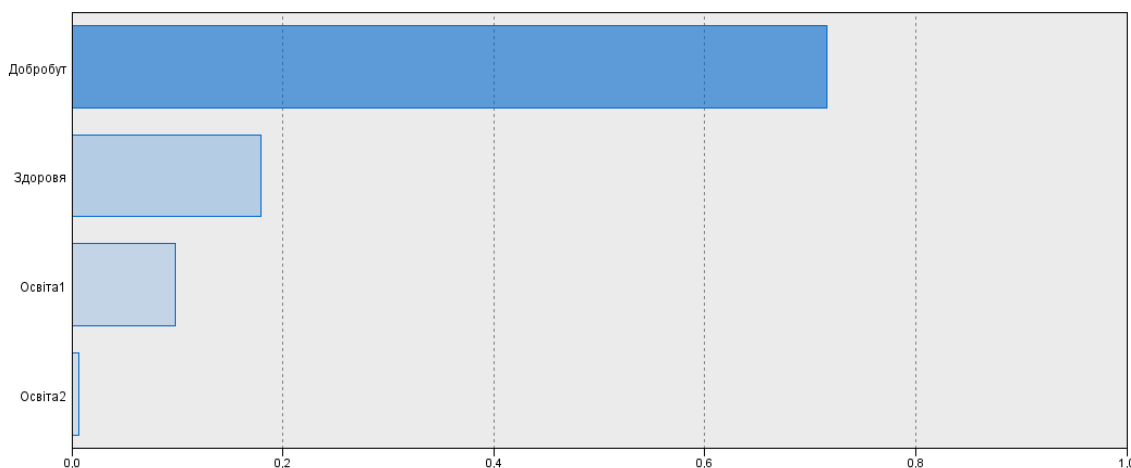


Рис. 2.7 Вагомість предикторів. Цільове поле ІЛР

Грунтуючись на отриманих результатах, що представлені на рис. 2.7, коефіцієнт вагомості показника «добробут» максимальний, та дорівнює 0,72, при цьому важливість «здоров'я» сягає 0,18, а найменший вплив мають значення «освіти».

При цьому підбір оптимальної моделі ґрунтується не лише на вагомості критеріїв у результуючому показнику, а і на множині запропонованих варіацій з урахуванням максимального інформаційного критерію (рис. 2.8).

|                        |                      | Крок    |          |          |          |
|------------------------|----------------------|---------|----------|----------|----------|
|                        |                      | 1       | 2        | 3        | 4        |
| Інформаційний критерій |                      | -85,738 | -104,694 | -131,923 | -134,006 |
| Ефект                  | Освіта1_transformed  | ✓       | ✓        | ✓        | ✓        |
|                        | Добробут_transformed |         | ✓        | ✓        | ✓        |
|                        | Здоров'я_transformed |         |          | ✓        | ✓        |
|                        | Освіта2_transformed  |         |          |          | ✓        |

\* Методом побудови моделі є прямий покроковий з використанням інформаційного критерію. Прапорець означає, що даний ефект присутній в моделі на цьому кроці.

Рис.2.8. Варіації моделей автоматичного лінійного моделювання

Модель побудована за допомогою методу прямого ходу з використання інформаційного критерію. Основуючись на отриманих результатах автоматичного лінійного моделювання можна побудувати модель лінійно-регресійної залежності (табл. 2.12, 2.13).

Таблиця 2.12

Зведені показники моделі лінійно-регресійної залежності ІЛР<sup>b</sup>

| Моделі | R                 | R-квадрат | Скоригований R-квадрат | Стд. похибка оцінки | Зміна статистик |          |          |          |             | Дурбин-Уотсон |
|--------|-------------------|-----------|------------------------|---------------------|-----------------|----------|----------|----------|-------------|---------------|
|        |                   |           |                        |                     | зміна R квадрат | зміна F  | ст.св. 1 | ст.св. 2 | Знч. змін F |               |
| 1      | 1,00 <sup>a</sup> | 0,999     | 0,999                  | 0,001127            | 0,999           | 2459,451 | 4        | 6        | 0,000       | 2,490         |

\*а. Предиктори: (конст) Добробут, Освіта2, Здоров'я, Освіта1

б. Залежна змінна: ІЛР

Таблиця 2.13

Дисперсійний аналіз<sup>a</sup>

| Модель |          | Сума квадратів | ст.св. | Середній квадрат | F        | Знч.               |
|--------|----------|----------------|--------|------------------|----------|--------------------|
| 1      | Регресія | 0,012          | 4      | 0,003            | 2459,451 | 0,000 <sup>b</sup> |
|        | Залишок  | 0,0            | 6      | 0,000            |          |                    |
|        | Всього   | 0,013          | 10     |                  |          |                    |

\*а. Залежна змінна: ІЛР б. Предиктори: (конст) Добробут, Освіта2, Здоров'я, Освіта1

Числове значення коефіцієнта детермінації характеризує, якою мірою варіація залежної змінної ( $Y$ ) визначається варіацією незалежних змінних. Чим ближчий він до одиниці, тим більше варіація залежної змінної визначається варіацією незалежних змінних.

Множинний коефіцієнт кореляції визначається за формулою:

$$R = \sqrt{R^2}. \quad (2.2)$$

Він характеризує тісноту зв'язку усіх незалежних змінних із залежною.

Для множинного коефіцієнта кореляції з урахуванням і без урахування числа ступенів свободи характерна така сама зміна числового значення, як і для коефіцієнта детермінації.

Коефіцієнт детермінації ( $R^2$ ) моделі залежності випадкової величини  $y$  від факторів  $x$  визначається наступним чином:

$$R^2 = 1 - \frac{D[y|x]}{D[y]} = 1 - \frac{\sigma^2}{\sigma_y^2}, \quad (2.3)$$

де  $D[y] = \sigma_y^2$  – дисперсія випадкової величини,

$D[y|x] = \sigma^2$  – умовна (за фактором  $x$ ) дисперсія залежної змінної.

У випадку моделі лінійної регресії з константою маємо наступний вираз:

$$R^2 = \frac{SS_{reg}}{SS_{tot}}, \quad (2.4)$$

Пояснена сума квадратів:

$$SS_{reg} = \sum_{i=1}^n (\hat{y}_i - \bar{y})^2, \quad (2.5)$$

Загальна сума квадратів:

$$SS_{tot} = \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2 = n\hat{\sigma}_y^2, \quad (2.6)$$



$$\bar{y} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n y_i, \quad (2.7)$$

де  $y_i$ ,  $\hat{y}_i$  – фактичне та розрахункове значення пояснюваної змінної.

Скоригований коефіцієнт детермінації використовують для можливості порівняння моделі з різним числом факторів так, щоб число даних факторів не впливало на статистику  $R^2$ :

$$\bar{R}^2 = R_{adj}^2 = 1 - \frac{\frac{SS_{reg}}{n-k}}{\frac{SS_{tot}}{n-1}} = 1 - (1 - R^2) \frac{n-k}{n-1} \leq R^2. \quad (2.8)$$

У загальному вигляді критерій Фішера використовують для порівняння дисперсії двох випадкових вибірок з нормальним розподілом за формулою:

$$F = D_1 / D_2 \quad (2.9)$$

де  $D_1$  – більша дисперсія;

$D_2$  – менша дисперсія.

Критерій Дарбіна-Уотсона (чи DW-критерій) – статистичний критерій, що використовується для знаходження автокореляції залишків першого порядку регресійної моделі, розраховується за такою формулою:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (\epsilon_t - \epsilon_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n \epsilon_t^2} \approx 2(1 - p_1), \quad (2.10)$$

де  $\epsilon$  – залишки регресії;

$p$  – коефіцієнт автокореляції першого порядку.

Автокореляція відсутня, якщо виконується наступна умова:

$$d1 < DW \text{ та } d2 < DW < 4 - d2 \quad (2.11)$$

Керуючись узагальненими показниками, що враховують дане правило, можна вважати, що автокореляція залишків відсутня, якщо  $1,5 < DW < 2,5$

Таблиця 2.14

Вихідні дані для формування рівняння лінійно-регресійної залежності (коефіцієнти <sup>a)</sup>)

| Модель      | Нестандартизовані коефіцієнти |              | Стандартизовані коефіцієнти | t      | Знч.  | Кореляція        |          |          | Статистики колінеарності |        |
|-------------|-------------------------------|--------------|-----------------------------|--------|-------|------------------|----------|----------|--------------------------|--------|
|             | B                             | Стд. похибка | Бета                        |        |       | Нульовий порядок | Приватна | Часткова | Толерантність            | КРД    |
| (Константа) | 0,061                         | 0,022        |                             | 2,758  | 0,033 |                  |          |          |                          |        |
| Добробут    | 0,006                         | 0,000        | 0,405                       | 29,694 | 0,000 | 0,687            | 0,997    | 0,299    | 0,547                    | 1,829  |
| 1 Здоров'я  | 0,005                         | 0,000        | 0,272                       | 14,870 | 0,000 | 0,844            | 0,987    | 0,150    | 0,303                    | 3,301  |
| Освіта1     | 0,015                         | 0,001        | 0,481                       | 11,003 | 0,000 | 0,883            | 0,976    | 0,111    | 0,053                    | 18,811 |
| Освіта2     | 0,005                         | 0,002        | 0,102                       | 2,850  | 0,029 | 0,652            | 0,758    | 0,029    | 0,079                    | 12,653 |

а. Замежна змінна: ІЛР

Для обчислення емпіричного значення t-критерію (критерій Стюдента) в ситуації перевірки гіпотези про відмінності між двома залежними вибірками (наприклад, двома пробами одного і того ж тесту з часовим інтервалом) застосовується наступна формула:

$$t = \frac{|M_d|}{\sigma_d/\sqrt{N}}, \quad (2.12)$$

де  $|M_d|$  – середня різниця значень,

$\sigma_d$  – стандартне відхилення різниць.

Спираючись на отриманих значеннях константи та нестандартизованих коефіцієнтах (табл. 2.14) маємо наступне рівняння лінійно-регресійної залежності:

$$y = 0,061 + 0,006x_1 + 0,005x_2 + 0,015x_3 + 0,005x_4, \quad (2.13)$$

де  $y$  – індекс людського розвитку;

$x_1$  – значення показника добробуту (ВНД на душу населення (дол США));

$x_2$  – значення показника здоров'я (Очікувана тривалість життя);

$x_3$  – значення показника освіта 1 (Очікувана кількість років навчання);

$x_4$  - значення показника освіта 2 (Середня кількість років навчання).

Висунута гіпотеза щодо впливу стану та динаміки ІЛР на стан конфліктності має бути підтверджена статистичними та економіко-математичними методами. Для цього було проведено аналіз даних Державної служби статистики України за показниками, що входять до складових здоров'я, освіта, добробут за 2017-2021 роки (табл. 2.15)

Таблиця 2.15

Оцінка динаміки показників "здоров'я", "добробуту" та "освіти" для України за 2017-2021 рр. (узагальнено автором)

| Складові та показники ІЛР  | 2017     | 2018     | 2019     | 2020     | 2021     |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1. ЗДОРОВ'Я: Z(i)</b>   |          |          |          |          |          |
| Середня очікувана тривалість життя при народженні, років <b>Z(1)</b>   | 71,98    | 71,76    | 72,01    | 71,35    | 71,42    |
| Загальний коефіцієнт приросту (скорочення) чисельності населення, на 1000 осіб наявного населення, проміле <b>Z(2)</b>   | -3,5     | -5,1     | -5,6     | -7,6     | -7,7     |
| Коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження, на 100 тис. осіб наявного населення, просантиміле <b>Z(3)</b>   | 16,5     | 16,0     | 16,0     | 15,8     | 15,3     |
| <b>2. ДОБРОБУТ: D(i)</b>   |          |          |          |          |          |
| 1. Обсяг видатків місцевих бюджетів (з урахуванням міжбюджетних трансфертів) на одну особу, гривень <b>D(1)</b>  | 12 737,6 | 14 626,4 | 14 006,8 | 11 853,7 | 12 021,1 |
| 2. Відношення середньої заробітної плати до мінімальної, разів <b>D(2)</b>   | 2,22     | 2,38     | 2,52     | 2,41     | 2,38     |
| 3. Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних (співвідношення кількості працевлаштованих безробітних до загальної кількості зареєстрованих безробітних за сприяння ДСЗ). <b>D(3)</b> | 37,9     | 38,4     | 37,9     | 30,8     | 31,2     |
| <b>3. ОСВІТА: O(i)</b>   |          |          |          |          |          |
| 1. Чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років, відсотків до загальної кількості дітей такого віку <b>O(1)</b>                                   | 75,9     | 79,2     | 81,0     | 83,3     | 83,9     |
| 2. Чисельність випускників вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації, відсотків до загальної кількості населення у віці 25–70 років <b>O(2)</b>                                       | 1,5      | 1,5      | 1,4      | 1,4      | 1,6      |
| <b>4. КОНФЛІКТНІСТЬ: Y(i)</b>  |          |          |          |          |          |
| Кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікути, збори, вулична хода тощо) <b>Y(1)</b>   | 101      | 123      | 88       | 111      | 109      |
| Кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів <b>Y(2)</b>   | 135      | 168      | 193      | 200      | 214      |

За запитом до Національної служби посередництва та примирення (Додаток Е) було отримано дані за 2017-2021 рр., які характеризують стан конфліктності в Україні, а саме: кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікути, збори, вулична хода тощо), кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України (Додаток Е), що також відображено в табл. 2.14.

Для встановлення залежності і ймовірнісного зв'язку між показниками ІЛР та показниками конфліктності визначимо кореляційний зв'язок чи коефіцієнт кореляції. Кореляційний аналіз доцільно застосовувати для формалізованого подання моделей зв'язків певних процесів або між відокремленими системними компонентами.

За допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона вимірюється ступінь ступінь лінійного кореляційного зв'язку між кількісними скалярними ознаками:

$$R_{xy} = \frac{\sum_{i=1}^m (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^m (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^m (y_i - \bar{y})^2}} = \frac{cov(x,y)}{\sqrt{s_x^2 s_y^2}} \quad (2.14)$$

де  $\bar{x}$ ,  $\bar{y}$  – вибіркові середні  $x^m$  і  $y^m$ ,

$s_x^2 s_y^2$  – вибіркові дисперсії,

$r_{xy} \in [-1, 1]$ .

Розрахунки коефіцієнта кореляції Пірсона до показників "здоров'я", "добробуту" та "освіти" для України до показника ІЛР, кількості проявів акцій соціального протесту та кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України, наведені у Додатку . Результати лінійно-регресійний аналізу залежності ІЛР від кількості проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України у відповідності до формул 2.1 - 2.12 представлено на рис. 2.9.

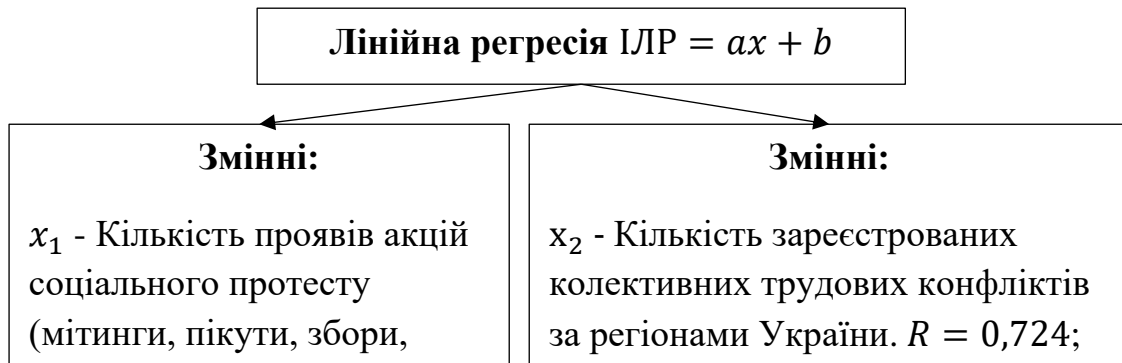


Рис. 2.9. Порівняльний аналіз лінійно-регресійних моделей ІЛР.

\* Розрахунки зроблені із використанням програмного продукту SPSS Statistics

При визначенні залежності кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України від окремих показників складових ІЛР дуже високий ступень кореляції спостерігався між ІЛР та показниками:

- Z(3) коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження, на 100 тис. осіб наявного населення, (коефіцієнт кореляції -0,94);
- D(2) відношення середньої заробітної плати до мінімальної, (коефіцієнт кореляції 0,89);
- O(2) кількість випускників вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації, відсотків до загальної кількості населення у віці 25–70 років, (коефіцієнт кореляції -0,88);

Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між станом конфліктності та певними показниками трьох складових ІЛР. Можна констатувати наступне: чим вище смертність населення, тим нижче конфліктність; чим вище освіта населення, тим нижче конфліктність; чим вище диференціація доходів, тим вище конфліктність.

### 2.3. Методи та технології регулювання соціально-трудовак конфліктів в умовах соціальної напруженості суспільства

Сучасне суспільство набуває ознак соціальної згуртованості, характерними особливостями якої є залученість та участь усіх членів суспільства у політичне, культурне та економічне життя. І саме для цього типу економічних та соціальних відносин основною рушійною силою виступатиме людина у системі соціально-трудовак відносин.

Щодо визначення поняття соціально-трудовак конфлікт, то серед найважливіших його характеристик можна вказати на такі: наявність усвідомленого соціального протиріччя як основи конфлікту, яке позначається у явній протилежності інтересів конфлікуючих сторін; наявність не менш ніж двох активних суб'єктів, які представлені соціальними групами; об'єкт соціального конфлікту те має соціальний характер; функціонально такий конфлікт має значення для всього суспільства, або для його значної частини та спрямований на врегулювання соціально-трудовак проблем [40; 42; 44; 63; 66].

Відповідно до законодавства, соціально-трудовак конфлікт це – розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудовак відносин щодо виконання законодавства про працю та колективних договорів (угод), встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту [35].

На макро- або національному рівні учасниками соціально-трудовак конфліктів є наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи з однієї сторони та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України з іншої сторони.

Багато науковців присвятили свої дослідження питанням соціально-трудовак конфліктів та управління ними на макро- або національному рівні, в результаті чого виявлено такі складові компоненти конфліктів:

різні соціальні суб'єкти перебувають між собою в стані взаємодії; цій взаємодії притаманні протиріччя, наявність яких усвідомлюється всіма сторонами взаємодії;

протиріччя знаходять прояви в протидії суб'єктів, яка має спрямованість на захист своїх інтересів шляхом обмеження зони впливу інших учасників взаємодії.

Специфіка соціально-трудового конфлікту на макрорівні проявляється в особливостях його структури, яка характеризує його елементи та взаємозв'язки між ними, що забезпечують цілісність, тотожність самому собі і відрізняють від інших соціально-економічних явищ. Наявність внутрішньої суперечливості соціально-трудових відносин обумовлює виникнення проблеми забезпечення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців, призводить до виникнення конфліктів, а також пошуку компромісів. Результати досліджень сучасних зарубіжних і вітчизняних соціологів, психологів і економістів доводять необхідність зміни парадигми «безконфліктності» конфліктологічною парадигмою; описують конфлікти як неминучу форму людського взаємодії і визнають їх позитивну функціональну роль в удосконаленні та гармонізації соціально-трудових відносин за допомогою ефективного управління [17; 40; 42; 44; 63; 66].

Соціально-трудоий конфлікт є зіткненням інтересів суб'єктів соціально-трудоих відносин в результаті граничного загострення протиріч у соціально-трудоий сфері суспільства, він характеризується наявністю активних дій, спрямованих на досягнення кожним із суб'єктів своїх цілей та захист своїх інтересів. Такий підхід дає можливість трактувати соціально-трудоий конфлікт як складне багатомірне поняття, що займає одне з важливих місць в управлінській діяльності [7; 19; 42; 44].

В умовах необхідності подолання наслідків економічної кризи, забезпечення стабільності розвитку суспільства зростає роль ефективного вирішення питань соціальної напруженості у контексті розв'язання соціально-трудоих конфліктів.

Регулювання соціально-трудоого конфлікту здійснюється на базі його



діагностики, тобто визначення основних складових конфлікту. Схема діагностики конфлікту в узагальненому вигляді представлена на рис. 2.10.

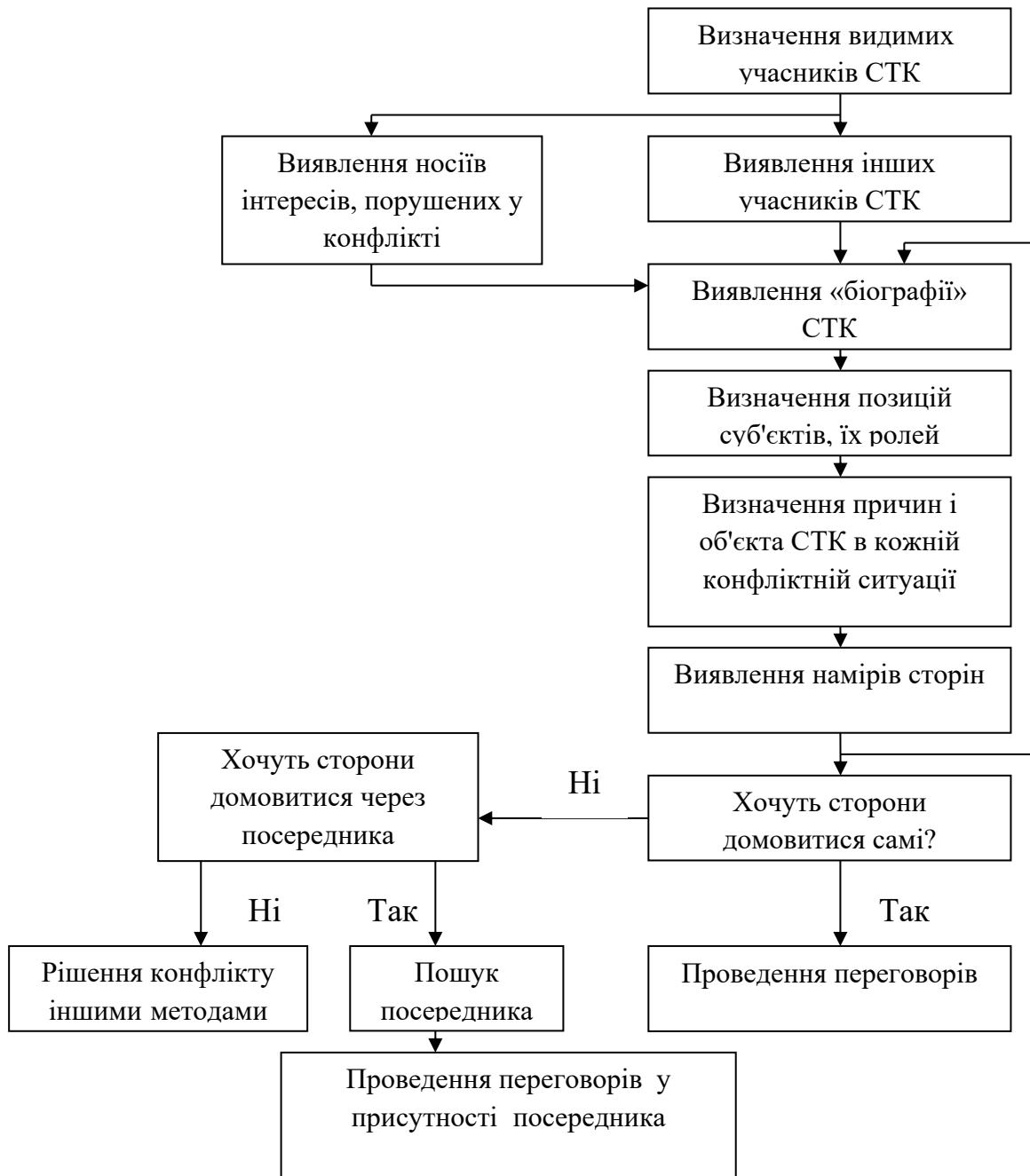


Рис. 2.10. Схема діагностики СТК (розроблено автором)

При проведенні діагностики соціально-трудового конфлікту досить складним є виявлення суб'єктів конфлікту, їх потреб, інтересів, причин конфліктної взаємодії. Проведення діагностики передбачає визначення [43]:

1. Витоків соціально-трудового конфлікту, суб'єктивних чи об'єктивних

переживань сторін, способів «боротьби», протиріччя думок, подій, порушених потреб та інтересів;

2. Біографія соціально-трудового конфлікту, тобто його історія, фон, на якому він прогресував, наростання конфлікту, кризи і поворотні точки в його розвитку;

3. Учасників конфліктної взаємодії: особистостей, груп, підрозділів;

4. Позицій і відносин сторін, їх взаємозалежності, ролей, очікувань, особистих відносин;

5. Вихідних відносин до конфлікту – чи хочуть та можуть сторони самі вирішити конфлікт, які їх очікування, установки, умови, або конфлікт спровокований спеціально в інтересах однієї зі сторін, яка постійно підтримує рівень напруженості.

У науковій літературі пропонуються такі елементи модель діагностики соціально-трудових конфліктів [4; 8; 10; 43].

1. Предмет спору. Наскільки він є принциповим. Відступ від власних принципів є важкою справою, тому в тій мірі, в якій конфлікт пов'язаний з окремими розбіжностями сторін, він легше піддається конструктивному розв'язанню.

2. Розмір ставок. Яка цінність того, що може бути втрачено учасником конфлікту в разі невдалого для нього результату. Іноді сторони можуть перебільшувати реальну цінність «ставки», якщо вони залучені в протиборство з орієнтацією на виграш або, якщо результат конфлікту може стати прецедентом для наступних ситуацій.

3. Характер і ступінь взаємозалежності учасників у даному конфлікті. Чи пов'язує учасників «суворе суперництво», коли виграш однієї сторони означає програш іншої, у зв'язку з чим виникає жорстка тенденція слідувати тільки лише своїм інтересам, або ж може бути знайдено рішення, при якому сторони можуть обопільно виграти від вирішення конфлікту. Відносини по типу нульової суми (одна сторона виграє за рахунок іншої) роблять конфлікт важко вирішуваним.

4. Характер відносин сторін. Чи є вони епізодичними (обмеженими даною

ситуацією – або одиночна трансакція) або учасників конфлікту пов'язують тривалі відносини. Остання обставина сприятиме більш успішним пошукам рішення.

5. Структура сторін. Для конфліктів важливою з точки зору легкості або труднощі вирішення конфліктів є така характеристика як наявність сильних лідерів протидіючих сторін. Сильний лідер здатний об'єднати своїх прихильників для прийняття угоди. Сильні лідери можуть займати жорстку позицію в переговорах і вести жорсткий торг, але забезпечують виконання прийнятих угод.

У випадку слабого лідера його позиція може оскаржуватися незгодними з ним членами групи, в результаті чого протистояння змінює і конфлікти на цьому ґрунті можуть придбати хронічний характер.

6. Участь третьої нейтральної сторони. Навіть якщо третя сторона активно не залучена в діалог між учасниками конфлікту, сама її присутність здатна стримувати деякі деструктивні прояви, перш за все емоційного характеру, в конфліктній взаємодії сторін. Позитивний вплив потенційно буде тим сильнішим, чим більш впливовою є особа. Впливова сторона, викликає довіру і нейтральною є третя сторона.

7. Сприйманий прогрес конфлікту. Чи існує можливість рівної «ціни» конфлікту для обох сторін або ж одна з них відчуває себе більш постраждалою. Остання обставина ускладнює пошуки виходу. Хоча це і визначається суб'єктивно, сторони хочуть бути переконані, що загальний рахунок приблизно рівний і що кожен вже досить постраждав.

Діагностична модель конфлікту, яка не втратила своєї актуальності для аналізу соціально-трудова конфліктів [43], наведена у табл. 2.15.

Для виявлення причин соціально-трудова конфлікту можливо використовувати метод картографії конфлікту [4; 10; 43], суть якого полягає в графічному відображенні складових конфлікту, у послідовному аналізі поведінки учасників конфліктної взаємодії, у формулюванні основної проблеми, потреб і побоювань учасників, способів усунення причин, що призвели до конфлікту. Ця робота складається з декількох етапів.

Таблиця 2.15

## Діагностична модель конфлікту

| Вимірювання                  | Континуум точок зору   |   |
|------------------------------|--|---|
|                              | Важкі для дозволу  | Легкі для дозволу                               |
| Предмет суперечки            | Питання принципу   | Окремі розбіжності                              |
| Розмір ставок                | Великий  | Маленький                                       |
| Взаємозалежність сторін      | Нульова сума   | Позитивна сума                                  |
| Характер відносин сторін     | Одиночна трансакція  | Перспективи продовження                         |
| Структура сторін             | Аморфна або фракційна. зі слабким лідерством                       | Зв'язкова. з сильним лідерством                 |
| Залученість третьої сторони  | Третьою нейтральної сторони немає                                  | Зухвала довіру. впливова. престижна. нейтральна |
| Сприйманий прогрес конфлікту | Незбалансованість: одна сторона відчуває, що понесла велику втрату | Рівний збиток, заподіяний сторонами одна одній. |

На першому етапі проблема описується в загальних рисах, визначається предмет конфлікту. На даному етапі важливо визначити саму природу конфлікту. На другому етапі виявляються головні учасники (суб'єкти) конфлікту. Третій етап передбачає перерахування основних потреб і побоювань, пов'язаних з цією потребою всіх основних учасників конфліктної взаємодії. Необхідно з'ясувати мотиви поведінки, що стоять за позиціями учасників у даному питанні.

На карті конфлікту (рис. 2.3) центральне місце відводиться констатації тієї соціально-трудової проблеми, яка викликала протистояння конфліктуючих сторін і вимагає свого рішення. Потім відзначаються сторони, які безпосередньо беруть участь у соціально-трудоному конфлікті, їх інтереси і побоювання щодо можливих втрат. На карті залишається місце і для визначення інших сторін, причетних до соціально-трудоного конфлікту, який так чи інакше зачіпає їхні інтереси і викликає заклопотаність своїми наслідками.

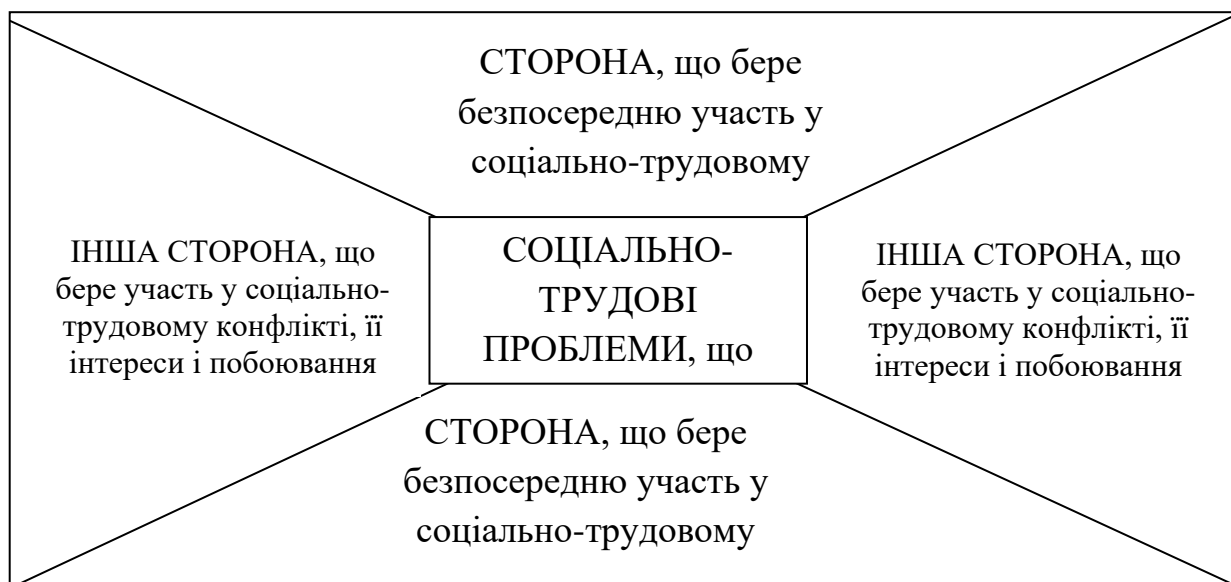


Рис. 2.11. Метод картографії соціально-трудоного конфлікту

Втім, слід відзначити, що більшість методів, застосовуваних для вивчення міжособистісних конфліктів, не можуть бути застосовані для діагностики соціально-трудоного конфлікту. Це стосується тестових методик, соціометрії, експерименту. Обмежено використовується метод спостереження, більш широко – ретроспективний аналіз. Причина полягає в складності, масштабності та багаторівневому характері перебігу соціально-трудоного конфлікту на макрорівні.

На практиці найчастіше застосовуються якісні методи та методи математичного моделювання [22; 24]. До якісних методів належать: аналіз, синтез, індукція, дедукція, історичний, логічний методи, узагальнення, порівняння та ін. Аналіз полягає в розділенні досліджуваного предмета на складові частини або виділенні ознак предмета для вивчення їх окремо як частини цілого. Наприклад, виділяються структурні елементи конфлікту, робиться аналіз поведінки опонентів – їхніх мотивів, інтересів, позицій, стратегії, тактики.

Синтез – це метод пізнання, при якому відбувається уявне з'єднання складених елементів досліджуваного предмета і його властивостей, розчленованих в результаті аналізу, і вивченні цього предмета як єдиного цілого.

Історичний метод застосовується в дослідженні історії розвитку соціально-трудоного конфлікту. Він полягає у вивченні процесу розвитку конфлікту, починаючи від його виникнення і закінчуючи завершенням. Історичний метод

дозволяє вивчити ті конкретні умови і обставини, в яких зароджувався конфлікт, оцінити роль в його розвитку осіб та соціальних груп, розглянути на основі різних прикладів форми завершення подібних конфліктів. Узагальнення полягає в дослідженні властивостей, зв'язків і відносин соціально-трудового конфлікту, які характеризують не окремо взятий конфлікт, а цілий клас однорідних у даному відношенні конфліктів. Під час узагальнення важливо вміти виділяти одиничне, властиве лише цій конфліктній ситуації, і загальне, властиве цілому ряду конфліктів.

Порівняльний метод передбачає зіставлення ряду аспектів соціально-трудового конфлікту й з'ясування подібності чи відмінності їх проявів у різних конфліктах. У результаті порівняння встановлюються розходження в параметрах конфлікту, що дозволяє диференційовано керувати конфліктними процесами. Математичне моделювання із залученням сучасних засобів обчислювальної техніки дозволяє перейти від простого накопичення та аналізу чинників до прогнозування та оцінки подій у реальному масштабі часу їх розвитку. Якщо методи спостереження та аналізу міжгрупових конфліктів дозволяють отримувати одиничне рішення конфліктної ситуації, то математичне моделювання конфліктних явищ з використанням ЕОМ дозволяє передбачити різні варіанти їх розвитку з прогнозуванням імовірного результату та впливу на результат.

Отже, для діагностики соціально-трудових конфліктів можуть використовувати різні методи. Для виявлення причин конфлікту можна використовувати метод картографії конфлікту. На практиці найчастіше застосовуються якісні методи та методи математичного моделювання. У роботі дійшли висновку, що соціально-трудова конфлікт на макрорівні являє собою систему взаємопов'язаних об'єктивних і суб'єктивних елементів, які відображають актуальні протиріччя соціально-економічної сфери [20; 23]. Основними елементами структури соціально-трудового конфлікту є предмет і об'єкт конфлікту, учасники конфлікту, чинники мікро- і макросередовища, які мають вплив на конфлікт. Стратегія і тактика поведінки сторін конфлікту, їх мотивація, а також сприйняття ними конфліктної ситуації є психологічними компонентами конфлікту.

Структурно-логічна модель, яка дозволяє візуалізувати процес

урегулювання соціально-трудових конфліктів, представлена на рис. 2.12.

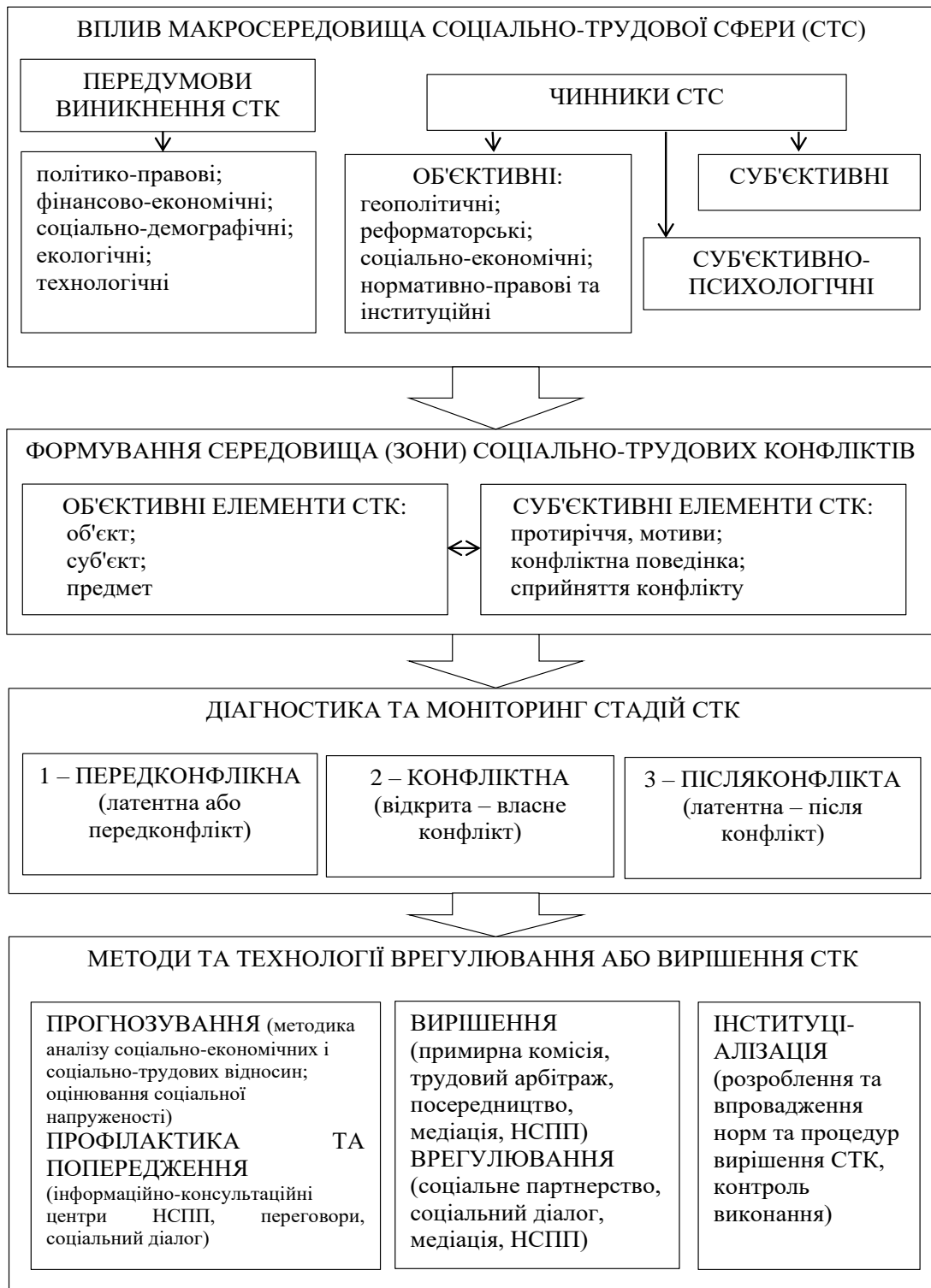


Рис. 2.12. Структурно-логічна модель регулювання СТК в соціально-трудовій сфері (розроблено автором)

Слід зазначити, що передумови, за яких виникають суперечливі соціально-трудові відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи побічно пов'язані між собою, а їх зв'язок з соціально-трудовою сферою є одночасно складним і

проблемним.

Дослідження передумов виникнення конфліктів є дуже важливим, оскільки напруженість в соціально-трудої сфері суспільства поряд з відкритими проявами конфлікту призводить до зниження трудової та соціальної активності людей, зниження мотивації та продуктивності праці .

Передумови виникнення соціально-трудоїх конфліктів, нажаль, мають сьогодні прояви і в політико-правовій, і в фінансово-економічній, і в соціально-демографічній, і в екологічній, і в технологічній площині, оскільки всі вони є тісно пов'язаними та по-різному впливають на трудову діяльність. Нерозвиненість соціально-трудої сфери сьогодні гальмує процес забезпечення продуктивної зайнятості населення, що впливає на показники економічного розвитку держави [2; 8; 31].

Соціально-трудої відносини практично не впливають на механізм стимулювання економічної активності населення через неналежне виконання державою своєї регулюючої функції, монопольне становище низки підприємств і навіть цілих галузей, збереження нераціональної диференціації розміру заробітної плати, слабкі профспілки.

Таким чином, соціально-трудої сфера України є нестабільною з точки зору урегулювання СТК, вона має багато недоліків, серед яких: недосконалість законодавчої, нормативно-правової бази; низька мотивація сторін соціально-трудоїх відносин до участі в соціальному діалозі; формальний характер договорів і угод на різних рівнях економіки тощо [25].

Важливе значення при пошуку шляхів виходу з конфліктної ситуації належить впливу чинників макросередовища, під дією яких знаходяться і діють конфліктуючі сторони. Проблема вияву причин виникнення соціально-трудоїх конфліктів на макрорівні посідає ключове місце у пошуку шляхів їх попередження та конструктивного розв'язання. Без знання рушійних сил розвитку конфліктів важко здійснювати на них будь-який ефективний регулюючий вплив [23; 55]. Об'єктивні чинники СТК складаються з чотирьох груп: геополітичні; реформаторські; соціально-економічні; нормативно-правові та інституційні.



Найбільш значущі на сьогодні геополітичні чинники, тобто такі, що пов'язані із місцем України у міжнародному співтоваристві (вони мають дещо прогнозний характер):

глобалізація світової економіки, яка може привести до подальшого кваліфікаційно-технологічного відставання підприємств України від конкурентів з глобалізаційними ознаками (США, Євросоюз, Південно-Східна Азія) та зниження попиту на кваліфікованих працівників, продукцію та послуги вітчизняних науково-виробничих комплексів;

продекларований вступ країни до ЄС, ВТО, зони "вільної торгівлі" поряд з багатьма позитивними наслідками в далекій перспективі матиме тимчасові негаразди в близькій перспективі. Перш за все, мова йде про скорочення надлишкової робочої сили. Матиме місце нерегульоване повернення з країн близького та далекого зарубіжжя нелегальних мігрантів та додатковий тиск на згорнутий попит на робочу силу. Можна прогнозувати досить диференційовані в територіально-галузевому розрізі соціально-трудова конфлікти, пов'язані з незворотними процесами банкрутства ряду підприємств, зростанням цін, втратою деяких сегментів внутрішнього споживчого ринку тощо.

Реформаторські чинники соціально-трудова конфліктів та погіршення стану трудових відносин, ті, що пов'язані з проблемою структурних змін та непослідовністю реформ, які провадяться сьогодні в Україні [31]:

аграрна, земельна, бюджетна та адміністративна реформи;

подальша приватизація прибуткових та надприбуткових підприємств з державною або із змішаною формою власності;

перегляд регіональної політики, зокрема, зміна підходів до міжрегіонального перерозподілу коштів державного бюджету;

передача до комунальної власності деяких промислових об'єктів, які свого часу відігравали містоутворюючу роль;

персоніфікований облік всіх видів соціального страхування найманих працівників;

подальше порушення (у бік зменшення) міжпосадових та міжпрофесійних

співвідношень під час підвищення розміру мінімальної заробітної плати, особливо в галузях бюджетної сфери.

Соціально-економічні чинники, пов'язані з кризовими явищами в економіці країни, поєднують:

складний фінансово-економічний стан ряду галузей, підприємств та організацій;

збитковість значної частини об'єктів господарювання;

зростаючі обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості;

неузгодженість тарифної політики, зокрема, в сфері житлово-комунального господарства;

недофінансування бюджетних призначень, передбачених чинним законодавством;

недотримання чинного законодавства в ході реформування аграрного сектору економіки;

масові порушення роботодавцями законодавства України про працю, передусім щодо оплати праці;

невиконання з боку роботодавців колективних договорів, трудових угод по багатьох життєво-значущих для найманих працівників пунктах;

незабезпечення соціальних, трудових прав та гарантій найманих працівників на підприємствах, що знаходяться в стані банкрутства чи санації;

низький рівень охорони і безпеки праці;

недофінансування по дотаціях, субсидіях, передбачених законодавчими і нормативно-правовими актами для відшкодування витрат підприємств, організацій, установ;

недоліки здійснення податкової політики, невідповідність податкового законодавства сучасним потребам вітчизняної економіки;

низький рівень технології та організації виробництва і праці;

відсутність законодавчого врегулювання предмету колективного трудового спору або наявність протиріч в законодавстві та нормативно-правових актах щодо врегулювання цих питань, недостатність правової бази з питань управління

підприємствами різних форм власності, поспішне прийняття законів без врахування соціальних аспектів;

несприятлива кон'юнктура зовнішнього ринку.

Нормативно-правові та інституційні чинники, пов'язані з недосконалістю правового регулювання соціально-трудової сфери через їх недосконалість, стають конфліктогенним чинником та сприяють тим чи іншим чином погіршенню соціально-трудових відносин.

До групи суб'єктивних чинників відносяться ті, що більшою мірою пов'язані не з загальним станом соціально-економічного та політико-правового становища в суспільстві, а з діями (чи бездіяльністю) керівників та робітників щодо виконання (невиконання) ними своїх службових обов'язків. Вищезазначені чинники суб'єктивного характеру спричиняють здебільшого колективні трудові спори.

Слід звернути увагу на цілу низку суб'єктивно-психологічних причин, що спричиняють конфліктність, серед яких: порушення службової етики; порушення трудового законодавства; необґрунтована оцінка керівником підлеглих та результатів їх праці.

Окремої уваги заслуговує формування середовища (зони) СТК, яка поєднує об'єктивні та суб'єктивні його елементи. Розуміння об'єктивно-суб'єктивного характеру елементів СТК є досить корисним для визначення способів їх попередження, вироблення оптимальної стратегії поведінки у СТК.

Об'єктивні елементи поєднують об'єкт, суб'єкт та предмет СТК. При аналізі СТК необхідно чітко розмежовувати його предмет та об'єкт. Об'єкт конфлікту є центральною головною частиною соціально-трудової проблеми, яка потребує розв'язання, основною ланкою конфліктної ситуації. Для ефективного вирішення конфлікту необхідно правильно визначити його об'єкт. При помилковому визначенні об'єкту отримати конструктивне раціональне розв'язання конфліктної ситуації неможливо. Суб'єктами СТК є трудові колективи, наймані працівники, роботодавці, профспілки, держава; вони є їх учасниками, які мають пряме або непряме відношення до конфліктної ситуації. Предметом СТК є реальна проблема

у соціально-трудових відносинах, на вирішення якої сторони спрямовують свої зусилля і вступають у протиборство.

До суб'єктивних елементів СТК включають протиріччя, мотиви; конфліктну поведінку та модель сприйняття конфлікту.

Мотиви та протиріччя є основою виникнення СТК. Сторони конфлікту спричиняють активні дії, спрямовані на розв'язання цих протиріч на свою користь.

Конфліктна поведінка – це дії, спрямовані на те, щоб прямо чи опосередковано блокувати досягнення іншою стороною її цілей, намірів, інтересів. Конфліктна поведінка – це пік у розвитку конфліктів. Вона не може тривати довгий час, і, зрештою, конфліктуючі сторони повинні будуть вибрати одну із двох програм поведінки: 1) знизити рівень напруженості, але зберігати саму конфліктну ситуацію, переводячи її у приховану форму за рахунок часткових поступок протилежних сторін; 2) шукати засобів повної ліквідації конфлікту [19; 42; 44]. Сприйняття соціально-трудового конфлікту є не таким однозначним і простим, як здається на перший погляд. Сприйняття ситуації як конфліктної означає, що певну ситуацію порівнюється зі зразками різних ситуацій соціальної взаємодії. На основі такого порівняння ситуацію і може бути віднесена до категорії "конфлікт". Тобто запускається механізм категоризації, яка є способом систематизації навколишнього середовища з метою зниження її суб'єктивної складності.

Діагностика та моніторинг протікання соціально-трудових конфліктів передбачає виділення стадій, кожна із яких має конкретні етапи (рис. 2.13).

Передконфліктна (латентна або передконфлікт) стадія включає такі етапи: виникнення об'єктивної проблемної ситуації у СТС; усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації у СТС суб'єктами взаємодії; спроби сторін розв'язати об'єктивну проблемну ситуацію неконфліктними способами; виникнення передконфліктної ситуації. Важливо звернути увагу на те, що конфлікт породжується об'єктивною проблемною ситуацією, коли виникають суперечності між суб'єктами (їхніми цілями, мотивами, діями, прагненнями тощо). Оскільки

суперечностей іще не усвідомлено й немає конфліктних дій, то цю ситуацію називають проблемною. Вона є результатом дії переважно об'єктивних причин. Об'єктивні суперечливі ситуації, що виникають у процесі трудової діяльності, створюють можливість виникнення соціально-трудова конфліктів, що стають реальністю тільки в сполученні із суб'єктивними факторами [4; 10; 11].

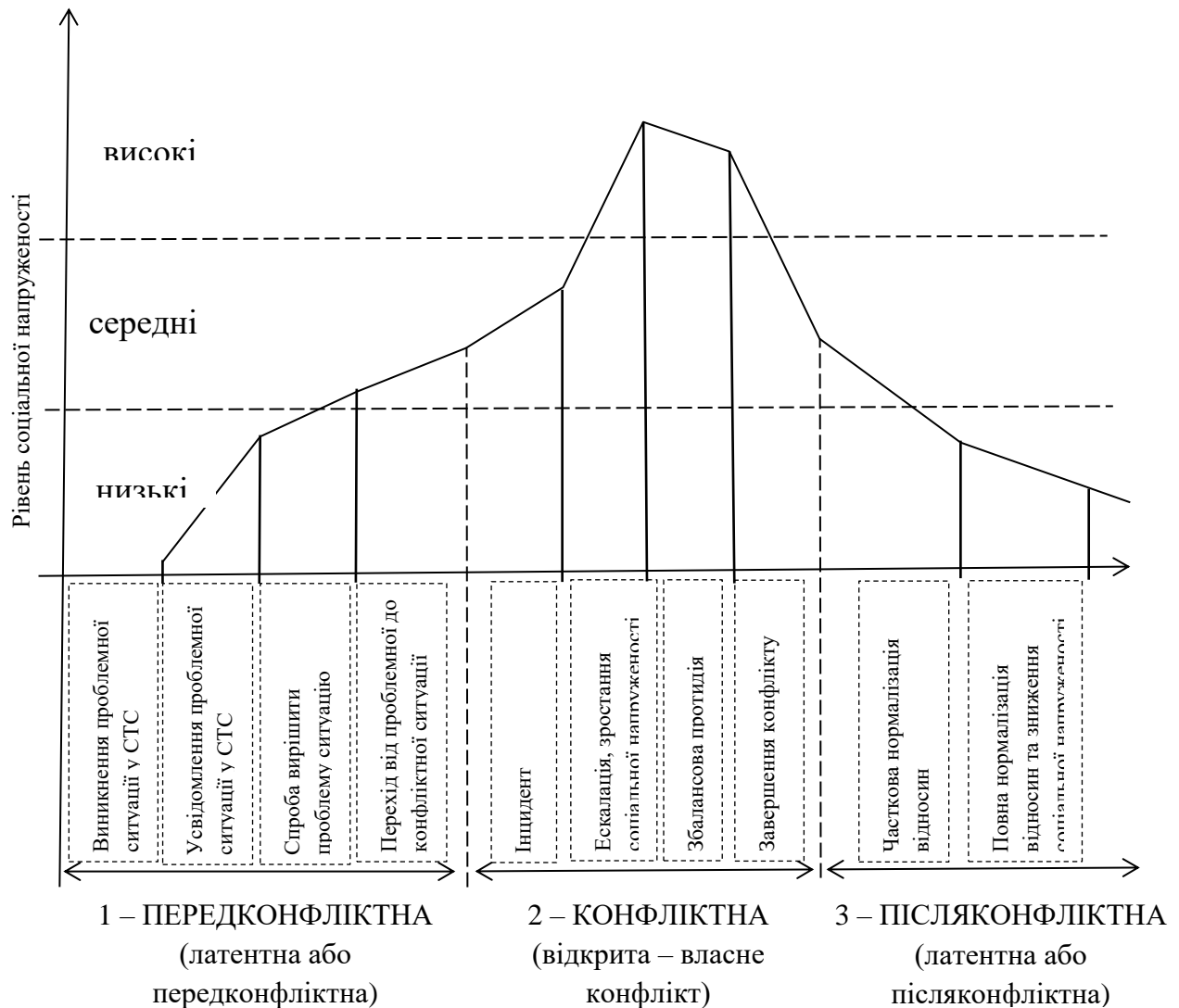


Рис. 2.13. Стадії розвитку соціально-трудова конфлікту в умовах соціальної напруженості суспільства (розроблено автором)

Усвідомлення об'єктивної проблемної ситуації в соціально-трудова сфері передбачає сприйняття дійсності як суперечливої, розуміння необхідності почати якісь дії для усунення суперечностей складають зміст даного етапу. Наявність перешкоди для реалізації інтересів сприяє тому, що проблемна ситуація сприймається суб'єктивно. Суб'єктивність сприйняття породжується природою

психіки, соціальними розходженнями учасників комунікації (цінностями, соціальними установками, ідеалами, інтересами). Індивідуальність усвідомлення залежить від рівня знань, потреб, інших особливостей учасників взаємодії.

Усвідомлення ситуації як суперечливої не завжди автоматично призводить до конфліктної протидії сторін. Частіше вони (чи одна з них) намагаються вирішити проблему неконфліктними способами — переконанням, роз'ясненням, проханнями, інформуванням сторони-опонента. У будь-якому випадку на даному етапі сторони аргументують свої інтереси й фіксують позиції.

Форми соціальної напруженості у латентній стадії носять "прихований" характер та не потребують уваги. Конфліктність ситуації сприймається як наявність загрози небезпеки для однієї зі сторін взаємодії у соціально-трудоій сфері. Ситуація може усвідомлюватися як передконфліктна і в разі сприйняття загрози для певних суспільно важливих інтересів. Саме відчуття безпосередньої загрози сприяє розвитку ситуації в бік конфлікту, є «пусковим механізмом» конфліктної поведінки [50].

Конфліктна або відкрита стадія включає: інцидент; ескалацію конфлікту; збалансовану протидію; завершення конфлікту. Інцидент — це перше зіткнення сторін, проба сил, спроба за допомогою сили вирішити проблему на свою користь. Якщо залучених однією зі сторін ресурсів досить для співвідношення сил на свою користь, то інцидентом конфлікт може й обмежитися. Часто конфлікт розвивається далі як низка конфліктних подій, інцидентів. Конфліктні взаємодії здатні видозмінювати, ускладнювати первісну структуру конфлікту, додаючи нові стимули для подальших дій. Цей процес можна представити в такий спосіб: перехід від переговорів до боротьби — боротьба розпалює емоції — емоції збільшують помилки сприйняття — це веде до інтенсифікації боротьби тощо. Такий процес одержав назву «ескалація конфлікту». Ескалація полягає в різкій інтенсифікації боротьби опонентів [36; 49]. Сторони продовжують протидіяти, однак інтенсивність боротьби знижується. Сторони усвідомлюють, що продовження конфлікту силовими методами не дає результату, але дії для досягнення згоди ще не починаються. Завершення конфлікту полягає в переході від конфліктної протидії до пошуку вирішення проблеми і припинення конфлікту

за будь-яких умов. Основні форми завершення конфлікту: розв'язання, урегулювання, згасання, усунення чи переростання в інший конфлікт. Саме під час конфліктної стадії відбувається перехід від середнього до високого ступеня соціальної напруженості, яка суттєво впливає на розвиток подій.

Післяконфліктна (латентна або після конфліктна) стадія включає два етапи: часткову нормалізацію стосунків опонентів і повну нормалізацію їхніх стосунків. Повна нормалізація відносин настає в момент усвідомлення сторонами важливості подальшої конструктивної взаємодії. Цьому сприяє подолання негативних установок, продуктивна участь у спільній діяльності, досягнення довіри. Конфронтація продовжується доти, доки подальша ескалація не втрачає зміст. Із цього моменту починається процес інтеграції. Учасники починають прагнути до угоди, прийнятної для сторін, рівень соціальної напруженості поступово зменшується.

Таким чином, запропонований науково-теоретичний підхід щодо стадій розвитку соціально-трудового конфлікту у СТС в залежності від рівня соціальної напруженості суспільства шляхом виокремлення явних та прихованих ознак кожної із стадій, основних внутрішніх елементів конфлікту та зовнішніх чинників його розвитку, що дає змогу, на відміну від існуючих, детермінувати дії учасників соціально-трудового конфлікту на кожній стадії, напрями його розвитку та їх особливості, ескалацію конфлікту, форми взаємодії між сторонами конфлікту, основні наслідки.

Важливою складовою запропонованої схеми є рівень соціальної напруженості, яка розглядається як багатоаспектне поняття, що відображає ступінь незадоволеності населення соціально-економічними умовами життя. Основними "больовими точками" є зниження рівня життя, збіднення населення, соціально-трудові конфлікти та ін.

Соціальна напруженість як самостійний предмет дослідження виник ще в XIX столітті, але його інтенсивна розробка почалася на заході тільки з середини XX століття. Термін "соціальна напруженість" в працях західних соціологів розуміється по-різному: як "розрив між очікуваним і реальним задоволенням потреб" (Дж. Бертон), як "невідповідність між компонентами дій" (Н. Смелзер), як

"опозиція або сварка, які можуть виникнути на основі несумісності соціальних цінностей" (Е. Дюркгейм, Р. Мертон, Т. Парсонс), як "розбіжність ініціатив (цілей і стратегій міжгрупового поведінки) в структурі суспільства" (К. Райт) [13].

У наступні роки термін "соціальна напруженість" настільки точно відображав стан суспільного життя і масової свідомості, що дуже міцно увійшов в науковий лексикон вітчизняних соціальних дослідників. В цей же час були зроблені перші спроби створення соціологічних методик для вимірювання рівня соціальної напруженості і конфліктності.

У конфліктологічних підходах напруженість вважається природним явищем соціальних змін та модернізації суспільства [50]. Соціальна напруженість призвела фундаментального переосмислення природи конфліктів як «закономірного інституту соціально-трудоного розвитку та аргументація потенціалу вирішення соціально-трудоного конфліктів з використанням інструментарію партнерства та соціальної відповідальності», цю тезу висловив видатний український вчений А.Колот [15].

Енциклопедія сучасної України визначає, що соціальна напруженість – стан незадоволення соціальних суб'єктів рівнем забезпечення власних потреб та інтересів, що формується у ході соціальної взаємодії шляхом зіставлення очікувань із наявною реальністю та стає підґрунтям протестного потенціалу. На відміну від соціального конфлікту, соціальна напруженість є закритою формою зіткнення інтересів соціальних суб'єктів [36].

О. Чернявська запропонувала власну інтерпретацію поняття соціальної напруженості, під якою розуміє особливий стан соціальної системи (групи, спільноти, суспільства), що перебуває в процесі соціальних змін. Цей стан є наслідком виникнення і розвитку соціальних суперечностей та стійкого почуття соціальної незадоволеності, що відбиваються на стані суспільної свідомості та поведінці соціальних суб'єктів [39].

О. Бабак дає визначення соціальної напруженості "як характеристики соціального клімату суспільства, що є передумовою виникнення та фоном протікання соціальних конфліктів і передбачає усвідомлення або передчуття соціальними суб'єктами несумісності чи суперечності інтересів, потреб чи



цінностей одне одного" [1].

На думку М. Слюсаревського, соціальна напруженість подібно до психологічної напруженості "є реакцією суспільства (спільноти, групи) на умови життєдіяльності, що насправді становлять загрозу реалізації значущих потреб та цілей соціальних суб'єктів, а то й самому їхньому існуванню або під цим кутом зору сприймаються. Відтак у найзагальнішому вигляді соціальну напруженість правомірно визначати як психічний стан соціуму, що виникає у відповідь на екстремальні впливи» [37].

Слід зазначити, що певний рівень соціальної напруженості властивий будь-якому суспільству і завжди супроводжує його.

При цьому соціальна напруженість суспільства характеризується:

- зростанням невдоволення політикою держави;
- недовірою до влади;
- економічним спадом;
- високим рівнем тривожності і конфліктності серед населення;
- збільшенням депресивних станів.
- погіршенням демографічної ситуації;
- погіршенням криміногенної ситуації в державі;
- збільшенням ступеня невдоволення населення;
- посиленням негативних явищ (алкоголізм, наркоманія, проституція, злочинство і т.д.).

Важливо, що соціальна напруженість виконує дві основні функції [38; 37]:

- 1) деструктивну – руйнує відносини між державами і людьми, економічні зв'язки; дестабілізує економіку, соціальні відносини і т.д. ;
- 2) конструктивну – підвищує мотивацію на подолання труднощів; мобілізує економічні, політичні, людські ресурси.

В якості основної об'єктивної причини соціальної напруженості є криза в економіці, влади і суспільства в цілому, який пов'язаний із зовнішніми (стан світової економіки, екології, міжнародна безпека) і внутрішніми (стан національної економіки, національна безпека, рівень безробіття і т.д.) факторами. Як суб'єктивної причини слід виділити некомпетентність влади, неготовність

працювати в нових умовах, недостатність управлінського досвіду, наявність подвійних стандартів і т.д.

У відповідності загальнонаціональних опитувань, що проведені Інститутом соціології НАН України за попередні роки здійснення соціологічного моніторингу (тобто, повторних опитувань за однаковою методикою). Рівень напруженості у суспільстві більшість населення (61%) оцінює як високий: «вкрай високий» (23%) та «вище середнього» (38%). За десятибальною шкалою (1 – «ситуація спокійна», рівень напруженості дуже низький, 10 – «ситуація критична, вибухонебезпечна», рівень напруженості вкрай високий) середній бал напруженості становить 6,79 бали [п04].

Аналіз існуючих підходів, характеристик та функцій соціальної напруженості дає змогу дати наступне визначення: соціальна напруженість у СТС – це поступово наростаюче явище, що має прояв на рівні держави й суспільства та характеризується зростанням невдоволеності населення соціально-трудовами умовами і, врешті решт, призводить до появи та розвитку соціально-трудоових конфліктів як дестабілізуючого чинника соціально-трудоової сфери.

Соціальна напруженість, незалежно від того, чи вона наростала поступово, чи загострилася упродовж короткого проміжку часу, призводить до виникнення соціально-трудоових конфліктів, що підриває основи не тільки соціальної, але й національної безпеки в цілому.

Для забезпечення соціальної стабільності важливо не тільки правильно визначати "точки соціальної напруженості", але й здійснювати контроль за темпом змін соціальних настроїв.

Для характеристики соціальної напруженості в соціально-трудоовій сфері доцільно використати три групи показників, що пов'язані з виникнення соціально-трудоових конфліктів [33]:

- 1) показники, що сприяють запобіганню соціально-трудоових конфліктів;
  - 2) показники, що характеризують причини настання соціально-трудоових конфліктів;
  - 3) показники, що характеризують динаміку соціально-трудоових конфліктів.
- Зміст процесу урегулювання соціально-трудоових конфліктів з урахування

рівня соціальної напруженості знаходиться в тісному взаємозв'язку з динамікою конфлікту, тобто кожній стадії конфлікту відповідають конкретні методи та технології щодо вирішення СТК.

У відповідності до запропонованої моделі урегулювання соціально-трудових конфліктів у СТС, доцільним є використання таких методів та технологій:

інституціоналізація, яка передбачає розроблення та впровадження норм та процедур вирішення СТК, контроль виконання);

вирішення, яке передбачає діяльність примирної комісії, трудового арбітражу, посередництва, медіації, НСПП;

врегулювання через соціальне партнерство, соціальний діалог, медіацію, НСПП;

прогнозування з використанням методика аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин та прогнозування КТС; оцінювання соціальної напруженості;

профілактика та попередження за допомогою інформаційно-консультаційних центрів НСПП, переговори, соціальний діалог.

Наголосимо, що серед більшості науковців-конфліктологів домінує твердження, що попереджувати соціально-трудові конфлікти можуть самі учасники соціальної взаємодії [32; 38; 68]. Ця діяльність може здійснюватися за такими основними напрямками:

1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню й деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;

2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення і функціонування організацій як важлива об'єктивно-суб'єктивна передумова попередження конфліктів;

3) усунення соціально-психологічних причин конфліктів;

4) нейтралізація особистісних причин їх виникнення. При цьому вчені наголошують, що профілактика більшості видів конфліктів повинна вестися одночасно за всіма 4-ма напрямками

Багато дослідників конфліктологічних проблем фокусують свою увагу на

тому, що при зародженні конфліктної ситуації в соціально-трудої сфері необхідно використовувати технології прогнозування і попередження трудового конфлікту. Якщо конфліктна взаємодія між сторонами перейшла в етап відкритого протиборства, то тут вже не обійтися без прийомів і методів вирішення або врегулювання конфлікту. Слід зазначити, що регулювання соціально-трудоїх конфліктів у СТС включає в себе всі елементи роботи з конфліктною взаємодією, а саме: моніторинг, діагностику, аналіз, попередження, врегулювання, вирішення конфлікту.

Прогнозування конфлікту передбачає цілеспрямовану діяльність компетентних осіб (груп, органів), які володіють необхідним рівнем умінь, знань і навичок, головною метою якої є передбачення можливих конфліктів в майбутньому, а також визначення специфіки та наслідків їх розвитку в перспективі. При прогнозуванні соціально-трудоїх конфліктів необхідно розробляти і реалізовувати ефективні управлінські рішення для запобігання виникнення конфліктної ситуації.

Передбачення і прогнозування конфлікту – це одна з найважливіших функцій управління конфліктом. В першу чергу вона спрямована на оцінку загальної ситуації та виявлення потенційних зон суперечностей, а також причин їх утворення. Профілактика та попередження конфлікту сприяють зменшенню можливості допустити виникнення і розвиток конфлікту. Прогнозування є ключовою функцією управління, виконання якої дає можливість здійснити профілактичну функцію управління конфліктами.

Грунтуючись на отриманій за допомогою прогнозування інформації, можна виявити зони протиріч, визначити причини конфліктів, що назрівають, і провести конкретні заходи, спрямовані на нейтралізацію дії даних причин і факторів, що викликають конфлікт.

Таким чином, запропонована структурно-логічна модель урегулювання СТС в соціально-трудої сфері призначена для превентивного і своєчасного впливу на об'єкт конфлікту на базі проведеного моніторингу соціально-трудої сфери, а також серйозного діагностичного і прогностичного аналізу зон суперечностей.

Для мінімізації негативних наслідків конфліктів на макrorівні необхідно своєчасно їх діагностувати, керувати їх розвитком та розв'язанням, зменшувати рівень конфліктного протистояння та напруженості.

Економічна ситуація, що склалася в Україні в останні роки, не дає підстави припускати, що найближчим часом в сфері соціально-трудової відносин відбудуться суттєві позитивні зміни.

Важливою передумовою ефективного управління соціально-трудовами процесами, своєчасного виявлення та зниження соціальної напруженості в суспільстві є наявність об'єктивної інформації для прийняття конкретних управлінських рішень на макро- або національному рівні.

## Висновки до розділу 2

1. За офіційними даними Державної служби статистики було проведено аналіз причин конфліктності на макrorівні, основними з яких є: стан заборгованості (затримки з виплатами) з виплат заробітних плат працівникам (40%), скорочення працівників та зростання безробіття (30%), порушення роботодавцями умов колективних договорів, у тому числі режимів роботи та техніки безпеки (15%). Заборгованість населенню із заробітної плати та соціальних виплат за останні 8 років мала негативну тенденцію до збільшення, та досягла найбільшого обсягу (3 209 млн. грн.) станом на 1 січня 2021 року. Кількість зареєстрованих безробітних на 01 січня 2021 року складала 459,2 тис. осіб, що на 121,0 тис. осіб або 36 % більше ніж на 01 січня 2020 року.

2. Визначено, що соціальна напруженість суспільства характеризується: зростанням невдоволення політикою держави; недовірою до влади; економічним спадом; високим рівнем тривожності і конфліктності серед населення; збільшенням депресивних станів; погіршенням демографічної ситуації; погіршенням криміногенної ситуації в державі; збільшенням ступеня невдоволення населення; посиленням негативних явищ (алкоголізм, наркоманія,

протитуція, злодійство і т.д.). Соціальна напруженість виконує дві основні функції: деструктивну – руйнує відносини між державами і людьми, економічні зв'язки; дестабілізує економіку, соціальні відносини; конструктивну – підвищує мотивацію на подолання труднощів; мобілізує економічні, політичні, людські ресурси.

Для характеристики соціальної напруженості в соціально-трудої сфері доцільно використати три групи показників, що пов'язані з виникнення соціально-трудоїх конфліктів: 1) показники, що сприяють запобіганню соціально-трудоїх конфліктів; 2) показники, що характеризують причини настання соціально-трудоїх конфліктів; 3) показники, що характеризують динаміку соціально-трудоїх конфліктів.

3. Незважаючи на досить результативну роботу Національної служби посередництва і примирення, соціальна напруженість у трудоїх колективах наростає, що об'єктивно вимагає підвищення ефективності соціального діалогу на всіх рівнях управління соціально-трудоїми конфліктами, більш активного включення в цю роботу профспілкових органів, об'єднань роботодавців, підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудоїх відносин, подальшого вдосконалення законодавчої бази.

4. На основі економіко-математичних моделей (кореляційно-регресійного та факторного аналізу) було визначено вплив показників здоров'я, освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку, який розраховано на основі методики ПРООН. Спираючись на отримані результати лінійного моделювання була побудована модель лінійно-регресійної залежності із щільним зв'язком між результативною ознакою (ІЛР) та набором факторних ознак, та визначено рівняння лінійно регресійної моделі. Результати факторного аналізу довели, що коефіцієнт вагомості показника «добробут» є максимальним (0,72), далі йдуть «здоров'є» (0,18) та «освіта» (0,1).

5. За методикою ПРООН було проведено розрахунки ІЛР, які були співставлені з визначеними показниками конфліктності соціально-трудої

сфери, а саме - кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України. Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між станом конфліктності та певними показниками трьох складових ІЛР. Можна констатувати наступне: чим вище смертність населення, тим нижче конфліктність; чим вище освіта населення, тим нижче конфліктність; чим вище диференціація доходів, тим вище конфліктність.

6. Для превентивного і своєчасного впливу на об'єкт конфлікту на базі проведеного моніторингу соціально-трудої сфери, а також діагностичного та прогностичного аналізу зон суперечностей була розроблена структурно-логічна модель урегулювання СТК в соціально-трудої сфері. Для діагностики та моніторингу та попередження СТК було визначено послідовність стадій його розгортання (передконфліктна, конфліктна, післяконфліктна), кожна із яких має низку етапів.

7. У відповідності до запропонованої моделі урегулювання соціально-трудої конфліктів у СТС, доцільним є використання таких методів та технологій: інституціалізація, яка передбачає розроблення та впровадження норм та процедур вирішення СТК, контроль виконання; вирішення, яке передбачає діяльність примирної комісії, трудового арбітражу, посередництва, медіації; врегулювання через соціальне партнерство, соціальний діалог, медіацію, НСПП; прогнозування з використанням методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудої відносин та прогнозування СТК; оцінювання соціальної напруженості; профілактика та попередження за допомогою інформаційно-консультаційних центрів НСПП; переговори, соціальний діалог.

Основні результати досліджень, отримані автором у ході написання розділу, опубліковані в роботах [20; 21; 22; 23; 24; 24; 25; 26; 27; 29; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 57; 58; 59; 60; 61]

## Список використаних джерел до розділу 2

1. Бабак О. В. Диференціація доходів як чинник соціальної напруженості. *Автореф. дис. канд. соц. наук: спец. 22.00.04*. Інститут соціології НАН України. Київ, 2002. 17 с.
2. Бабенко А. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносина: навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Дніпропетровськ: Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.
3. Баргоякова І. І. Багатовимірна класифікація соціально-трудова конфліктів. *Праця і соціальні відносини*. 2004. № 3. С.15-20.
4. Беззубко Л.В., Зюнькін А.Г., Калина А.В. Управління трудовими конфліктами. Навчальний посібник. К. МАУП. 2004. 251 с.
5. Бесемер Х. Медіація: Посередництво в конфліктах. Київ: Духовне пізнання, 2004. 176 с.
6. Бонтлаб В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. № 11. 2018. С. 50-55.
7. Водник В. Конфлікти в трудовому колективі: причини, шляхи попередження та розв'язання. *Бюлетень НСПП*. 2005. №11. С. 50-54.
8. Герасіна Л., Требін М., Воднік В. Конфліктологія: навчальний посібник: Харків, 2012. 128 с.
9. Долинська М. С., Мокрицька Н. П., Бутинська Р. Я. Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми: колективна монографія. Львів: Галицька видавнича спілка. 2021. 312 с.
10. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія. Навчальний посібник. К. КНЕУ. 2005. 315 с.
11. Жарик Б. М. Поняття трудового конфлікту та причини його виникнення. *Правова держава*. 2018. Вип.29. С. 455-463.
12. Інформація про результати діяльності Національної служби



посередництва і примирення за 2021 рік. Національна служба посередництва і примирення: веб-сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5> (дата звернення: 20.11.2022). <https://doi.org/10.32996/bjahs.2022.2.1.2>.

13. Карлов Т. Концептуальні підходи до управління конфліктами у взаємодії влади та громадськості: зарубіжний та вітчизняний досвід. *Теорія та історія державного управління. Державне управління та місцеве самоврядування*, 2016, №4 (31), С. 14-20.

14. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.

15. Колот, А. Вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. 2023, *Економіка та суспільство*, № 49.

16. Лопушняк Г. С., Колот А. М., Власенко М. П. Соціальна безпека України: ключові ризики та загрози. *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2019. №14. С. 116-125.

17. Майструк Н. Конфліктологічна парадигма: класичні та сучасні інтерпретації. *Evropský politický a právní diskurz*. 2017. №4 (3). С. 170-175. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol\\_2017\\_4\\_3\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/evrpol_2017_4_3_28). (дата звернення: 20.11.2022).

18. Методика розрахунку індексу регіонального людського розвитку за 2020 рік URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2021/09 /prezentacziya-irlr-2020.pdf> (дата звернення: 20.11.2022).

19. Мороз О. В., Сметанюк О. А., Лазарчук О. В. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства : монографія. Вінниця: ВНТУ. 2010. 256 с.

20. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудова відносин . *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238.

21. Назаров Н., Тімофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць*. 2018. № 1 (9).

22. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудої сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем: збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.).

23. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудоїх конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство*. 2023 р. № 47. URL:<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2100>

24. Назаров Н.К. Інформаційно-аналітична база оцінювання соціально-трудоїх конфліктів. *«Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі»*, XIV Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 11 травня 2023 р.

25. Назаров Н.К. Нормативно-правове регулювання соціально-трудоїх конфліктів: міжнародний аспект. Тези VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції *«Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення»*, м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.

26. Назаров Н.К. Розвиток системи соціального партнерства на підприємстві. *Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів: матеріали міжнародної наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р.* Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83.

27. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252.

28. Назаров Н.К., Назарова Г.В., *Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015): матеріали міжнародної наук.-практ. конф, м.. Коблево, 14-20 вересня 2015 р.* Харків, ХНУРЕ, 2015. С.142-145

29. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2017. № 2(14). С.296-302.

30. Офіційний сайт Служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.11.2022).

31. Петрова. І. Л., Близнюк В. В. Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія НАН України. ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». Київ. 2016. 326 с.

32. Примуш М. В. Конфліктологія. Навчальний посібник. Київ: ВД «Професіонал». 2006. 288 с.

33. Про затвердження Методики аналізу соціально-економічних і соціально-трудових відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0050299-00#Text> (дата звернення: 20.11.2022).

34. Про оплату праці: Закон України від 19.08.2022 р. (редакція) №108/95-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 20.11.2022).

35. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998р. №137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%D1%80#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

36. Резнік О. Соціальна напруга. Енциклопедія сучасної України. К. Інститут енциклопедичних досліджень НАН України. 2006. URL: [https://esu.com.ua/search\\_articles.php?id=71279](https://esu.com.ua/search_articles.php?id=71279) (дата звернення: 20.11.2022). С. 51-57.

37. Слюсаревський М. (2002). Соціальна напруженість: теоретична модель необхідних і достатніх показників. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. Київ. №5(8). 2002. С. 24-34.

38. Соціальна напруга та протестна активність: погляд соціологів. URL: <https://dif.org.ua/article/sotsialna-napruzhenist-ta-prottestna-aktivnist-poglyad->

sotsiologiv. (дата звернення: 20.11.2022).

39. Чернявська О.В. Механізм впливу соціальних змін на соціальну напруженість в сучасній Україні (на прикладі мегаполісу). *Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.07*. ХНУ ім. В.Н.Каразіна. Харків. 2001. 19 с.

40. Chen, G-M. Cross-Cultural Conflict Management in an Age of Globalisation. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 2012. №20 (4), P. 1287-1298.

41. Eurostat Your key to European statistics, 2022. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database> (дата звернення: 20.11.2022).

42. Fisher R. Needs Theory, Social Identity and an Eclectic Model of Conflict. *Conflict: Human Needs Theory*. London. Macmillan. 1990. P. 89-112.

43. Greenhalgh Leonard. Our game, your rules : developing effective negotiating approaches: Lexington Books. 1986. P. 135-148.

44. Hansen T. (2008). Critical conflict resolution theory and practice. *Conflict Resolution Quarterly*. 2008. №25(4), 403-427.

45. Human Development Report 2021-22. Uncertain Times, Unsettled Lives: Shaping our Future in a Transforming World. Posted On: September 08, 2022 URL: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2021-22> (дата звернення: 02.05.2023).

46. IBM SPSS Statistics Base 28. C. 181. [https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB\\_28.0.0/pdf/IBM\\_SPSS\\_Statistics\\_Base.pdf](https://www.ibm.com/docs/en/SSLVMB_28.0.0/pdf/IBM_SPSS_Statistics_Base.pdf) (дата звернення: 02.05.2023).

47. IBM SPSS Statistics документація. URL: <https://www.ibm.com/docs/ru/spss-statistics> (дата звернення: 02.05.2023). I01

48. Life Expectancy Index. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/> (дата звернення: 05.05.2023).

49. Mishra S. Social Tensions/Conflicts and their Functions. *Indian Journal of Public Administration*. 2002. 48 (3). P. 319-326.

50. Mukhopadhyay, A. Management of Social Tension: Rethinking on Politico-Administrative Response. *Indian Journal of Public Administration*. 2002. 48 (3). P. 302-309.

51. Nazarov N., Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). Changing Paradigm in Economics & Management System. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2)

52. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. *International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing*. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6.

53. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A.. Approach to analytical support for assessing the security of human development. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215.

54. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference*. London, England. 2021. Pp. 70-74.

55. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2021. №.1(15) .P. 91-98.

56. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. *Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference*. Prague, Czech Republic. 2022. Pp. 77-79

57. Nazarov N., Demianenko A., Nazarova G., Bozhydai, I., Demchenko K., Semenov, A. Organizational and economic support for the development of social services market in Ukraine. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2023. № 2(49). P. 361-372

58. Nazarov N., Honcharova S., Mینenko V., Kotliarevska K. *Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society*. Financial and credit activity problems of theory and practice. 2022. №5 (46). С. 349-360

59. Nazarov N., Jaworska M., Nazarova G., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. №17(4). P. 226–238.

60. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E., Semenchenko A. Features of creative clusters formation in Ukraine. *Economic studies journal*. 2021. № 4. P.89-104.

61. Nazarov, N., Bril, M., Dybach, I., Nazarova, G., Demianenko, A., Behaviour of Economic Agents in Services Market (Educational Services). *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. №13. P.349-369.

62. Quality of Life. URL: <https://www.worlddata.info/quality-of-life.php> (дата звернення: 02.05.2023)

63. Siregar, I., Zulkarnain. The Relationship between Conflict and Social Change in the Perspective of Expert Theory: A Literature Review. *International Journal of Arts and Humanities Studies*, 2022, №2(1), P. 09-16.

64. The Social Progress Index. ULR: <https://www.socialprogress.org/global-index-2022-results/> (дата звернення 02.05.2023р)

65. United Nations Guidance for Effective Mediation. Annex to the report of the Secretary-General on Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution. UN. 2012. 26 p. U01

66. Vayrynen Raimo. *New Directions in Conflict Theory: Conflict Resolution and Conflict Transformation*. ed. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1991, 232 pp.

67. World Happiness Report 2023. ULR: <https://worldhappiness.report/> (дата звернення 02.05.2023р)

68. Zhang, Y., Chen, L. Exploration of factors leading to successful mediation: A regression analysis of reality TV mediation show episodes in China. *International Journal of Conflict Management*, 2017. №28(1). P. 24-49.

### РОЗДІЛ 3.

## ДОМІНАНТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В ЕКОНОМІЦІ РЕГІОНІВ: МЕЗОРИВЕНЬ

### 3.1. Інституційні імперативи виникнення та прояву соціально-трудо- вих конфліктів на мезоекономічному рівні

Динамічність зовнішнього середовища, асинхронність, диспропорційність і нерівномірність розвитку, зростання рівня конкуренції, ускладнення, інтенсифікація соціально-трудо-вих відносин, невизначеність на багатьох ринках діяльності, збільшення частоти криз та рівня негативних кризових наслідків стають каталізаторами соціально-трудо-вих конфліктів, кризових чинників і процесів з руйнівним потенціалом регіонального масштабу. Водночас у епіцентрі соціально-трудо-вих конфліктів зосереджуються не лише деструктивні явища, а формуються імпульси до соціально-економічного прогресу, активізується пошук ефективних механізмів вирішення й адекватних моделей поведінки регіональних і міжрегіональних установ, підприємств та організацій. Тому саме концентрування уваги на дослідженні інституційних імперативів сучасних соціально-трудо-вих відносин на регіональному рівні дасть змогу визначити причини виникнення суперечностей, кількісні та якісні їх прояви й ідентифікувати неоднозначні наслідки соціально-трудо-вих конфліктів для регіону.

Визначення інституційних імперативів виникнення і прояву соціально-трудо-вих конфліктів на мезоекономічному рівні потребує з'ясування сутнісних характеристик ключових понять, оскільки дослідження інституційних імперативів соціально-трудо-вих конфліктів ускладнюються неоднозначністю поглядів учених щодо базових понять цього напрямку: «імператив», «інститут», «інституція». Таким чином, проведення дефінітивного аналізу сутності вищезазначених понять, ідентифікація ключових ознак і головних характерних особливостей,

встановлення взаємозв'язку та взаємозалежності є об'єктивно необхідним для дослідження інституційних імперативів виникнення соціально-трудова конфліктів.

У перекладі поняття інституція (від лат. *institutio*) визначається як настанова; інститут (від лат. *institutum*) – встановлення, установа, організація, інституція; а імператив (від лат. *imperativus*) – владний, наказовий, обов'язковий. Погоджуємось із думкою учених М. В. Ільїної та Ю. Б. Шпильової, що «поняття імператив, інститут й інституції тісно пов'язані між собою через ототожнення обов'язкових і формальних норм, хоча вони і мають чіткі межі». Окреслення таких чітких меж поняття імперативу, інституту й інституції здійснено у результаті термінологічного аналізу категорії.

Так, сутність категорії «імператив» розглядається у наукових доробках багатьох учених різних галузей знань гуманітарних та соціальних поведінкових наук: філософія, економіка, соціологія, психологія, історія та ін. Огляд наукової літератури дав змогу констатувати, що більшість науковців, які досліджували імперативи, спирались на праці І. Канта, Т. Беррі, Т. Веблен, Дж. Коммонс, Ф. Ларрен, У. К. Мітчелл, М. Мойсеєва, Дж. Сакса та ін. Серед вітчизняних науковців слід виділити напрацювання О. Арзамасова, З. Ватаманюка, В. Гриценка, О. Дорош, О. Іншакова, М. Ковальчук, В. Павлова, М. Ільїна, Ю. Шпильова та ін.

Так, імперативом є стійка вимога чи наказ. У філософських словниках імператив трактується як вимога, наказ, закон, тобто те, що підлягає обов'язковому і безумовному виконанню. Згідно з ученням І. Канта імператив – це загальний моральний припис, який умовно поділяється на гіпотетичний (вимагає наявності умов) і категоричний (є безумовним принципом поведінки). Аналіз сутності категоричного імперативу має характер беззаперечного обов'язку та ґрунтується на глибоких морально-етичних принципах. Слід зауважити, що сучасний розгляд поняття «імператив» зводиться до трактування його як сукупності формальних правил з неформальних обмежень, та механізмів його примусового поширення у суспільстві. Так, дослідження поняття «імператив»



через призму теорії систем визначається як вимога, закон, безумовний принцип, тобто визначає форму і принцип, яким потрібно слідувати в управлінні майбутнім станом процесу [18; 42]. Імперативи зумовлюють функціонування і розвиток соціально-трудових відносин, забезпечують стійкість, гнучкість, ефективність взаємодії їх учасників. Визначення імперативів, які опосередковують зв'язок між об'єктивними і суб'єктивними факторами, формування соціально-трудових відносин дозволить визначити причини виникнення та ступінь прояву соціально-трудових конфліктів.

Імперативи соціально-трудових відносин пропонуємо поділяти на внутрішні та зовнішні. При цьому, з точки зору теорії систем, внутрішні імперативи визначаються законами функціонування і розвитку регіону, а зовнішні імперативи відображають вимоги і обмеження з боку «надсистеми» – держави та міжнародного простору [34]. Внутрішні імперативи соціально-трудових відносин – це загально регіональні закономірності, що характеризують особливості його функціонування і розвитку, та, водночас, включають закономірності взаємодії частини і цілого, закономірності ієрархічної впорядкованості регіону та держави в цілому [22; 58]. Зовнішні імперативи соціально-трудових відносин генеруються «надсистемою» є своєрідною вимогою і обмеженнями, дія яких призводить до формування нових технологічних укладів.

Завдяки дії імперативів відбувається трансформація соціально-трудових відносин у суспільстві та їх поступальний розвиток. Так, за визначених обставин і у певний проміжок часу імператив здатен як досягати максимального рівня своєї ефективності, так і формувати передумови дестабілізації, нарощуючи дисбаланс і протиріччя між наявною імперативною нормою і зміненим у процесі людського розвитку середовища. Тому виникає об'єктивна необхідність в оновленні змісту імперативу з урахуванням сучасних викликів і нових вимог забезпечення ефективної взаємодії у суспільстві. Такий спіральний розвиток імперативів, які безперервно адаптуються до змін, набуває характеру неперервного нарощування нових, удосконалених суспільних норм і правил взаємодії між особами, суспільними групами [91].

Проведений автором теоретико-методологічний аналіз наукової літератури щодо питання класифікації імперативів свідчить, що науковці пропонують класифікувати їх за такими ключовими ознаками:

за джерелом виникнення (ендогенні, екзогенні);

за сферою впливу (глобальні, національні, регіональні);

за змістом (економічні, соціальні, інституційні, організаційно-управлінські, науково-інноваційні, інформаційні, культурні);

за тривалістю дії (стратегічні, тактичні, оперативні);

за об'єктно-суб'єктним критерієм (імперативи щодо рівня людського розвитку, задоволення потреб та імперативи, пов'язані з капіталізацією творчого потенціалу та рівнем культури);

за ступенем впливу (безпосереднього впливу – політичні та економічні; проміжні – науково-технологічні, соціально-культурні; приховані – інформаційні та людського розвитку) [7].

Виокремлення надрегіональних імперативів соціально-трудових відносин здійснюється, головним чином, зважаючи на прогресивні глобалізаційні тенденції (глобалізація, інформатизація, інноваційність, сталий розвиток тощо). Тобто, в основі імперативів лежать важливі закономірності формування, функціонування і суспільного розвитку, які раціонально пізнаються чи інтуїтивно осягаються.

Тому у табл. 3.1 автором систематизовано закономірності та доміанти розвитку соціально-трудових відносин у сучасних умовах. Закономірності в цьому контексті визначаються автором як об'єктивні явища і процеси, що відображають прояв трансформаційних ознак. Імперативи як виклики ми пов'язуємо із новими проблемами і завданнями у сфері регулювання соціально-трудових відносин.

Таблиця 3.1

## Закономірності розвитку суспільства та домінанти соціально-трудових відносин

| Закономірності розвитку сучасного суспільства   | Домінанти розвитку соціально-трудових відносин  |
|---|---|
| Екзогенні (зміни соціально-трудових відносин за рахунок глобальних техніко-економічних нововведень або управлінсько-організаційних інновацій) |   |
| Глобалізація  | Територіальна трудова мобільність (трудова еміграція осіб переважно працездатного віку)   |
| Демократизація та легітимізація   | Інфорсмент трудового законодавства  |
| Інформатизація  | Інтенсивний розвиток інформаційно-комунікаційних технологій у соціально-трудої сфері  |
| Технологізація  | Раціоналізації і організації праці  |
| Діджиталізація  | Дистанційні соціально-трудої відносини, формування гнучкого віртуального ринку, децентралізація трудої діяльності в часі та просторі, нові форми співробітництва. Поширення нетрадиційних форм зайнятості; поява нових професій |
| Інтелектуалізація виробництва   | Новий ресурс і джерело розвитку – інтелектуально-творчі здібності людини як основи ефективного формування <b>трудої</b> потенціалу  |
| Філософія людиноцентризму   | Соціалізація трудої відносин; формування нової моделі соціальної політики; соціальна відповідальність роботодавців  |
| Сталий розвиток (екологічний добробут)  | Когерентний процес взаємної узгодженості розвитку соціально-трудої відносин   |
| Приватизація  | Корпоратизація приватного та державного сектору економіки   |
| Ендогенні – передбачають, насамперед, нагромадження людського капіталу та розвиток людського потенціалу                                       |   |
| Децентралізація державного управління   | Трансформація ролі та функцій місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у регулюванні соціальної та трудої сфери.   |
| Територіальний розподіл робочої сили  | Асиметрія попиту і пропозиції на ринку праці регіону  |
| Нерівність (у всіх її проявах)  | Нерівність соціального розвитку регіонів, соціальна нерівність заробітної плати, гендерна дискримінація у трудої відносинах   |
| Соціальна справедливість  | Соціально-трудої партнерство  |
| Інноваційність та наукоємність економіки  | Нагромадження людського капіталу  |
| Інтенсифікація та нерегулярність праці  | Сезонність праці, підвищення рівня концентрації та турбулентності соціально-трудої відносин   |

\* розроблено автором

Таким чином, погоджуємось із думкою І. Л. Петрової та В. В. Близнюк [74], що розуміння сутності імперативів розвитку соціально-трудових відносин зводиться до того, що це «обов'язкові, об'єктивно зумовлені принципи поведінки суб'єктів соціально-трудової сфери щодо розвитку людського капіталу, його використання та нагромадження, які мають обов'язковий характер і використовуються в межах створюваного правового поля, що відбиває інтереси усіх суб'єктів соціально-трудових відносин».

Домінанти розвитку соціально-трудових відносин розглянемо на усіх соціально-економічних рівнях. Так, на мікрорівні вони визначають зміни соціально-трудових відносин за рахунок будь-яких техніко-економічних нововведень або управлінсько-організаційних інновацій, що дають змогу отримати конкурентні переваги. На регіональному рівні – передбачають, насамперед, нагромадження людського капіталу та розвиток людського потенціалу. Про розвиток та конкурентні переваги людських ресурсів свідчить людський потенціал, який оцінюється на державному та міжнародному рівні за допомогою Індексу людського розвитку, а на регіональному – за допомогою Регіонального індексу людського розвитку, ефективність його використання – показником ефективності ринку праці.

Грунтовні дослідження у напрямку розроблення Регіонального індексу людського розвитку проводились у 2000 р. ученими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Результати розрахунку Регіональний індекс людського розвитку якого дозволяють встановлювати й порівнювати рівень людського розвитку регіонів України [30]. Саме Блок «Гідна праця» демонструють результати розвитку соціально-трудових відносин у контексті розширення людських можливостей. З точки зору впливу цього блоку на людський розвиток мають значення не лише її обсяги, а й якісні параметри: поширеність зайнятості, що не дозволяє забезпечити умови якісного відтворення робочої сили, відносний рівень ціни праці, захищеність зайнятого населення та рівень охоплення соціальним страхуванням. «Якщо перший індикатор прямо вказує на поширеність в регіоні робочих місць, які створюють умови людського

розвитку, другий фіксує стан більш широкого контексту – рівня публічності соціально-трудових відносин, їх захищеності з боку держави».

Іншим базовим поняттям досліджуваної предметної області є поняття «інститут». Поняття «інститут» уперше було введено у науковий обіг й стало предметом економічної науки завдяки представникам інституціоналізму – економістам Т. Веблену, Дж. Коммонсу, Д. Норту та У. К. Мітчеллу [50; 94]. Д. Норт зазначає, що «інститут – це правила гри у суспільстві або створені людьми обмеження, що формують їх взаємодію» [50, с. 15]. Слід зауважити, що сучасний розгляд поняття «інститут» зводиться до трактування його як сукупності формальних правил та неформальних обмежень та механізмів його примусового поширення у суспільстві.

У дослідженнях, присвячених інституціональній сфері присутня двоїстість поняття – інституту як норми та інституту як організації [4]. З урахуванням цієї обставини, інститут у демократичному суспільстві – завжди інституція (але, завважмо, що не завжди об'єктивно існуюча інституція є офіційним інститутом).

Отже, оперуючи поняттям «інститут», автор розуміє його як сукупність правил, що лежать в основі структури суспільства та позначає соціальне об'єднання людей або обставин соціального характеру [34; 39].

На думку О. Герасименко формування і розвиток соціально-трудових відносини здійснюється за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів. Базисом соціально-трудової сфери є інститути зайнятості і розвитку людських ресурсів, інститут соціального забезпечення працюючих, інститут умов праці, інститут компенсацій та мотивації продуктивної праці (рис. 3.1) [11].

Поняття «інституція» на відміну від поняття «інститут» має більш чітке трактування та визначається багатьма науковцями як «соціальна форма типізації функцій суб'єктів господарювання, що визначає їх статуси, ролі у системі суспільного виробництва, а також забезпечує еволюцію системи суспільного поділу праці на основі норм, правил, регламентів, інструкцій, контрактів, стандартів і порядків» [19, с. 56].

На думку автора, чітко розмежувати досліджувані поняття та окреслити чіткі межі понять дасть змогу аналіз його трактування саме іноземною мовою. Так академічне тлумачення понять «institution» і «institute» має суттєві відмінності: поняття «інститут» у зарубіжній літературі розглядається як організація, яка має певне призначення, «особливо таку, яка пов'язана з освітою або певною професією» [78, 95]. Натомість поняття «інституція» має низку інваріантів тлумачення: «звичай чи система, що існувала довгий час серед певної групи людей і приймається як важлива частина суспільства» [95]; «організація, створена для досягнення соціальної мети» [78].



Рис. 3.1. Інститути соціально-трудової сфери (Джерело: [11])

На думку В. Білоусова, інститут – це «типовий комплекс інституцій, які є функціональними генотипами організацій (тобто моделями, що еволюційно склалися) їх функціональної структури» [6, с. 178], отже, кожен інститут має у складі певну унікальну сукупність інституцій, які дають змогу урізноманітнювати форми організації людської діяльності.

Ключовими інституціями, які суттєво впливають на сферу соціально-трудова відносин на мезоекономічному рівні є, перш за все, структурні підрозділи місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, а саме: департамент економічного розвитку, департамент освіти і науки, департамент соціального захисту населення та ін. Надзвичайну роль у розвитку ринку праці та балансуванні попиту і пропозиції на працю виконує система централізованих територіальних обласних установ у регіоні – обласні центри зайнятості, територіальні управління Державної служби України з питань праці. Проведення наукових досліджень з актуальних питань розвитку соціально-трудова відносин з метою одержання нових наукових знань та використання нових знань для практичних цілей здійснюють: Науково-дослідний інститут соціальної політики, Інститут соціально-трудова відносин, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Головним «постачальником» кваліфікованих працівників на ринок праці є заклади вищої освіти. Натомість нерівність доступу до вищої освіти поступово стає додатковим джерелом соціально-економічної нерівності розвитку регіону.

Сприяння поліпшенню трудова відносин, а також попередження та запобігання виникненню соціально-трудова конфліктів між найманими працівниками та роботодавцем на виробничому рівні, а також прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, здійснення посередництва для вирішення соціально-трудова спорів покладено, забезпечення здійснення соціального діалогу покладено на постійно діючий державний орган – територіальні управління Національної служби посередництва і примирення України.

До недержавних організацій, що забезпечують формування й розвиток соціально-трудова відносин належать кадрові агентства, трудові колективи, профспілки підприємств, об'єднання роботодавців.

Проведений дефінітивний аналіз сутності понять «імператив», «інститут» та «інституція», а також ідентифікація їх ключових ознак, особливостей вживання та окреслення їх чітких меж дозволив з'ясувати сутність інституційних імперативів. На нашу думку, інституційні імперативи – це обов'язкові, об'єктивно зумовлені

принципи діяльності інститутів соціально-трудової сфери щодо його розвитку, що відбиває інтереси усіх суб'єктів соціально-трудових відносин. А в основі імперативів лежать важливі закономірності формування і функціонування суспільного розвитку. Так, сучасні закономірності глобального розвитку формують «нову нормальність» як середовище трансформаційних процесів у сфері соціально-трудових відносин, тим самим впливаючи і на її «неформальну складову». Надзвичайно важливий вплив здійснюють демографічні процеси: зумовлюючи чисельність та динаміку зміни кількості людський ресурсів та трудову мобільність; глобалізаційні тренди, пов'язані зі стрімким розвитком глобальної інформаційної мережі, процесів діджиталізації та цифровізації суспільного життя, зменшенням ролі уряду в управлінні національною економікою в цілому та соціально-трудовами відносинами зокрема [25; 90].

До інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин належать: демократизація та легітимізація соціально-трудових відносин («забезпечення інфорсменту трудового законодавства» [79]); поширення неформальної зайнятості (неформальна зайнятість стає стійким трендом у балансі інтересів найманих працівників і роботодавців, а ступінь охоплення цієї форми зайнятості визначити надзвичайно складно. Надмірне поширення неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною зумовлює складність регулювання та неконтрольованість процесів у соціально-трудовій сфері, що у свою чергу супроводжується ризиками як для розвитку регіону, [48]); соціалізація праці (спрямування діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин на досягнення високої ефективності розвитку економіки і на цій основі забезпечення базових потреб населення за прогресивними соціальними стандартами [51]).

Базуючись на дослідженні домінант розвитку соціально-трудових відносин визначимо, як похідну, інституційні імперативи виникнення та прояву соціально-трудових конфліктів, серед яких: індивідуалізація особистості і суспільства; обмеженість ресурсів; інфорсмент і формалізм нормативно-правового забезпечення; децентралізація трудової діяльності і перехід до мережових структур; дезінтеграція трудової діяльності; десоціалізації соціально-трудових



відносин; формалізм соціальної відповідальності; соціальна напруженість; нерівність у всіх її проявах; обмеженість соціально-економічних можливостей; турбулентність у сфері праці соціально-трудова відносин [39] (Рис.3.2.).



Рис. 3.2. Інституційні імперативи виникнення та прояву СТК (розроблено автором)

Узагальнюючи проведені дослідження було запропоновано систему формування інституційних імперативів розвитку соціально-трудова конфліктів (рис.3.3.).

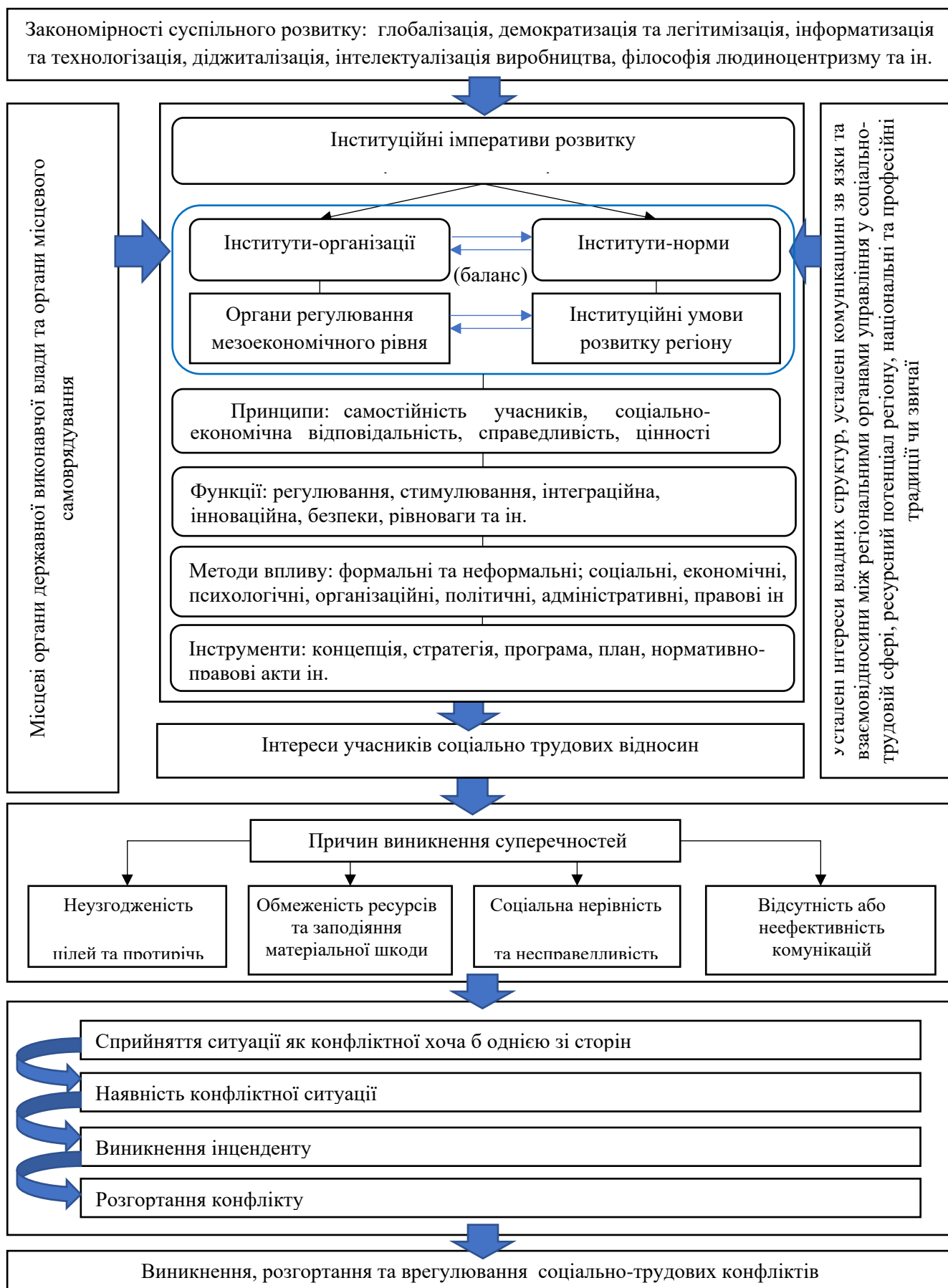


Рис. 3.3. Система формування інституційних умов виникнення та протікання соціально-трудоцій конфліктів (розроблено автором)

Реалізація імперативів повинна враховувати інституційне середовище ринку праці у системі багаторівневого регулювання та управління. Воно підтримується, з одного боку – інститутами-організаціями (інституціями) – органами управління соціально-трудової сфери на мезоекономічному рівні, з іншого – інститутами-нормами – інституційними умовами існування суспільства регіону. Такими інституційними умовами є менталітет суспільства, усталені інтереси владних структур, усталені комунікаційні зв'язки та взаємовідносини між регіональними органами управління у соціально-трудої сфері, ресурсний потенціал регіону, національні та професійні традиції чи звичаї), та максимально націлені на забезпечення збалансованості між інститутами-організаціями та інституційними умовами.

Трансформація виробничих і трудових відносин, нові форми застосування і використання праці під впливом інституційних імперативів істотно впливають не лише на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру і зміст організаційно-управлінських відносин, які виникають між роботодавцем та найманим працівником або трудовим колективом або органом, що його представляє, – з іншого; між роботодавцем (групою роботодавців) та місцевими органами державної виконавчої влади, а також закладами освіти тощо [46].

Непорозуміння у сфері соціально-трудоих відносин під дією інституційних імперативів на регіональному рівні можуть виникати не лише між окремим працівниками і роботодавцями, а між групами працівників та роботодавцями, органами місцевого самоврядування, а також закладами освіти. У разі, якщо соціально-трудоі суперечності не вирішуються його учасниками і хоча б одна зі сторін сприймає суперечну ситуації як конфліктну, виникає потреба притягнення до його вирішення третіх сторін – спеціальних уповноважених органів [40].

Виділяючи головні причини виникнення соціально-трудоих суперечностей, на нашу думку, слід враховувати та виділити чотири групи. Так, до першої групи належать суперечності, що виникають внаслідок відсутності узгодження цілей, що є найтипівшим різновидом позиційних конфліктів, що походять з різних цілей діяльності працівників підрозділів, організацій, установ

тощо у ході вирішення спільних завдань. До другої групи належать конфлікти ресурсів, причина виникнення яких полягає в об'єктивній обмеженості будь-яких ресурсів на всіх рівнях, зокрема й на мезорівні. Конфлікти цінностей, які походять із внутрішніх, суб'єктивних, прагнень різних сторін, які вважають, що саме вони можуть більш ефективно використовувати ресурси тощо. Конфлікти комунікацій, виникають за браком, спотворенням інформації або відсутністю ефективної організаційно-комунікаційної системи взаємодії у процесі соціально-трудової діяльності.

Досліджуючи розвиток соціально-трудої сфери регіону як про процес гармонізації інтересів суб'єктів соціально-трудоих відносин, слід чітко виділити інтереси їх учасників на регіональному рівні (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Соціально-трудоі інтереси між учасниками соціально-трудоих відносин на регіональному рівні

| Учасники соціально-трудоих відносин  | Екзогенні інтереси учасників соціально-трудоих відносин  |
|--|--|
| 1  | 2  |
| Інтереси роботодавців  | Стабільне функціонування; збереження активів; отримання прибутку; підвищення капіталізації; зростання прибутковості активів; престиж організації; зростання частки на ринку; розробка державної політики з урахуванням інтересів бізнесу               |
| Інтереси громадських організацій   | Формування інноваційної культури; створення комфортних умов для життєдіяльності  |
| Інтереси найманих працівників  | Підвищення рівня і якості життя; стабільність доходів і зайнятості; зростання доходів; отримання та підвищення кваліфікації; доступність знань; кар'єрний ріст; соціальна захищеність; творча реалізація; завоювання і збереження позитивної репутації |
| Інтереси місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування | Формування інноваційної культури регіону; створення комфортних умов для життєдіяльності; підвищення рівня і якості життя населення; ресурсна спроможність виконувати функції   |
| Інтереси закладів освіти і науки   | Розробка і поширення інновацій; здатність виступати донором інновацій; формування інноваційної культури; створення комфортних умов для життєдіяльності; завоювання і збереження репутації драйвера інноваційного розвитку                              |

Різні за типом, характером і походженням інтереси учасників соціально-трудова відносин неминуче призводить до виникнення соціально-трудова конфліктів на мезоекономічному рівні, які автор класифікував за причинами виникнення суперечностей. У таблиці 3.3. наведено матрицю угруповання виникнення соціально-трудова конфліктів між учасниками соціально-трудова відносин на мезоекономічному рівні та інструментарій їх вирішення. Зацікавленими сторонами, що приймають участь у конфліктах на мезорівні визначено місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, роботодавців, заклади освіти і науки регіону, громадські організації, найманих працівників.

Таблиця 3.3

Матриця виникнення соціально-трудова конфліктів між учасниками соціально-трудова відносин на мезоекономічному рівні та інструментарій їх вирішення (розроблено автором)

| Джерело ініціювання конфліктної ситуації                                     | Місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування                               | Заклади освіти і науки регіону   | Роботодавці  | Громадські організації   | Наймани працівники  |
|--|--|--|--|--|---|
| 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6   |
| Місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування | СТК <sub>вп</sub> , СТК <sub>вс</sub> ,<br>СТК <sub>губ</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub>     | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> СТК <sub>вс</sub> ,<br>СТК <sub>губ</sub> , СТК <sub>нз</sub>   | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>вс</sub> ,<br>СТК <sub>губ</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>вс</sub> ,<br>СТК <sub>губ</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>вс</sub> ,<br>СТК <sub>губ</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> |
|  | Формування та удосконалення законодавчих та організаційних умов ринку праці та соціаль-но-трудова відносин | Відповідальна та зацікавлена поведінка в процесі розробки і реалізації планово прогнозної документації, що регламентує збалансований розвиток соціально-трудова відносин; формування інноваційної культури |  |  |   |
| Заклади освіти і науки регіону   | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub>      | СТК <sub>вп</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>   | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub>                         | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub>                         | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub>   |
| Заклади освіти і науки регіону   | Наукове обґрунтування збалансованого розвитку соціально-трудова відносин                                   | Формування «к» ресурсу; зацікавлена поведінка  | Надання освітніх послуг, поширення знань, розробок і технологій  | Поширення знань, розвиток умінь і навичок  | Надання освітніх послуг, знання як засобу тезаврації  |

Продовження табл. 3.3.

| 1                         | 2  | 3   | 4  | 5  | 6   |
|---------------------------|--|---|--|--|---|
| Роботодавці               | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> ,<br>СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>     | СТК <sub>вп</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>ц</sub> , СТК <sub>н</sub>         |
|                           | Індикативне<br>планування  | Індикативн<br>е<br>планування   | Соціально<br>відповідальна<br>поведінка;<br>формування<br>конкурентного<br>середовища                                    | Індикативне<br>планування  | Сплата податків,<br>Охорона<br>навколишнього<br>середовища та<br>ін. Набуття<br>обов'язковості<br>«психологічного<br>контракту» |
| Громадські<br>організації | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>                     | СТК <sub>ос</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>                            | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>                     | СТК <sub>вп</sub> , СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>                     | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub>  |
|                           | Громадський<br>контроль  | Громадськ<br>ий<br>контроль   | Громадський<br>контроль,<br>захист прав<br>роботодавців  | Відповідальна<br>зацікавлена<br>поведінка  | Громадський<br>контроль, захист<br>прав найманих<br>працівників   |
| Наймани<br>працівники     | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> ,<br>СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>     | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>ос</sub> , СТК <sub>оп</sub> ,<br>СТК <sub>нз</sub> , СТК <sub>с</sub> ,<br>СТК <sub>ш</sub> , СТК <sub>н</sub> | СТК <sub>вп</sub> , СТК <sub>к</sub> ,<br>СТК <sub>с</sub> , СТК <sub>ш</sub> ,<br>СТК <sub>н</sub>                             |
|                           | Формування<br>соціального<br>замовлення  | Формуванн<br>я<br>когнітивно<br>го<br>суспільства<br>та сталого<br>людського<br>розвитку;<br>накопичен<br>ня<br>людського<br>капіталу | Формування<br>конкурентного<br>середовища.<br>Набуття<br>обов'язковості<br>«психологічного<br>контракту»                 | Відповідальна<br>зацікавлена<br>поведінка,<br>соціально-<br>трудова<br>згуртованість                                     | Відповідальна<br>зацікавлена<br>поведінка,<br>соціально-<br>трудова<br>згуртованість  |

Примітки: СТК<sub>вн</sub> – соціально-трудові конфлікти внутрішніх протиріч; СТК<sub>ос</sub> – соціально-трудові конфлікти, пов'язані з визначенням стратегії; СТК<sub>зуб</sub> – соціально-трудові конфлікти, пов'язані з необхідністю гармонізації управлінської взаємодії; СТК<sub>к</sub> – конкурентний соціально-трудові конфлікти; СТК<sub>н</sub> – соціально-трудові конфлікти, пов'язані з нерівністю (у всіх її проявах) та соціальною несправедливістю; СТК<sub>но</sub> – соціально-трудові конфлікти, пов'язані з невиконанням зобов'язань; СТК<sub>оп</sub> – соціально-трудові конфлікти, пов'язані з опортуністичних поведінкою; СТК<sub>ор</sub> – соціально-трудові конфлікти, які виникають через обмеженість ресурсів; СТК<sub>ос</sub> – соціально-трудові конфлікти «обманутих сподівань»; СТК<sub>с</sub> – ситуаційні соціально-трудові конфлікти; СТК<sub>ш</sub> – конфлікт, викликаний заподіянням шкоди

За відсутністю узгоджених цілей та існування протиріч виділяємо [86; 36]:

1) соціально-трудова внутрішня протиріч (СТК<sub>вл</sub>). Тобто такі конфлікти, які виникають на ґрунті незадоволеністю людини самим собою та незгоди із собою і виражаються в індивідуальних потребах людини. Такі конфлікти виникають на особистісному рівні і є предметом подальших досліджень автора. Соціально-трудова внутрішня протиріч достатньо часто виникають при наявності розбіжностей між новими потребами та обмеженими можливостями їх задовольнити. Наприклад, між прагненнями молоді брати участь у суспільному виробництві і реальним рівнем розвитку їх психіки та інтелектуально-творчих здібностей. Якщо розглядати соціально-трудова внутрішня протиріч у діяльності державних та регіональних органів влади, а також органів місцевого самоврядування, то такий вид конфліктів проявляється у відсутності чітко сформованого нормативно-правового забезпечення регулювання соціально-трудова відносин, ефективної організаційно-комунікаційної системи тощо;

2) продовжуючи розглядати роль психологічного аспекту у формування соціально-трудова конфліктів доцільно звернути увагу та ефекті «обманутих сподівань» (СТК<sub>ос</sub>), який може виникати між усіма учасниками соціально-трудова відносин. Вихідним базовим положення вирішення такого виду конфлікту має бути «психологічний контракт», оскільки саме цей феномен є комбінацією переконань учасників соціально-трудова відносин з точки зору взаємних очікувань;

3) наступною найпоширенішою причиною виникнення соціально-трудова конфліктів є невиконанням зобов'язань (СТК<sub>нз</sub>). Невиконання зобов'язань відносно іншої сторони суперечностей викликає стан фрустрації і, у кінцевому підсумку, породжує внутрішні почуття образи. У цій ситуації цілком можливо виникнення протиборства та наростання конфлікту;

4) соціально-трудова конфлікти, пов'язані з опортуністичною поведінкою учасників трудових відносин (СТК<sub>оп</sub>). Перш за все, слід зазначити, що під опортуністичною поведінкою автор пропонує розуміти особливий тип

економічної поведінки, який має логічні негативні соціально-економічні наслідки у порівнянні із альтернативою іншого можливого типу поведінки [33];

5) конкурентні соціально-трудоі конфлікти (СТК<sub>к</sub>). Конфлікти, причиною виникнення яких є суперництво – це особливий вид протиборства, метою якого є отримання матеріальної та нематеріальної вигоди. Особливістю такого виду конфлікту є чітко визначені мета та кінцевий результат. Відповідно до власних спостережень автора конкурентні соціально-трудоі конфлікти зазвичай виникають між учасниками соціально-трудоіх відносин однієї груп – між найманими працівниками.

Соціально-трудоі конфлікти, основою яких є ресурси пропонуємо поділяти на: 1) соціально-трудоі конфлікти, викликані заподіянням матеріальної шкоди (СТК<sub>ш</sub>). Відповідальність учасника трудоіх відносин за шкоду, заподіяну іншій стороні регулює виключно трудоє законодавство;

2) соціально-трудоі конфлікти, які виникають через обмеженість ресурсів (СТК<sub>ор</sub>). Обмеженість ресурсів є фундаментальною проблемою людства, відповідно до статистичних даних, 75–80% міжособистісних суперечностей виникають внаслідок матеріальних інтересів окремих учасників соціально-трудоіх відносин, тобто обмеженістю ресурсів, що підлягають розподілу, хоча зовні це може виявлятися як розбіжність характеру, діяльності, цілей або цінностей.

Природа соціально-трудоіх конфліктів зумовлена нерівністю у всіх її проявах: соціальними, економічними, матеріальними, майновими, гендерними чинниками, нерівність розвитку середовища тощо. Тому нерівність у всіх її проявах та соціальну несправедливість (СТК<sub>н</sub>) вважаємо наступним джерелом виникнення суперечностей у соціально-трудоій сфері.

Дослідження показують, що соціально-трудоі конфлікти дійсно частіше виникають у ситуаціях, коли між різними учасниками соціально-трудоіх відносин існує нерівність. Л. Седерман, Н. Вейдман, К. Гледдіч (L. Cederman, N. Weidmann, and K. Gledditsch) [79] виявили, що учасники соціально-трудоіх відносин з доходами набагато нижче і набагато вище, ніж середній дохід на душу



населення, з набагато більшою ймовірністю вступають у конфліктне протистояння. У іншому дослідженні Г. Остбі (G. Ostby) [94] досліджує економічну нерівність за середніми активами домогосподарства, а соціальну нерівність – за середньою тривалістю освіти. Вона вважає, що ймовірність виникнення конфлікту в три рази вище там, де нерівність між учасниками відносин вище, ніж там, де воно є середнім. Результати науковця показують, що вплив соціальної нерівності між різними учасниками відносин на ймовірність виникнення конфлікту сильніше, ніж вплив економічної нерівності між такими учасниками.

Останнім часом зростаюча нерівність стає серйозною проблемою, а катастрофічні соціальні та економічні наслідки пандемії COVID-19 з 2020 р. загострили цю проблему. Раптовий криза COVID-19 висвітлила, та, навіть, різко підвищила кількість конфліктних ситуацій стосовно гендерного розриву в оплаті праці та в сфері зайнятості, а масштаби гендерного насильства ставали все більш помітними. Якщо проаналізувати безліч негативних чинників, що відбиваються на розвитку ринку праці, виявиться, що глобальна пандемія має тенденцію посилювати нерівність і соціальну несправедливість. Дослідження Міжнародної організації праці підтверджує факт того, що працівники з низькими доходами є найбільш уразливими перед пандемією і найбільш сильно постраждали від неї з точки зору як її впливу на їхнє здоров'я, так і її несприятливих економічних наслідків. Працівники неформальної економіки зазнали величезних втрат з точки зору доходу і практично не мають доступу до соціального захисту та інших видів підтримки. До груп, що знаходяться в особливо вразливому становищі, зараховуються трудящі-мігранти та працівники з обмеженими можливостями.

Наступною причиною виникнення соціально-трудова конфліктів є відмінність ціннісних орієнтирів (СТК<sub>цо</sub>). Так, система ціннісних орієнтирів підприємства полягає в поєднанні моральних учасників соціально-трудова відносин. Вияв процесів відторгнення таких цінностей однієї зі сторін починається з моменту переосмислення працівником власної цінності і важливої ролі, відсутності чи появи зацікавленості та задоволення від результату

спільних дій, продовжується під час розвитку підприємства. Усунення відторгнення полягає в побудові управлінського алгоритму дій персоналу у тій чи іншій ситуації без можливості неприйняття результату, а миттєвого та адекватного реагування на конкретні чинники.

Четвертою ознакою класифікації прояву соціально-трудова конфліктів, викликаних інституційними імперативами є відсутність ефективної організаційно-комунікаційної системи взаємодії. Недостатньо ефективне транслювання інформації є як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту, заважаючи учаснику соціально-трудова відносин зрозуміти ситуацію або точку зору на певний процес. Так, за ознакою класифікації прояву соціально-трудова конфліктів через відсутність ефективної організаційно-комунікаційної системи взаємодії виділяємо: соціально-трудова конфлікти, пов'язані з необхідністю гармонізації управлінської взаємодії (СТК<sub>ГВ</sub>), особливістю яких є неоднозначні критерії якості передачі інформації, нездатність точно визначити обов'язки і функції учасників соціально-трудова відносин, а також взаємовиключні вимоги до їх діяльності.

До цієї класифікаційної ознаки також слід віднести соціально-трудова конфлікти, пов'язані з визначенням стратегії (СТК<sub>ВС</sub>). Державні органи виконавчої влади та місцеві органи місцевого самоврядування як регулятивний орган є основним ініціатором стратегій та програм соціально-економічного розвитку. Але, як показує теорія та підтверджує досвід, виникнення конфліктних ситуацій між місцевих органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з одного боку та громадськими організаціями, роботодавцями, найманими працівниками, закладами освіти – з іншої сторони є наслідком відсутності або невідповідності загальнодержавних та регіональних стратегії та планів розвитку з тенденціям розвитку ринкової ситуації.

Конструктивні конфлікти у взаємодії учасників соціально-трудова відносин свідчать про природний еволюційний характер регіонального розвитку соціально-трудова сфери. Кожне нове поєднання конфліктної взаємодії між учасниками соціально-трудова відносин призводить до зміни регіональної ситуації соціально-

трудової сфери і породжує особливості в забезпеченні збалансованого регіонального розвитку.

### 3.2. Інструментарій оцінювання стану соціально-трудовак конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку

Закономірності та імперативи сучасного розвитку соціально-трудовак відносин регіону здатні сприяти підвищенню ймовірності виникнення соціально-трудовак конфліктів. Натомість слід зауважити, що імператив, за визначених обставин, та у певний проміжок часу здатен досягати максимального рівня своєї ефективності формуючи передумови для виникнення саме конструктивних соціально-трудовак конфліктів у процесі взаємодії учасників соціально-трудовак відносин, що свідчать про природний еволюційний характер регіонального розвитку соціально-трудовак сфери. Кожне нове поєднання конфліктної взаємодії між учасниками соціально-трудовак відносин призводить до зміни регіональної ситуації соціально-трудовак сфери, що породжує необхідність забезпечення збалансованого регіонального людського розвитку. Безумовно, такий процес розвитку, головним активатором якого стає конфліктна взаємодія є суперечливим, оскільки приносить людству як визначні досягнення, так і великі проблеми, адже саме невирішені деструктивні конфлікти здатні уповільнювати розвиток людського потенціалу [37; 83].

У цьому випадку, питання оцінювання стану соціально-трудовак конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку вимагає комплексного підходу до формування аналітичного забезпечення, враховуючи сучасні умови розвитку суспільства і чинники, що негативно впливають на всі складові людського розвитку [84; 88].

Проведений дисертантом етимологічний аналіз поняття «оцінювання» свідчить про відсутність єдиного трактування його сутності. Так, результати

аналізу англомовної наукової літератури дав змогу виявити існування безлічі різночитань поняття «оцінювання»: «appraisal» (обстеження, для визначення якості, успіх чи потреби судження про цінність, результативність); «assessment» (процес перевірки та визначення здібностей чи успіхів; судження про якість, розмір, цінність тощо); «estimation» (судження, думка, або розрахунок ефективності предмета дослідження); «evaluation» (розрахунок суми, вартості чи якості після ретельного дослідження); «measurement» (процес визначення розміру, кількості, рівня чи параметрів (у тому числі ширини, висоти, довжини) предмету, процесу чи явища) [78]. На думку дисертанта, протиріччя у його застосуванні пов'язано з метою використання: у побуті або для вирішення науково-практичних завдань. Серед інших протиріч у застосуванні поняття можна виділити такі: неузгодженість між різними сферами застосування поняття у практиці, національними і міжнародними підходами до трактування.

Процес оцінювання вимагає наявності значної кількості інформативних та аналітичних даних і відомостей, їх безперервного оновлення з метою комплексного дослідження соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі, враховуючи причини виникнення, стан соціально-трудова конфліктів, наслідки від їх впливу як на соціально-трудова відносини, так і на людський розвиток у цілому, виявлення перспективних напрямів їх вирішення та урегулювання, а також подальшого моніторингу стану. Таким чином, вивчення питання формування належного інформаційно-аналітичного забезпечення стає необхідним при проведенні комплексного ефективного оцінювання стану соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку.

На думку дисертанта, використання окремих, одиничних показників для інтерпретації будь-якого соціально-економічного процесу є обмеженим та поверховим [2], оскільки не дає повної характеристики параметрів цього процесу. В умовах впливу імперативів сучасного розвитку соціально-трудова відносин дати цілісну оцінку явища чи процесу за допомогою одного показника неможливо. Одним із широко розповсюджених методів вимірювання складних соціально-економічних явищ і процесів, які характеризуються багатогранністю та

неоднозначністю є таксономічний аналіз, сутність якого зводиться до розробки багатоступеневої, ієрархічної згортки первинних показників у єдиний інтегральний індекс. Саме таксономічний аналіз дає змогу вирішити низку завдань щодо зіставлення явища чи процесу у часовому і просторовому вимірах, які характеризуються значною кількістю ознак. Застосування таксономічного аналізу також дозволяє вирішити проблему упорядкування багатовимірної статистичної інформації у єдину кількісну характеристику, тобто дає можливість побудови узагальненої оцінки складного процесу [3]. Отже, з метою раціонального використання первинних показників для проведення ефективного оцінювання стану соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку необхідно здійснити фільтрування, відбір і ущільнення показників [85; 92].

Існує низка критеріїв, які можуть бути використані при відборі первинних показників для формування інтегрального оцінювання соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі. Ці критерії можна згрупувати за чотирма основними тематичними категоріями.

1. Фактична інтерпретація первинних показників, що включає:

динаміку – відображення змін будь-якого процесу, що є важливим при виконанні будь-яких порівнянь або визначенні базових рівнів для зіставлення даних;

ступінь чутливості до змін;

чітку спрямованість первинного показника – чітке визначення позитивної (стимулюючої) або негативної (дестимулюючої) спрямованості змін.

2. Можливість забезпечення ефективною передачею чи представлення інформації у відкритому доступі за первинними показниками, що включає доступність для розуміння ключовими зацікавленими сторонами; простота передачі інформації; широта розповсюдження інформації серед зацікавлених сторін.

3. Статистичні дані. До цієї категорії слід включити такі критерії: наявність даних, достовірність, точність, надійність, об'єктивність відображення реальної

ситуації з предмета дослідження, частота збору даних, узгодження статистичних даних у часі та можливість їх порівняння. Достатність, доступність і повнота статистичної інформації за регіонами України – одне із ключових проблемних питань при відборі та фільтруванні первинних показників, вирішення якого вимагає пошук компромісу між бажаним набором та наявністю даних, з можливістю їх співставлення та порівняння за роками.

Інформаційною базою для проведення оцінювання стану соціально-трудових конфліктів в регіональному розрізі людського розвитку є офіційні дані Міністерства соціальної політики України; Національної служби посередництва і примирення [54], Державної служби статистики України, Державного центру зайнятості, Пенсійного фонду України [55], Фонду соціального страхування та ін. Так, статистичні дані показників соціально-трудових відносин та конфліктів як у регіональному розрізі, так і у країні в цілому щорічно оприлюднюються Державною службою статистики України у статистичних збірниках «Праця України» [68] у випусках за 2017–2020 рр., а також у статистичних збірниках «Умови праці працівників» за цей же період [70]. Слід зауважити, що кількість показників у відкритому доступі, які прямо характеризують стан соціально-трудових конфліктів за регіонами України є обмеженою [62].

Натомість деякі показники, з точки зору цінності, інформативності та доцільності їх включення до системи показників одержано у результаті офіційного запиту до Національної служби посередництва і примирення України [54], Пенсійного фонду України [55] та Фонду соціального страхування [57]. Так, на підставі ст. 1, 13, 19, 20 Закону України «Про доступ до публічної інформації» від 13 січня 2011 р. [62], які надають право звертатись із запитом до розпорядників інформації щодо надання публічної інформації, надано статистичну інформацію за такими показниками:

1) кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України (з 2017 по 2020 рр.);

2) кількість вирішених колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України (з 2017 по 2020 рр.);

3) кількість урегульованих конфліктних ситуацій за регіонами України (з 2017 по 2020 рр.);

4) кількість проявів протестної активності за регіонами України (з 2017 по 2020 рр.).

Показники, що відповідають критеріям пошуку, а саме: наявність кількісного вираження; відсутність високої кореляції між первинними показниками; зрозумілість і однозначна інтерпретація для осіб, які приймають рішення; доступність та можливість використання на регіональному рівні; кожний показник повинен мати конкретний зміст, сутність, значення і місце у системі аналізу людського розвитку; відповідність типовим проблемам людського розвитку та відповідність чинним особливостям прийняття рішень подані у табл. 3.4. Дисертантом проведено теоретичний аналіз та згруповано первинні показники за предметом оцінювання [38; 35].

Надзвичайно цінним вважаємо науковий доробок О. В. Боровикова, який аналізував показники розвитку соціально-трудових відносин в Україні і запропонував віднести до показників які сприяють запобіганню соціально-трудових конфліктів такі: «Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності»; «Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за регіонами»; «Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності у промисловості»; «Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами, за регіонами»; «Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами» та ін. [8].

Погоджуємось із науковцем, що вищезазначені показники є надзвичайно інформативними і доповнюють один одного у контексті з'ясування рівня «захисту» чинним законодавством соціально-трудових відносин між роботодавцем і найманим працівником; тобто, соціально-трудовий договір формально захищає працівника від нелегітимних дій роботодавця, і навпаки.

Таблиця 3.4

## Перелік первинних показників оцінювання соціально-трудова конфліктів у регіонах України

| № з/п  | Блоки показників   | Назва показника та особливості розрахунку   | Джерело   | Характеристика блоку показників  |
|--|--|---|---|--|
| 1.   | Показники соціально-трудова захищеності  | 1. Рівень охоплення соціально-трудова договорами за регіонами (Кількість працівників, які охоплені колективними договорами на 100 тис. працюючих за регіонами)  | Статистичний збірник «Праця України»  | Нормативно-правове забезпечення і захищеність соціально-трудова відносин   |
|  |  | 2. Рівень охоплення соціальним страхуванням (Відношення кількості працівників підприємств, установ та організацій, а також фізичних осіб, які сплачують внески у фонд державного страхування до загальної кількості працюючого населення за регіонами)  | Пенсійний фонд України (запит щодо надання публічної інформації)                        |  |
| 2.   | Показники, які характеризують можливі причини (та ймовірність) виникнення соціально-трудова конфліктів | 3. Рівень заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами (Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці за регіонами)   | Статистичний збірник «Праця України»  | Організаційне забезпечення соціально-трудова відносин (рівень організації оплати праці та наявність шкідливих умов праці тощо) |
|  |  | 4. Рівень переведень з економічних причин на неповний робочий день або тиждень за регіонами   |   |  |
|  |  | 5. Рівень соціально-економічної нерівності (Децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення за регіонами)<br>6. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами   | Статистичний збірник «Умови праці працівників»  |  |
| 7. Частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за регіонами<br>8. Рівень виробничого травматизму за регіонами |  |   |   |  |
| 3.   | Показники зовнішнього прояву соціально-трудова конфліктів  | 9. Кількість зареєстрованих колективних трудова конфліктів за регіонами<br>10. Кількість проявів протестної активності (кількість страйків) за регіонами<br>11. Кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікути, збори, вулична хода тощо) за регіонами<br>12. Кількість вирішених колективних трудова конфліктів за регіонами<br>13. Кількість урегульованих конфліктних ситуацій за регіонами | Національна служба посередництва і примирення (запит щодо надання публічної інформації) | Управління соціально-трудова конфліктами   |
| 4.   | Показники, що характеризують наслідки від впливу соціально-трудова конфліктів                          | 14. Індекс регіонального людського розвитку.  | Статистичний збірник «Регіональний людський розвиток»                                   | Темп і подальша траєкторія людського розвитку  |

\* узагальнено автором за [52; 53; 54; 55; 56; 57; 68; 69; 70; 71; 72].



Але слід брати до уваги високий ступінь кореляції між ними, що може призводити до спотворення результатів оцінки та надлишкової інформації. Саме тому ключовими показниками сприяння запобіганню соціально-трудова конфліктів вважаємо «Рівень охоплення соціально-трудовами договорами» та «Рівень охоплення соціальним страхуванням». За даними Державної служби статистики України, станом на кінець 2020 р. в Україні зареєстровано більше 50 тис. колективних договорів, що складає 99,4% до 2019 р, у сфері дії яких перебуває 5367,5 тис. працівників. Протягом 2017–2020 рр. рівень охоплення працівників соціально-трудовами договорами зростав нерівномірно: лише у 2019 р. спостерігається рекордне зростання на 7%, а у 2020 р. спостерігається зниження цього показника [72]. Відповідно до наведених на рис. 3.4 даних протягом 2017–2020 рр. спостерігається стійка тенденція до зниження кількості працівників, охоплених соціально-трудова договірним регулюванням на 100 тис. працюючих майже за всіма регіонами.

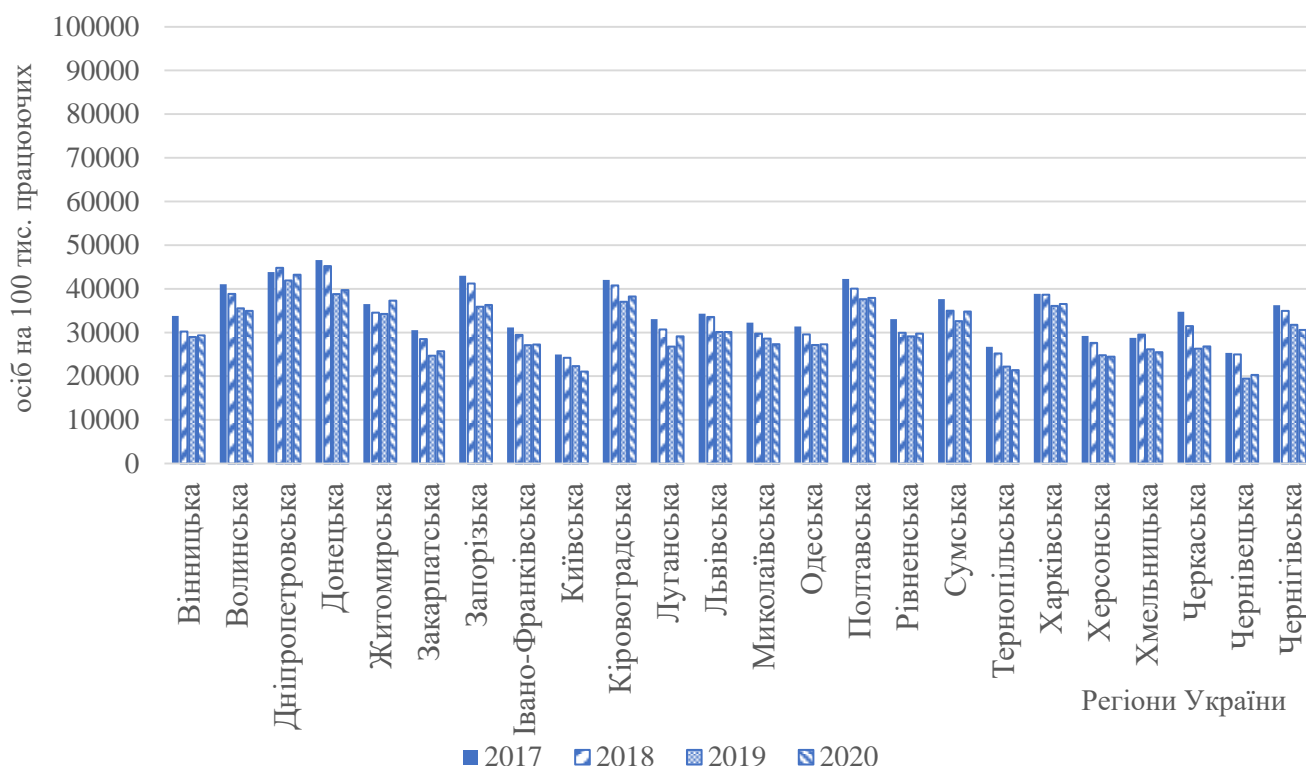


Рис. 3.4. Рівень охоплення працівників соціально-трудовами договорами за регіонами України. (Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції) [72]).

У 2020 р. найбільша кількість працівників, які брали участь в укладанні соціально-трудових договорів на 100 тис. працюючих зареєстрована у Дніпропетровській (43243 працівника на 100 тис. працюючих), частині Донецької обл. (39729 працівників на 100 тис. працюючих), Кіровоградській (38279 працівників на 100 тис. працюючих), Полтавській (37954 працівника на 100 тис. працюючих), Житомирській (37299 працівників на 100 тис. працюючих), Харківській (36573 працівника на 100 тис. працюючих) та Запорізькій (36337 працівників на 100 тис. працюючих) областях, що не становила навіть половини працюючого населення.

Низький рівень охоплення працівників соціально-трудовими договірними відносинами свідчить про низьку захищеність інтересів працівників. Так, на підприємствах, установах і організаціях, де трудові договори з найманими працівниками не укладаються поширеними є проблеми, які, зазвичай, пов'язані з порушенням прав працівників у сфері соціально-трудових відносин з роботодавцем: низька і несвоєчасна виплата заробітної плати; недосконала організація праці; організаційно-технічні умови праці, які не відповідають вимогам чинного законодавства тощо [14; 87]. До того ж слід зауважити, що соціально-трудовий договір не є гарантом дотримання роботодавцем прав найманих працівників, що призводить до зниження ефективності договірних соціально-трудових відносин і дискредитації ідеї соціального партнерства.

Наступні показники пропонуємо згрупувати у блок «Показники соціально-трудової захищеності», і до цього блоку пропонуємо включити «Рівень заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами», «Рівень переведень з економічних причин на неповний робочий день або тиждень», «Рівень соціально-економічної нерівності за регіонами», «Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами», «Частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці за регіонами», «Рівень виробничого травматизму за регіонами». На нашу думку, виокремлення зазначених показників в окрему групу є доцільним, оскільки більшість науковців [32; 44; 45; 46] зазначають, що найбільш значущою причиною прояву соціально-трудових конфліктів є дефіцит матеріальних

ресурсів. Тобто, саме недостатній рівень заробітної плати та несвоєчасна її виплата, звільнення або часткове звільнення працівників з економічних причин, вимушена неповна зайнятість (у результаті чого втрачаються матеріальні ресурси), нерівність у виплаті заробітної плати, а також недотримання вимог техніки безпеки та відсутність безпечних та здорових умов праці здатне породжувати найбільшу кількість суперечностей і розбіжностей у сфері соціально-трудова відносин.

Гостроту незадоволення економічних інтересів найманих працівників можна виміряти за допомогою показника «Рівень заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами» (рис. 3.5).

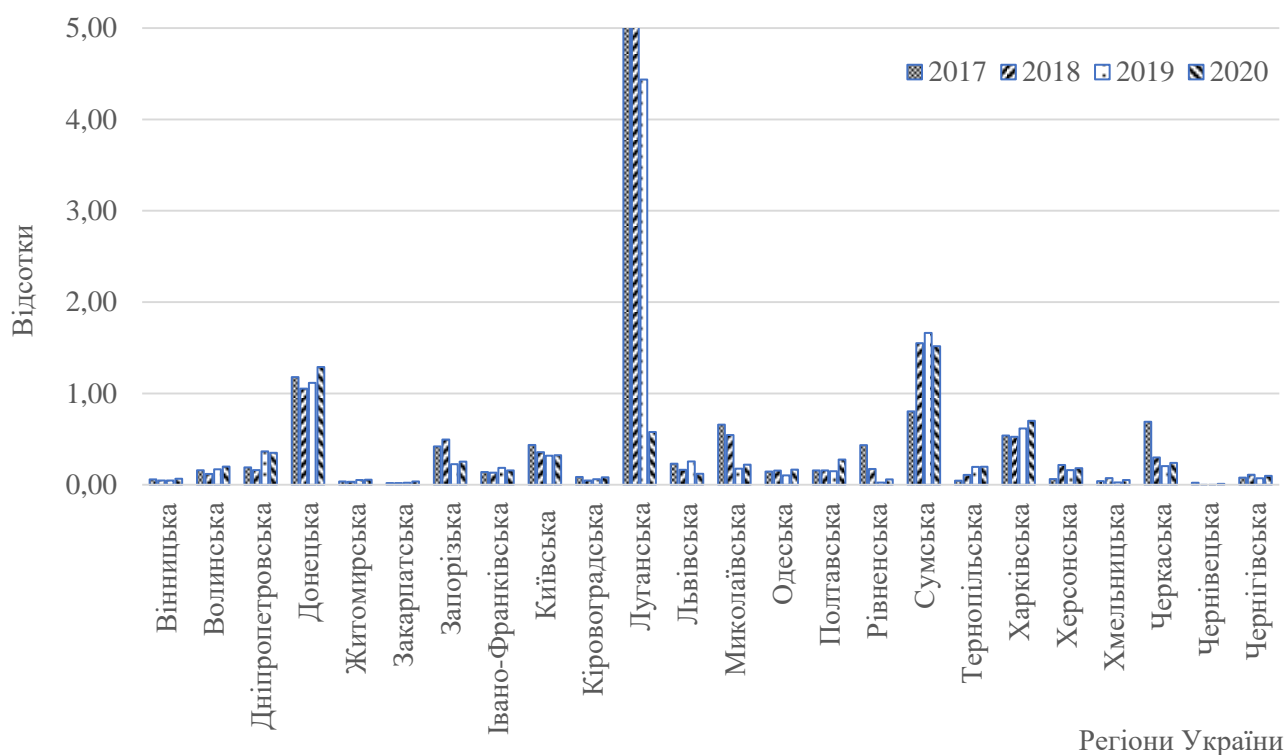


Рис. 3.5. Рівень заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами

*Примітка.* Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції).

*Джерело:* власні розрахунки на основі [72].

Відповідно до наведених на рис. 3.5 даних, формування заборгованості у регіональному розрізі є нерівномірним: різниця суми заборгованості у деяких регіонах переважає у понад тисячу разів. Так, найбільший рівень заборгованості

станом на 1 січня 2021 р. спостерігався у Дніпропетровській, Донецькій, Харківській та Сумській областях, найменшими – у Закарпатській та Чернівецькій обл.

Найвищий рівень заборгованості серед регіонів України зафіксовано у Луганській обл. протягом 2017–2019 рр., а у 2020 р. спостерігається значне скорочення рівня заборгованості, але для визначення причин такого різкого скорочення необхідно дослідити динаміку зміни фонду оплати праці та обсягу заборгованості з виплати заробітної плати по регіонах.

Так, результати аналізу динаміки свідчать про різну динаміку змін показників, тому збільшення обсягу фонду оплати праці не є основною причиною формування заборгованості. На нашу думку, головною причиною збільшення розміру заборгованості з виплати заробітної плати у абсолютному вираженні є підвищення розміру мінімальної заробітної плати у 2017 р.

До показників блоку «Показники, які характеризують можливі причини виникнення соціально-трудова конфліктів» можна віднести «Рівень переведень з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у відсотках до середньооблікової кількості штатних працівників» (рис. 3.6). Результати аналізу даних, свідчать, що найбільша кількість працівників, які були переведені з економічних причин на неповний робочий день зафіксована у Донецькій, Запорізькій, Луганській, Сумській та Полтавській областях. У 2020 р. порівняно із 2019 р. спостерігається незначне зростання випадків переведень з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) майже за всіма регіонами крім Івано-Франківської, Миколаївської, Тернопільської, Херсонської та Хмельницької обл.

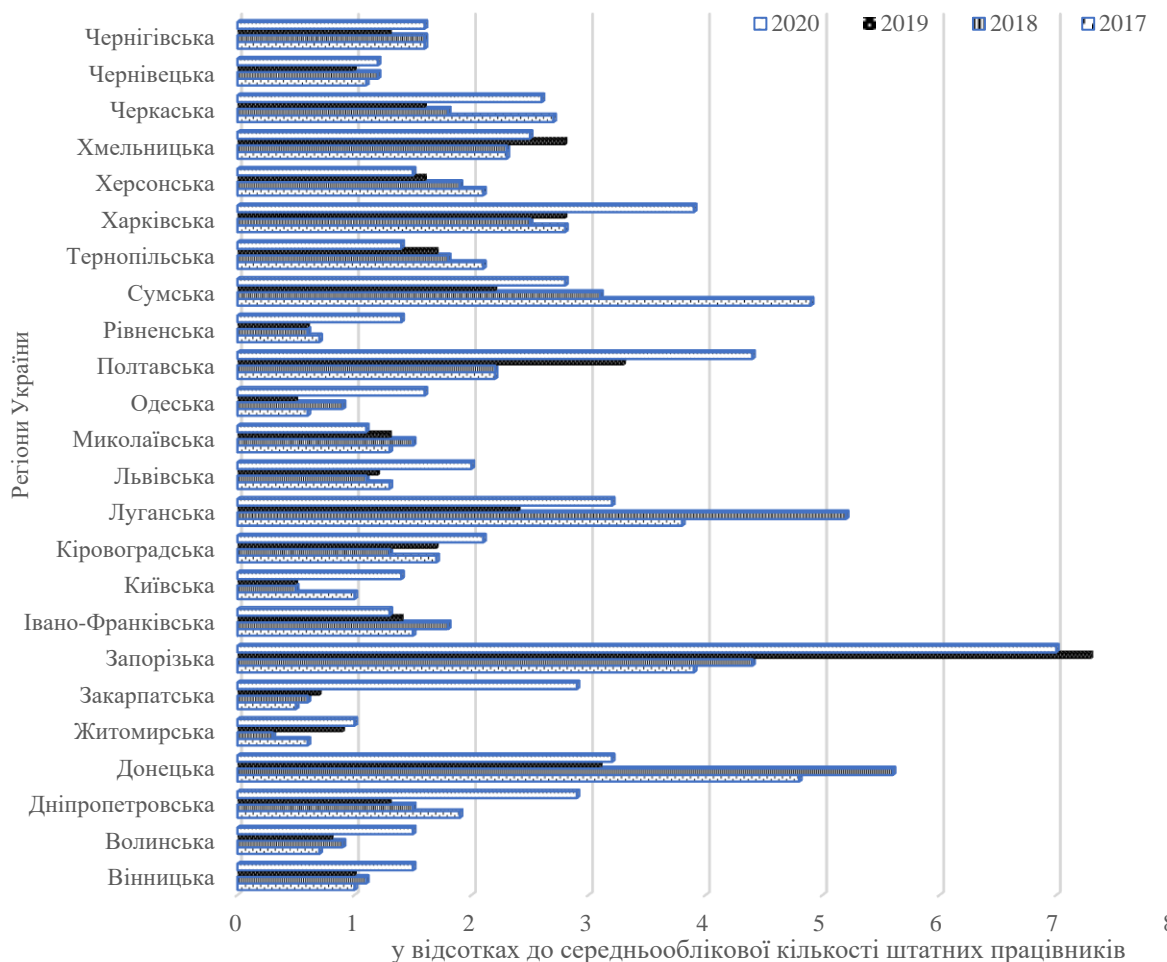


Рис. 3.6. Рівень переведень з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)

\*Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції). Джерело: [72].

Іншою можливою причиною виникнення конфлікту є нерівність у всіх її проявах (рис. 3.7). Серед головних проявів нерівності, які здатні сприяти активізації соціально-трудова конфліктних ситуацій, з огляду на особливості вітчизняних умов розвитку соціально-трудова відносин, слід виділити соціально-економічну нерівність та гендерну нерівність. Саме тому до показників блоку «Показники, які характеризують можливі причини виникнення соціально-трудова конфліктів» включено «Децильний коефіцієнт диференціації доходів населення за регіонами». За цілковитої рівності розмір децильного коефіцієнту повинен складати 1. З іншої сторони, цей коефіцієнт не обмежений граничним

значенням, тобто він може бути настільки великим, наскільки високою є економічна нерівність.

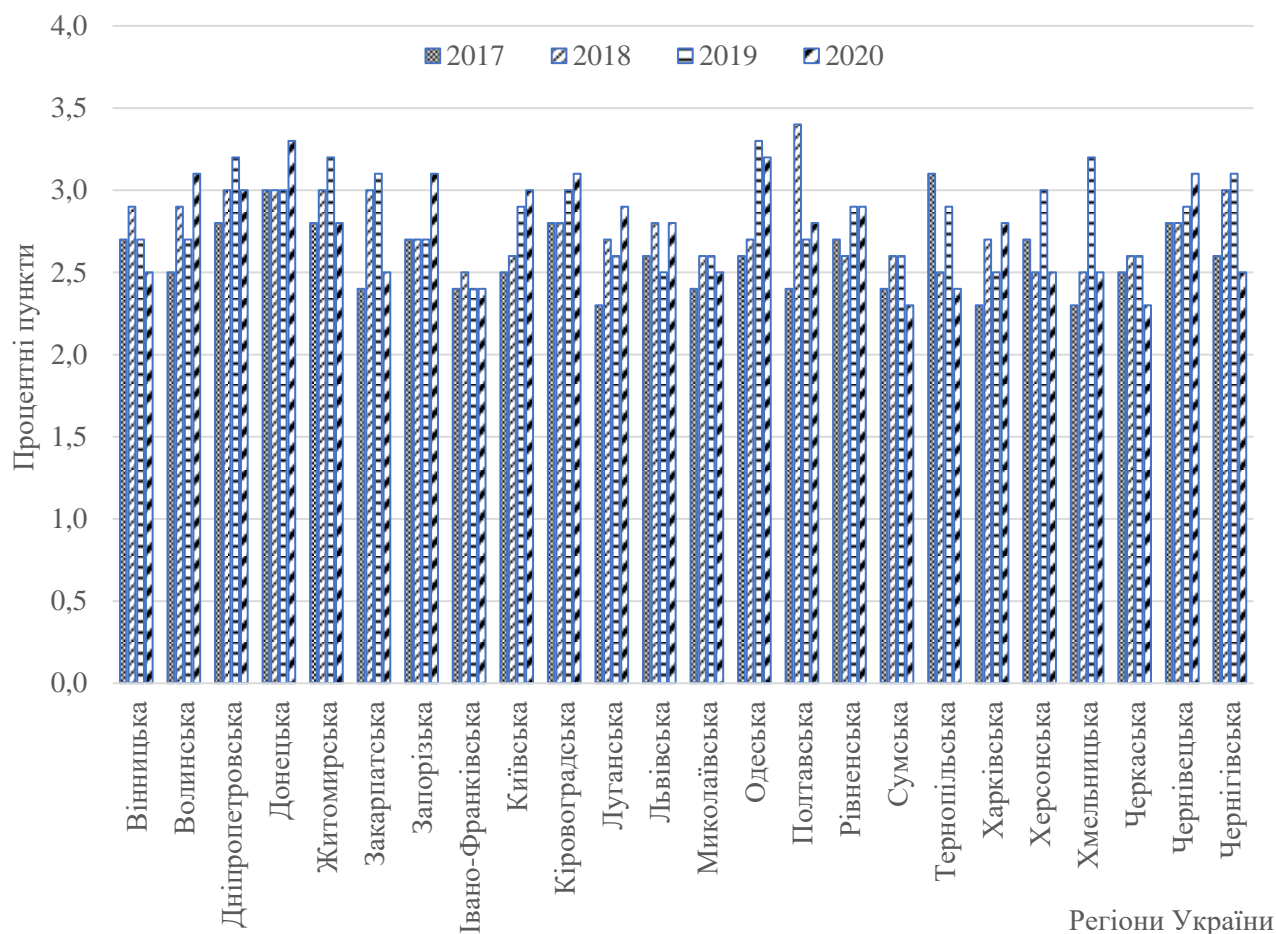


Рис. 3.7. Рівень соціально-економічної нерівності за регіонами

*\*Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції). Джерело: [72].*

Аналіз диференціації доходів населення за 2017–2020 рр. показав, що децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення, який визначається як співвідношення мінімального рівня доходів серед найбільш забезпечених 10% населення та максимального рівня доходів серед найменш забезпечених 10% населення, в середньому коливався у інтервалі від 2,5 до 3 разів за регіонами України. У динаміці спостерігається зростання показника у деяких регіонах України, а саме: Волинській, Донецькій, Запорізькій, Львівській, Луганській та інших областях. Проте, слід зауважити, що згідно з даними досліджень експертів Центру Разумкова, перевищення доходів 10% найбагатших

над доходами 10% найбідніших українців з урахуванням тіньових доходів сягає 40 разів [56].

Складність дослідження соціально-економічної нерівності полягає у тому, що облік тіньових доходів в Україні відсутній, а обсяги тіньової економіки не зменшуються. Заробітна плата «у конвертах», приховування доходів, корупційні доходи призводять до заниження показників фактичного рівня нерівності доходів населення, а також не дають змоги виявити реальний стан справ. У сучасних умовах спостерігаються тенденції посилення диференціації доходів населення усередині країн і зростання розриву доходів між країнами світу [76; 77]. Серед чинників, що впливають на виникнення зазначених тенденцій є глобалізація та міжнародна торгівля, стратегія розвитку країни, сила і впливовість профспілок на роботодавців тощо [15].

Гендерна нерівність досить гостро проявляється в обсягах виплачуваної заробітної плати чоловіків і жінок. Головним індикатором прояву соціально-трудова дискримінації працюючого населення є «Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами» (рис. 3.8).

Результати аналізу дали змогу констатувати наявність гендерного розриву в оплаті праці між чоловіками і жінками, але у регіональному розрізі спостерігається певна його нерівномірність залежно від типу регіону, економічної активності населення та специфіки виробництва у регіоні. Варіація гендерного дисбалансу у регіональному розрізі зумовлена, переважно, функціонуванням високооплачуваних галузей промисловості у регіоні, у яких, здебільшого, зайняті чоловіки.

Так, найбільший гендерний розрив спостерігався у Донецькій області (61,9% у 2019 р. та 62,5% у 2020 р.), де сконцентрована вугільна промисловість, Дніпропетровській, Запорізькій і Миколаївській областях. Невисокі гендерні відмінності у заробітній платі у 2019–2020 рр. спостерігались переважно у західних областях України у межах 80–90%. Найнижчий рівень гендерного розриву зафіксовано у Чернівецькій обл. (90 % у 2019 р., 95,5% у 2020 р.). У

динаміці за досліджуваним показником спостерігається покращення гендерної ситуації за всіма регіонами України.



Рис. 3.8. Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами

\* Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції).

Джерело: [72].

Захищеність зайнятого населення характеризується не лише рівнем охоплення соціальним страхуванням, а й умовами його праці, які повинні повністю відповідати санітарно-гігієнічним нормам. Якщо останній індикатор прямо вказує на поширеність у регіоні робочих місць, які спотворюють умови людського розвитку, то перший фіксує стан більш широкого масштабу – рівня публічності соціально-трудова відносин, їх захищеності з боку держави. Тож наступний показник блоку «Показники, які характеризують можливі причини виникнення соціально-трудова конфліктів» є «Частка штатних працівників,



зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам» (рис. 3.9).

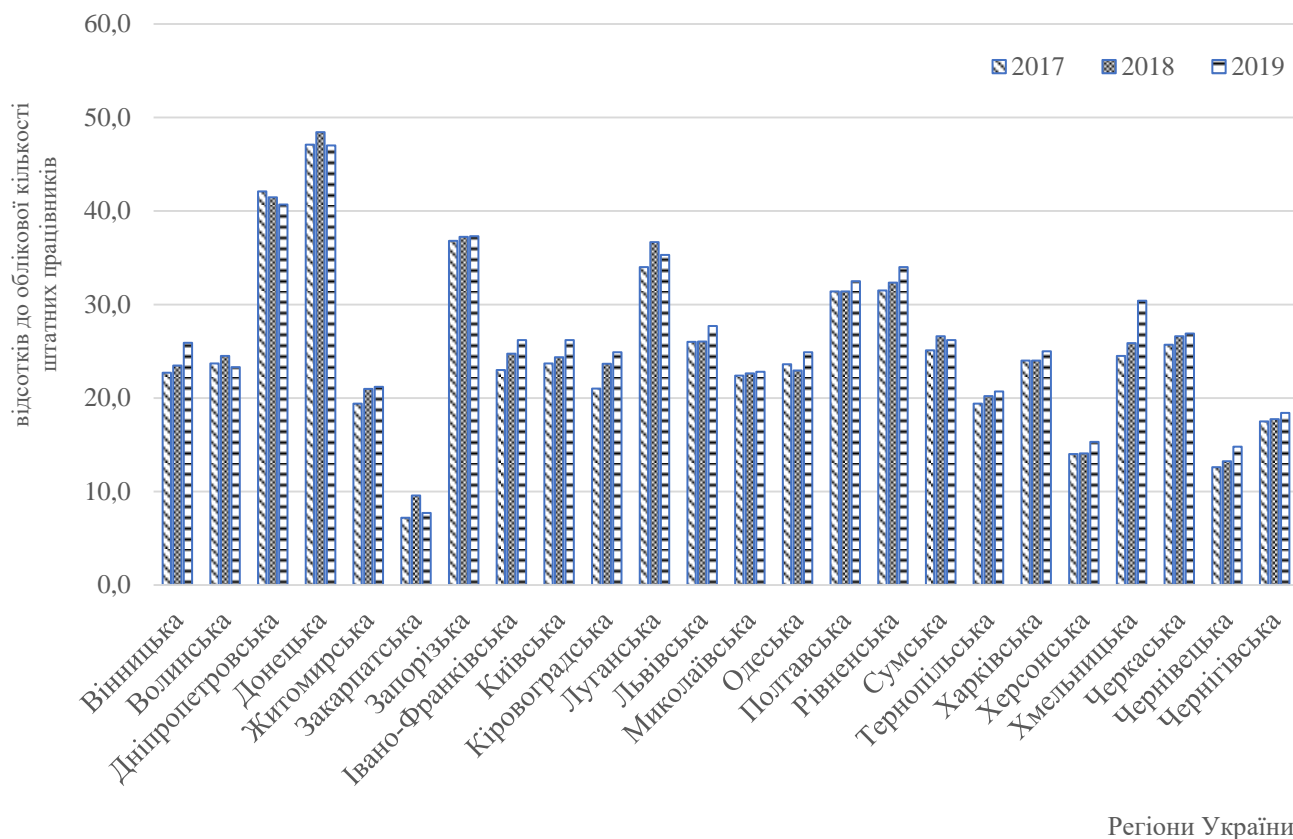


Рис. 3.9. Частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам за регіонами

*\*Дані представлено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції).*

*Джерело: власні розрахунки на основі [72].*

Цей показник включено до блоку через його високу інформативність, адже надає характеристику користувачам інформації щодо стану безпеки, гігієни та сприятливих умов праці працівників, які впливають на можливості ефективної реалізації людського потенціалу, збереження здоров'я людини; розраховується на основі атестації робочих місць згідно зі станом санітарно-гігієнічних умов у процесі праці. За результатами аналізу (рис. 3.9), найбільша питома вага штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці у 2019 р. за регіонами спостерігається у Дніпропетровській (40,7%), Донецькій (47%),

Запорізькій (37,3%) та Луганській (35,3%) обл., найменша – у Закарпатській обл. (7,7 %).

Відповідно до вітчизняного законодавства, працівники, які працюють у шкідливих умовах та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, користуються державними гарантіями та мають право на виплату пільг і компенсацій за таку роботу. Ключовим індикатором, що свідчить про рівень соціального захисту працівників, які працюють в умовах що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам є «Частка штатних працівників, які мають право на хоча б один із видів пільг і компенсацій за роботу зі шкідливими умовами праці». Так, аналітичні дані за цим показником демонструють тісну кореляцію з показником «Частка штатних працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам», що свідчить про високу соціальну відповідальність підприємств, установ та організацій перед своїми працівниками та ефективною державною політикою у цій сфері.

Останнім показником досліджуваного блоку є «Рівень виробничого травматизму за регіонами». Аналіз стану виробничого травматизму в Україні показує, що за 2019 р. кількість нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, порівняно з 2018 р. зменшилась на 6%, або на 250 нещасних випадків, а кількість нещасних випадків зі смертельним наслідком, пов'язаних з виробництвом, у 2019 р. порівняно з 2018 р. збільшилась на 3%, або на 13 нещасних випадків. Загальна кількість потерпілих внаслідок нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, зменшилась в Донецької обл. (на 93 випадки), Запорізької (на 86 випадків), Рівненської (31 випадок), Луганської (27 випадків), Закарпатської (17 випадків), Житомирської (15 випадків), Вінницької (13 випадків), Івано-Франківської (13 випадків), Харківської (11 випадків), Херсонської (11 випадків), Черкаської (9 випадків), Тернопільської (8 випадків), Чернігівської (5 випадків), Львівської (4 випадки). Загальна кількість потерпілих внаслідок нещасних випадків, пов'язаних з виробництвом, збільшилась на підприємствах 10 областей України: Дніпропетровської області на 6 (608, було 602), Миколаївської – на 2

(89, було 87), Чернівецької – на 2 (38, було 36), Одеської – на 6 (136, було 130), Кіровоградської – на 12 (98, було 86), Хмельницької – на 10 (131, був 121), Волинської – на 14 (174, було 160), Полтавської – на 7 (178, був 171), Київської – на 18 (102, було 84), Сумської – на 32 (111, було 79).

Інформаційно-аналітичною базою стану соціально-трудових конфліктів вважаємо показники, що відображають зовнішній прояв соціально-трудового конфлікту вважаємо абсолютні показники їх кількості: «Кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів», «Кількість проявів протестної активності (кількість страйків)» та «Кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо)», а також абсолютні показники їх вирішення Національною службою посередництва і примирення: «Кількість вирішених колективних трудових конфліктів», «Кількість урегульованих конфліктних ситуацій». Національною службою посередництва і примирення надано надзвичайно цінну інформацію щодо кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів (табл. Ж.1–Ж.5, Додаток Ж).

За період 2017–2020 рр. Національною службою посередництва і примирення було зареєстровано майже 700 соціально-трудових суперечок. За досліджуваний період найбільша кількість трудових конфліктів зареєстрована у 2020 р. (200 трудових конфліктів), що свідчить про загострення соціально-трудових відносин, а найменша – у 2017 р. (135 трудових конфліктів), а у динаміці спостерігається стійка тенденція до збільшення кількості конфліктів, хоча у уповільнюються темпи їх прояву (табл. Ж.1, Додаток Ж). Найбільша кількість трудових конфліктів зареєстровано у Волинській, Закарпатській, Львівській, Миколаївській, Сумській, Херсонській та Хмельницькій обл. Відсутність або низькі значення реєстрації трудових конфліктів протягом 2017–2020 рр. спостерігалось у Вінницькій, Запорізькій, Кіровоградській, Одеській, Полтавській та Чернівецькій обл. На нашу думку, головними причинами підвищення кількості трудових конфліктів є підвищення активності працівників щодо захисту їх соціально-трудових прав, що і призводить до зростання кількості

звернень працівників з приводу реєстрації конфлікту до Національної служби посередництва і примирення порівняно із минулим роком.

Невід'ємною частиною вирішення соціально-трудових конфліктів, є право працівників на страйк та право на проведення акцій соціального протесту (мітингів, пікетів, зборів, вуличної ходи тощо). Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [64] «страйк застосовується як крайній засіб вирішення колективного трудового конфлікту у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників». Основними причинами проведення страйків, а також мітингів, пікетів, зборів, вуличної ходи в Україні є: (1) заборгованість із виплати заробітної плати, (2) невчасна виплата поточної заробітної плати, (3) незадовільні умови праці та недотримання правил техніки безпеки, що відповідає переліку відібраних показників блоку «Показники, які характеризують можливі причини виникнення соціально-трудових конфліктів». Результати аналізу статистичних даних (табл. Ж.2 та Ж.3, Додаток Ж) свідчать, що кількість страйків за досліджуваний період суттєво не змінилась та за регіонами їх найбільше всього зареєстровано у Волинській, Дніпропетровській та Донецькій обл. У 2017 р. у Черкаській обл. зафіксована рекордна кількість страйків (12 страйків). Кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) також має специфіку прояву, найбільша кількість зареєстрована у Волинській обл. (у 2017 р. – 10 акцій соціального протесту, у 2018 р. – 8 акцій соціального протесту та у 2020 р. – 8 акцій соціального протесту), Дніпропетровській обл. (у 2017 р. – 13 акцій соціального протесту, у 2018 р. – 16 акцій соціального протесту та у 2019 р. – 12 акцій соціального протесту), Донецькій (у 2018 р. – 13 акцій соціального протесту, у 2019 р. – 17 акцій соціального протесту та у 2020 р. – 18 акцій соціального протесту), Львівській (у 2017 р. – 11 акцій соціального протесту, у 2018 р. – 21 акцій соціального протесту, у 2019 р. – 17 акцій соціального протесту та у 2020 р. – 14 акцій соціального протесту). Упродовж

досліджуваного періоду найбільша кількість акцій соціального протесту зафіксовано у Київській обл.

Індикаторами ефективної роботи Національної служби посередництва і примирення [47] є «Кількість урегульованих конфліктних ситуацій» і «Кількість вирішених колективних трудових конфліктів». Так, спостерігається неоднозначна тенденція вирішення колективних трудових конфліктів, найбільша кількість зафіксовано в Волинській, Закарпатській, Львівській, Миколаївській Сумській і Херсонській обл., що відповідає кількості їх реєстрації. Абсолютні показники кількості реєстрації трудових конфліктів і кількості їх вирішених є недостатньо інформативними, на нашу думку доцільніше використовувати їх відносне значення (рівень вирішення колективних трудових конфліктів): кількість вирішених колективних трудових конфліктів до загальної кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів у регіоні.

Вимірювання причин прояву та ефективності управління соціально-трудових конфліктів регіону є важливим індикатором оцінки не лише рівня соціально-трудових відносин, а й регіонального людського розвитку, що дозволяє зробити відповідні висновки та приймати рішення при виборі подальшого напрямку розвитку соціально-трудових відносин, удосконалення людського розвитку, розроблення чи коригування регіональних стратегій і програм розвитку.

Зазначимо, що постійні трансформаційні процеси і «нова реальність» суспільного життя досить часто є джерелом конфлікту, хоча і сам конфлікт зворотно може впливати на зміни у соціальній системі прискорювати або уповільнювати людський розвиток. Пізнання закономірностей регіонального людського розвитку суспільства відбувається завдяки вивченню стану здоров'я населення, інтелектуально-творчих здібностей і матеріального добробуту тощо. До того ж саме визначення перспектив виходу суспільства з конфлікту багато у чому залежить від рівня людського розвитку, яке є одним із показників довгострокового прогресу регіону в цілому і готовності тримати певний курс розвитку соціально-економічних процесів або ж, навпаки, протидіяти цьому курсу, якщо він не відповідає інтересам людського розвитку і призводить до

поступового загострення соціальних конфліктів. Тому є вагомі підстави вважати, що важливою причиною незадоволеності, а, відповідно, і поганого соціального самопочуття є наявність у суспільстві різноманітних соціально-трудова конфліктів, які, в більшості випадків, виникають через несправедливий розподіл ресурсів, значні відмінності у цілях, інтересах і цінностях, манерах поведінки, рівні культури, освіти, життєвого досвіду, а також неафективної комунікації між людьми.

З точки зору впливу соціально-трудова конфліктів на стан людського розвитку мають значення не лише їх кількість, а й гострота та конструктивність їх прояву. Головними чинниками, що впливають на розширення людських можливості є рівень зайнятості, що не дозволяє забезпечити умови якісного відтворення робочої сили, а також відносний рівень ціни праці з точки зору «розриву» від мінімальних державних стандартів.

Тому конфлікти, з одного боку, можуть бути перешкодою для людського розвитку, а з іншого, сприяти такому розвитку, і це буде залежати від двох аспектів: від уміння управляти конфліктами та отримувати функціональні наслідки, а також від середовища виникнення конфліктів (їх тенденцій, невизначеності, джерел їх появи тощо) [41].

Конфлікт фактично або гальмує людський розвиток, або стає своєрідним акселератором. Також конфлікт або створює додаткові проблеми та спричиняє додаткові витрати ресурсів, або стає своєрідним фільтром для очищення регіону від низки проблем і сприяє їх вирішенню. На рис. 3.10 наведено траєкторії людського розвитку, їх напрям і темп внаслідок впливу соціально-трудова конфліктів.

Визначення траєкторії, стану й динаміки людського розвитку можливе за умови використання інструментів для його оцінювання. У світовій практиці загальновідомим інструментом оцінювання людського розвитку прийнято вважати Індекс людського розвитку, уперше розроблений фахівцями Програми Розвитку Організації Об'єднаних Націй [96]. Розроблений Індекс людського розвитку призначений для співставлення прогресу між країнами, визначаючи

місце кожної держави у світовому вимірі. Склад показників і формулу розрахунку Індекс людського розвитку подано на рис. К.1, Додатку К. Запропонований інструмент оцінювання людського розвитку надзвичайно швидко здобув світового значення і використання, натомість став найбільш обговорюваним і критикованим, тому у 2010 р. зазнав суттєвих змін як у складі первинних показників, так у особливостях розрахунку (рис. Д.2, Додатку Д.) [96].

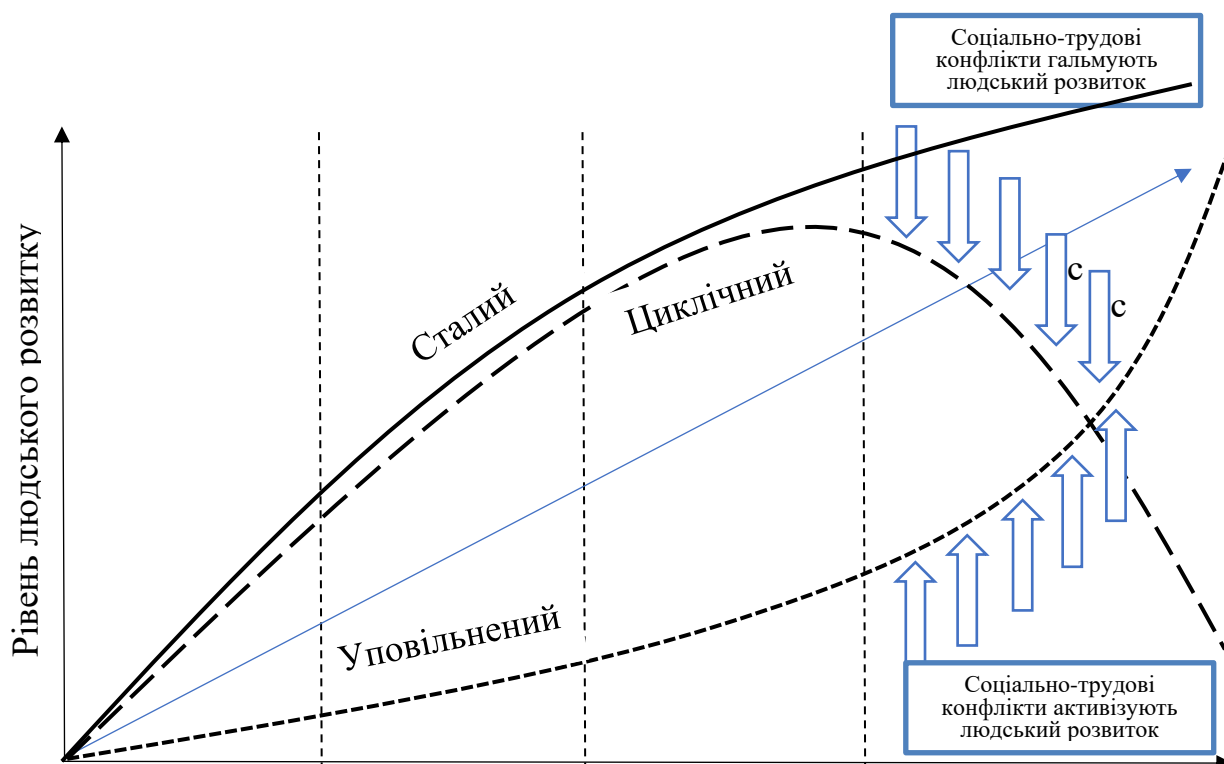


Рис. 3.10. Вплив соціально-трудових конфліктів на траєкторію людського розвитку регіону (адаптовано автором за [24, с. 27]).

Огляд світових підходів до вимірювання людського розвитку на мезорівні [26; 27; 28; 29; 30; 81; 92; 93; 97], дали змогу визначити особливості застосування і ефективність спільної розробки польських учених Варшавської школи економіки, фахівців Міністерства регіонального розвитку і Бюро ПРООН. Так, ґрунтуючись на методології Індексу людського розвитку [97], напрацюваннях учених і враховуючи особливості польських умов розвитку, групою фахівців запропоновано новий інструмент для вимірювання людського розвитку на

мезорівні рівні: Локальний індекс людського розвитку (Local human development index). Розробники цього інструменту вимірювання вважають його ключовим орієнтиром для досягнення стратегічних цілей у майбутньому (рис. К.1, Додаток К).

Серед головних переваг Локального індексу людського розвитку розробники виділили обмежений перелік показників, акцентуючи увагу на тому, що надмірність статистичних даних може створювати плутанину, що може призвести до надлишку інформації, неправильних тлумачень стану, динаміки і темпу розвитку процесу, а також прийняття управлінських рішень. Отже, багатовимірність і повнота не є єдиними ознаками «ідеалу» вимірювання людського розвитку за твердженням розробників, але особливо нас зацікавила присутність показників «вкладу» і показників «результату» при вимірюванні людського розвитку [92; 93].

На нашу думку, цей методичний підхід здається цілком обґрунтованим, так, однією, із переваг підходу є врахування показників, що демонструють витрачені ресурси, і результати досягнення за складовими людського розвитку. Але необхідно звернути увагу на якість складу таких показників, доцільності та ефективності їх розрахунку.

На нашу думку, ідея розробників щодо врахування показників «вкладу» і показників «результату» при розробленні системи показників для оцінювання соціально-трудових конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку є цілком доцільним і обґрунтованим. Тому з метою уникнення зайвої простоти та складності дотримуємося узгодженості між цими вимогами при формуванні ефективної системи показників (табл. 3.4).

Однією із сильних сторін системи показників, наведеної у табл. 3.4 вважаємо врахування показників, що характеризують можливі причини прояву соціально-трудових конфліктів. Вибір поданих у табл. 3.5 показників зумовлений, перш за все, тим, що вони прямо (не опосередковано) впливають на рівень кожної складової людського розвитку, а також існують достовірні щорічні статистичні дані у регіональному розрізі [53; 53; 54; 55; 56; 57; 68; 69; 70; 71; 72]. Вплив загроз



на регіони є нерівномірним, тому у ході дисертаційного дослідження виявлено регіональні групи, які є подібними за проявом домінантних загроз безпеки людського розвитку. Найбільш розповсюдженим методом визначення груп є кластерний аналіз.

Таблиця 3.5

Система показників оцінювання рівня соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку *(розроблено автором)*

| Складові людського розвитку | Здоров'я  | Освіта   | Добробут   |
|-----------------------------|---|--|--|
| Первинні показники          | <p>H1 – Рівень охоплення соціальним страхуванням;</p> <p>H2 – Рівень виробничого травматизму</p> <p>H3 – Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці та в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним, %</p> | <p>E1 – Рівень грамотності дорослого населення</p> <p>E22 – Частка осіб, які освоїли нові спеціальності або перекваліфіковались, у загальній чисельності штатних працівників, %.</p> | <p>W1 – Рівень охоплення соціально-трудовами договорами</p> <p>W2 – Середній рівень добробуту</p> <p>W3 – Рівень заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами</p> <p>W4 – Рівень переведень з економічних причин на неповний робочий день або тиждень</p> <p>W5 – Рівень соціально-економічної нерівності</p> <p>W6 – Співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків за регіонами</p> |

Проведення кластерного аналізу ґрунтується на подібності ознак або об'єктів. При відносній формалізації методів кластерного аналізу вони носять евристичний характер. Отже, кластерний аналіз передбачає регіональний розподіл рівня прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку на однорідні групи. Для виявлення міжрегіональних відмінностей використано метод ієрархічного кластерного аналізу, який реалізовано у системі Statistica 10. На рис. 3.10 подано вертикальну дендрограму класифікації рівня прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні.

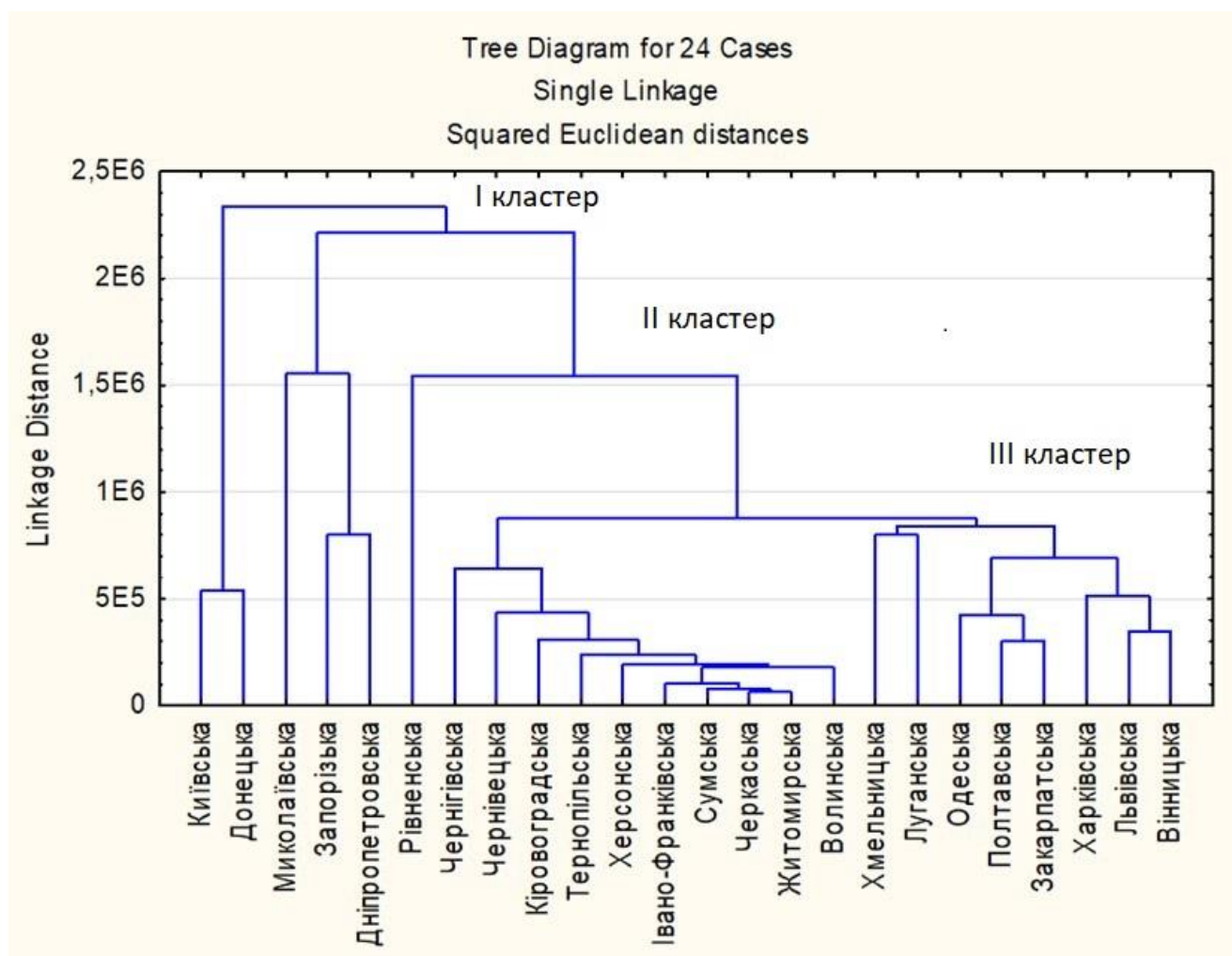


Рис. 3.11. Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні  
\*Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Попередній аналіз даних за допомогою ієрархічного методу кластерного аналізу дозволив зробити висновок про існування трьох груп регіонів України, що відрізняються за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні. Вихідний масив даних попередньо було нормалізовано. Отже, результатом кластерного аналізу є розбивка областей України на три кластери (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

## Позиціонування регіонів України відповідно до визначених кластерів

| Номер кластера                     | Склад кластера, область  | Коротка характеристика кластера   |
|------------------------------------|--|---|
| 1                                  | 2  | 3   |
| Кластер 1.<br>Підвищений           | Дніпропетровська,<br>Донецька*,<br>Запорізька, Київська,<br>Миколаївська   | Високий рівень правової захищеності працюючого населення (достатньо високий рівень охоплення працюючого населення трудовими договорами та соціальним страхуванням), але низький рівень організаційного забезпечення (умови праці не у повній мірі відповідають санітарно-гігієнічним нормам). Висока ймовірність виникнення соціально-трудова конфліктів за складовою «Добробут» (наявність помірно високого (у деяких регіонах дуже високого) обсягу заборгованості із виплати заробітної плати та випадків переведення з економічних причин на неповний робочий день, при цьому рівень і соціально-економічної, і гендерної нерівності помірно високий) |
| Кластер 5.<br>Середній             | Вінницька,<br>Закарпатська,<br>Луганська*, Львівська,<br>Одеська, Полтавська,<br>Рівненська,<br>Харківська,<br>Хмельницька                                     | Середня ймовірність виникнення соціально-трудова конфліктів у регіонах. Високий рівень правової захищеності працюючого населення при цьому середній рівень організаційно-комунікаційного забезпечення соціально-трудова відносин між роботодавцем і найманим працівником. Індикатори за складовою «Освіта» високі, порівняно з іншими регіонами. Середня ймовірність виникнення соціально-трудова конфліктів за складовою «Добробут» за усіма показниками.  |
| Кластер 6.<br>Переважно<br>низький | Волинська,<br>Житомирська,<br>Івано-Франківська,<br>Кіровоградська,<br>Сумська,<br>Тернопільська,<br>Херсонська,<br>Черкаська,<br>Чернівецька,<br>Чернігівська | Характеризується низькою ймовірністю виникнення соціально-трудова конфліктів. При цьому загрози за складовою «Здоров'я» і «Добробут» мають низький і середній рівень прояву. Середній рівень правової захищеності працюючого населення (недостатньо високий рівень охоплення працюючого населення трудовими договорами та соціальним страхуванням), але організаційне і соціально-економічне забезпечення використання людських ресурсів характеризується як сприятливе   |

*Примітка. Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.*

За методом к-середніх регіони розбивались також на три групи (Додаток Л, рис. Л.1) для кожного досліджуваного періоду (з 2017 по 2020 рр.).

Таким чином, кластерний аналіз за рівнем прояву соціально-трудова конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні дав можливість виділити три кластера, які відрізняються між собою, мають певні

недоліки або переваги. Результати такого аналізу показують, що навіть регіони, які розташовані у географічній близькості один до одного суттєво відрізняються за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні та не можуть бути віднесені до одного кластера.

Результати кластерного аналізу підтверджує складність та багатоаспектність просторової ієрархії регіонів, нерівномірність та незбалансованість розвитку соціально-трудових відносин, що ускладнює процес формування аналітичного забезпечення вимірювання стану соціально-трудових конфліктів і ймовірності їх прояву.

Кластеризація регіонів України за рівнем прояву соціально-трудових конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку в Україні стала аналітичною основою для розробки рекомендацій щодо розробки регіональної політики у сфері людського розвитку та обґрунтування пріоритетів управління соціально-трудовами конфліктами. Одержані результати дослідження є підґрунтям для формування рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку, що враховує регіональні особливості прояву соціально-трудових конфліктів [82].

### 3.3. Механізм профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні

Сучасне суспільство розвивається в умовах нової реальності, яку надзвичайно точно характеризує концепція середовища «VUCA» (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), що означає «мінливий», «невизначений», «складний» і «неоднозначний». Для ефективного сталого людського розвитку необхідно швидко адаптуватися до змін середовища, і не залишатися осторонь процесів, що відбуваються. Так, трансформаційні процеси у сфері соціально-трудових відносин, загострення проблем на ринку праці та зростаюча конкуренція

підвищують рівень соціальної напруженості, активізують інтерес до проблем попередження і регулювання соціально-трудової конфліктності.

У підрозд. 3.2 дисертантом з'ясовано, що на стан і динаміку людського розвитку справляють переважний негативний вплив не лише кількість соціально-трудова конфліктів, а й гострота їх деструктивного прояву. Використання методу кластерного аналізу за розробленою дисертантом системою показників дало змогу зробити висновок про існування трьох груп регіонів України, що відрізняються за рівнем прояву соціально-трудова конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку. Результати кластерного аналізу підтверджують складність і багатоаспектність соціально-трудова відносин у регіонах, їх незбалансований розвиток, що відображається на рівні прояву соціально-трудова конфліктності [82].

Кластеризація регіонів України за рівнем прояву соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку в Україні стала аналітичною основою для розроблення механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудова відносин на регіональному рівні, а також оптимізації розвитку соціально-трудова відносин на регіональному рівні функціонування ринку праці.

Удосконалення механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудова відносин на регіональному рівні, перш за все, вимагає з'ясування і конкретизації сутності понятійно-категоріального апарату.

Так, результати аналізу свідчать про відсутність єдиного погляду науковців щодо співвідношень важливих у цій предметній області понять «регулювання», «запобігання», «попередження» і «профілактика» конфліктів, бо жоден науковий термін не може бути у повному обсязі визначений остаточним, поки існує альтернативне.

Загальноприйнятний науковий підхід полягає в уявленні про конфлікт як про «зіткнення», «суперечності», «боротьбу», «протидію», тому у рамках цієї думки сутність «регулювання конфліктом» трактується як маніпуляція з метою вилучення найбільшої вигоди. Поняття «регулювання конфлікту» є досить новим

і складним процесом; це діяльність, орієнтована на розроблення технологій регулювання конфліктів у локальних конфліктних ситуаціях. Від ефективності регулювання конфліктом залежить стабільність розвитку регіону, на який впливають: масштаб дисфункціональних наслідків, усунення причин суперечностей, вірогідність суперечливих зіткнень тощо.

Результати ґрунтовного аналізу вітчизняної наукової літератури свідчать про недостатність висвітлення науково-теоретичного змісту поняття «попередження конфлікту», що унеможлиблює дослідження його сутності і підходів до трактування. Натомість вітчизняна література у галузі конфліктології дає таке визначення цьому поняттю: «вид діяльності суб'єкту управління, спрямований на недопущення виникнення конфлікту, нейтралізація дій усього комплексу детермінантних факторів, складання з цією метою конфліктограми, яка дає можливість визначити проблему, перешкоди, сильні сторони, які є в опонентів у конкретній конфліктній ситуації [73].

Процес «попередження конфлікту» у найпоширенішому підході до трактування сутності має охоплювати оперативні і структурні заходи запобігання. Перший аспект включає аналіз з метою раннього попередження і «превентивну дипломатію», другий – пов'язують зі зростанням потенціалу і розвитком конфлікту. Раннє попередження формує основу для запобіжних дій на ранніх етапах потенційного конфлікту, що дає змогу запобігти, або пом'якшити соціально-трудова конфлікт.

Раннє попередження соціально-трудова конфлікту є глибоким процесом, що включає безперервний збір інформації, аналіз отриманих даних, і розроблення належних стратегій реагування, причому суттєвою характеристикою у цьому випадку є швидкість [61]. Для визначення можливих варіантів запобіжної реакції, необхідно постійно відстежувати фактори та оцінювати їх вплив на зростання соціально-трудова напруженості або, навпаки, співпраці. Одну групу факторів науковці визначають як структурні, іншу – поведінкові [12]. Таким чином, структурні джерела відповідних загроз, як правило, є глибинними причинами конфлікту, який не обов'язково може загострюватись. Поведінкові фактори,

навпаки, – фактори «найближчої дії», що виникають у результаті безпосередньої взаємодії соціальної групи чи індивідів. Отже, запобігання соціально-трудовам конфліктам має бути спрямоване і на глибинні чинники – за допомогою довгострокових превентивних стратегій, і на причини «найближчої дії» – за допомогою короткострокових превентивних стратегій. Ці два типи стратегій мають доповнювати один одного.

Механізм раннього попередження покликаний забезпечувати збір і аналіз інформації для формування обґрунтованих варіантів короткострокової та середньострокової стратегії раннього реагування. Таким чином, необхідні активні дії щодо запобігання конфліктним ситуаціям, і першим кроком має бути саме прогнозування того, коли, чому і де виникає соціально-трудова напруженість, і яка ймовірність її посилення і трансформування у загрозу безпеки соціально-трудової сфери. Аналізуючи інший вид діяльності щодо регулювання конфлікту «прогнозування конфлікту», науковці визначають, що це обґрунтоване припущення щодо можливості їх виникнення і розвитку [10]. Прогнозування конфлікту – найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку [17].

Для аналізу раннього попередження необхідно досліджувати стан структурних характеристик та/або подій, що дозволить з достатньою достовірністю відстежувати зміни рівня соціально-трудової напруженості і враховувати ці зміни при виборі стратегії раннього реагування, оскільки за відсутності належного реагування ситуація загострюватиметься, що підвищить втрати людського розвитку [63]. На рис. 3.12 наведений аналіз базових трендів у системі раннього попередження соціально-трудовам конфліктів. Аналізуючи базові лінії формування соціально-трудовам конфліктів, слід звернути увагу, що за ситуацією «Ситуація 1» слідує успішне раннє реагування, тоді як раннє реагування на конфліктну ситуацію «Ситуація 2» у теперішній час не було успішним.

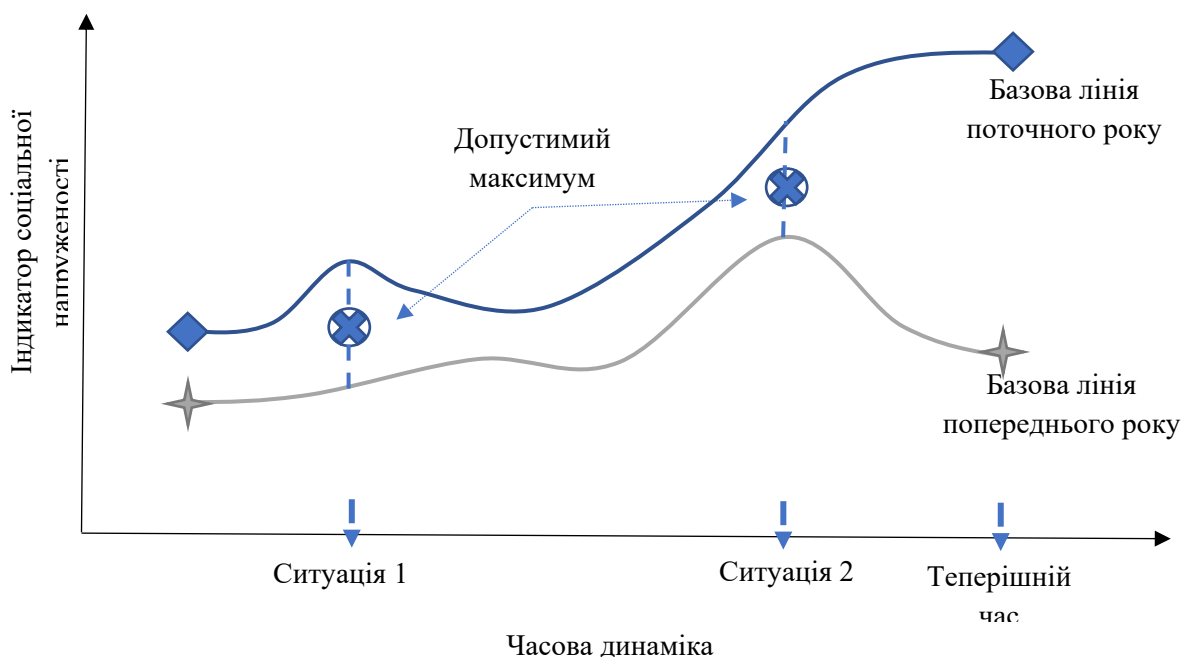


Рис. 3.12. Аналіз базових трендів у системі раннього попередження соціально-трудова конфліктів

*Складено за [17; 80].*

Фіксовані зміни базової лінії можуть свідчити про відхилення від «норми». Якщо відхилення мають небажаний характер, це може бути сигналом про необхідність раннього реагування, що дає змогу розробити комплекс дій із запобігання ескалації напруженості у соціально-трудова сфері. Щоб побудувати базову лінію відстежують сукупність заздалегідь відібраних ключових індикаторів конфліктності у сфері соціально-трудова відносин.

Для пояснення сутності терміну «попередження» деякі науковці використовують інше, близьке за змістом, поняття «запобігання» [67; 75]. На нашу думку, такий підхід є недооціненим, оскільки поняття «запобігання» визначають як «недопущення, завчасне відвернення чого-небудь небажаного» [9, с. 320]. Поняття «запобігання» також лежить в основі тлумачення ще однієї категорії. Такою категорією є «профілактика» (у перекладі з грец. «*prophylaktikos*» – запобіжний, і означає «сукупність запобігаючих заходів») [9, с. 574]. Вперше поняття «профілактика» почало використовуватись у медицині та інтерпретувалось як «сукупність заходів запобігання виникненню і поширенню



хвороб, сприяють охороні здоров'я населення» [49, с. 62]. Використання цього поняття поширилось у техніці, охоплюючи «сукупність заходів, що запобігають передчасним пошкодженням» [49, с. 62]. Завдяки універсальності, поняття «профілактика» набуло широкого поширення у суспільних науках для позначення «попереджувальних заходів, спрямованих на збереження і зміцнення нормального стану явищ і процесів» [9, с. 647].

На думку М. М. Биргеу, «на відміну від «попередження», термін «профілактика» (якщо брати його дослівне трактування) охоплює вплив на умови і причини конфліктності, які спочатку необхідно виявити, а потім усунути чи обмежити їх дію» [5, с. 18].

Як свідчать результати проведеного аналізу, на сьогодні і у конфліктології, і у юридичній літературі, і у економічній літературі, а також у побуті можна спостерігати варіативність поглядів на розуміння сутності і змісту категорії «профілактика». Така ситуація може пояснюватись надзвичайною складністю профілактичної діяльності і широким колом суспільних відносин, на які спрямовується дія, а також свідчить про відсутність чіткого уявлення про поняття, що, вочевидь, є наслідком недостатньої розробленості цієї проблематики.

На думку М. І. Пірена, профілактика конфліктів – це сукупність напрямів, методів управління, які зменшують ймовірність виникнення конфліктів [59]. Профілактика конфліктів – це їх попередження у широкому сенсі; для профілактики потрібно створювати суб'єктивні (соціально-психологічні) та об'єктивні (організаційно-управлінські) умови, які перешкоджають виникненню передконфліктних ситуацій і усувають причини конфліктів [59]. На думку іншого науковця, профілактика конфлікту – це комплекс заходів спрямованих на недопущення його виникнення [10]. У широкому сенсі профілактика конфліктів – це сукупність напрямів, методів, які зменшують ймовірність виникнення конфліктів.

Профілактика соціально-трудового конфлікту є особливим видом управлінської діяльності, який полягає у завчасному виявленні, усуненні чи ослабленні конфліктогенних факторів, обмежуючи можливості їх виникнення чи

деструктивного розвитку у майбутньому. Ефективність профілактики соціально-трудових конфліктів визначається низкою передумов і вимог:

1) рівнем загальнотеоретичних знань про сутність конфлікту, його причини, види й етапи розвитку;

2) знанням загальних принципів управління системою, уміння використовувати знання для аналізу конфліктних ситуацій;

3) глибиною аналізу конкретної передконфліктної ситуації, яка в кожному окремому випадку є унікальною і потребує особливого набору методів та інструментів її вирішення;

4) ступенем відповідності обраних методів коригування деструктивної конфліктної ситуації її конкретному змісту; адекватність інструментів, що використовуються має залежати не лише від глибини теоретичних знань учасників конфлікту, а й від їх уміння використовувати досвід.

З цього випливає, що діяльність із профілактики соціально-трудової конфліктності є дуже складним процесом. Отже, профілактика будь-якого деструктивного процесу передусь, перш за все, формування потужного інформаційно-аналітичного забезпечення. Ретельний і безперервний збір відповідної інформації – «нервова система втручання; його відсутність здатна паралізувати будь-яке явище сьогодні і у майбутньому». Таким чином, в основі дій із профілактики лежить аналіз з метою раннього попередження конфлікту і застосування відповідних заходів на початковому етапі.

Важливе значення у профілактиці соціально-трудових конфліктів має участь посередників – державних органів влади, громадських організацій, які пропагують принципи соціального партнерства. Становлення держави як суб'єкта системи соціального партнерства здійснюється на основі конституційних норм, враховуючи історичні і національні традиції, ментальність населення.

Так, у США активну роботу із розв'язання конфліктів посередницьким шляхом виконує Федеральна служба посередництва та примирення. Особливістю роботи Федеральної служби посередництва та примирення є професійний підбір службовців, миттєве реагування на конфліктні ситуації на початкових етапах їх

прояву, що дає змогу за мінімальних витрат ресурсів досягти максимально високих результатів. Також Федеральна служба посередництва та примирення використовує ефективні інструменти для розв'язання соціально-трудова конфліктів, які пропонуються сторонам, що заощаджує їх ресурси для вироблення таких заходів самостійно.

У Франції створюються спеціальні комісії примирення. Комісія примирення створюється за участі роботодавців і працівників підприємств. Іншим варіантом є трьохстороння комісія із головуванням державного представника. Аналогічні за функціями і особливостями діяльності є посередницькі організації в інших країнах Європи (у Швеції – Державне бюро посередництва та арбітражу; у Великобританії – Консультативна служба примирення і посередництва; у Німеччині – добровільний арбітраж) [60].

Слід наголосити про важливість ролі держави у вирішенні соціально-трудова конфліктів. Так, держава як гарант основних громадянських прав організовує, координує і регулює соціально-трудова відносини. У межах цієї функції державні органи влади і органи місцевого самоврядування розробляють правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлюють обґрунтовані розміри державних соціальних стандартів і соціальних гарантій.

На сьогодні можна констатувати про сформовану систему державних органів влади і органів місцевого самоврядування, завданням яких є регулювання соціально-трудова відносин. Так, Міністерство соціальної політики України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування і забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості населення і трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту; Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП), створена з метою сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання соціально-трудова конфліктів, запобігання і сприяння своєчасному вирішенню; а також здійснення посередництва і примирення під час вирішення соціально-трудова конфліктів.

Варто наголосити, про здійснення надзвичайно важливої роботи НСПП з підготовки методичного забезпечення щодо регулювання соціально-трудова конфліктів: розробка інструкцій і методичних рекомендацій з питань розгляду висунутих працівниками вимог, виявлення і встановлення причин виникнення соціально-трудова конфліктів. Мета і завдання системи запобігання трудовим конфліктам, порядок реалізації заходів, спрямованих на покращення соціально-трудова відносин, методичні підходи до визначення результативності роботи у цьому напрямі закріплені у методичних рекомендаціях НСПП щодо запобігання виникненню соціально-трудова конфліктів [63].

Ефективність роботи НСПП підтверджується приведеними у підрозд. 3.2. результатами діяльності, але незважаючи на доволі високі результати, завдання НСПП направлені переважно на вирішення соціально-трудова конфліктів, а не на попередження. Тому удосконалення механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудова відносин на регіональному рівні є своєчасним і актуальним.

Удосконалення механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудова відносин потребує конкретизації сутності і змісту поняття «механізм», визначення його складових та послідовності формування.

Поняття «механізм» має грецьке походження і означає «машина», технічний пристрій, що передає дії. Таке визначення механізму знайшло широке застосування у техніці. Але на сьогодні це поняття є розповсюдженим практично у всіх сферах людської діяльності: «фінансово-кредитний механізм», «господарський механізм», «механізми державного управління», «соціально-економічний механізм ефективності», «механізм капіталізації людського потенціалу» та ін.

Основоположниками теорії економічних механізмів є Нобелівські лауреати з економіки у 2007 р. за «основний внесок в теорію економічних механізмів» Л. Гурвіц, Р. Майерсон та Е. Маскін. Основним внеском Л. Гурвіца в економічну науку є концепція економічного механізму. Л. Гурвіц під економічним механізмом пропонує розуміти форму взаємодії між економічними суб'єктами як

стратегічну гру. Таким чином, механізмом за Л. Гурвіцем є взаємодія між суб'єктами і центром, що складається з трьох стадій: кожен суб'єкт надає центру інформацію; центр, отримавши всю необхідну інформацію, обчислює ймовірний результат; центр оголошує результат і, у разі потреби, використовує його [13]. Внесок ученого Е. Маскіна полягає у формулюванні задачі імплементації, яка вимагає, щоб «усі рівноваги, які одержують механізми, приводили до бажаної економічної функції»; а також запропонував конкретні механізми, зокрема універсальний механізм імплементації.

Таким чином, розроблення економічного механізму проводиться за визначенням «входу», що є наявними ресурсами механізму; «виходом» – склад і взаємодія ресурсів, його основні характеристики, призначення, ефективність; визначенням керуючої і керованої підсистеми; ідентифікацією об'єкта, мети, методів та інструментів впливу та ін.

Розроблена за результатами дослідження концептуальна модель механізму профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудоих відносин на регіональному рівні подана на рис. 3.13. Системно-цільовий підхід до профілактики і регулювання соціально-трудої конфліктності проявляється, перш за все, у виборі об'єкта дослідження.

Предметом є науково-теоретичні, методичні, організаційно-економічні аспекти і практичні рекомендації щодо профілактики і регулювання соціально-трудоих конфліктів на основі системно-цільового підходу. Основною метою розроблення і функціонування механізму є зниження соціальної напруженості і сталий регіональний людський розвиток.



Рис. 3.13. Організаційно-економічний механізм профілактики та регулювання соціально-трудової конфліктності (розроблено автором)

Специфіка функцій профілактики дає змогу відокремити цей вид діяльності від інших напрямів і засобів протидії конфліктності. Функціями профілактики є:

систематичне виявлення і аналіз явищ, процесів, факторів, ситуацій, що сприяють соціально-трудовим суперечностей;

вивчення суперечностей, що призводять до виникнення соціально-трудових конфліктів;

постійне виявлення підприємств, організацій і установ, від яких можна очікувати вчинення суперечностей з працівниками, їх вивчення й активний профілактичний вплив;

сприяння усуненню, або нейтралізації конфліктогенів, що сприяють конфліктній поведінці.

Ці загальні функції конкретизуються залежно від рівнів, видів, форм і напрямів профілактичної діяльності. Тому ступінь ефективності профілактики залежить від того, як виконуються вищезазначені функції.

Базові засади профілактики соціально-трудої конфліктності, включають: науковий підхід, цілепокладання, системність, комплексність, соціальної справедливості, узгодження цілей та інтересів, диференціації та індивідуалізації, своєчасності та достатності.

Механізм профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні складається з керуючої (суб'єкти) і керованої (об'єкти) підсистем. Так, головними суб'єктами профілактики і регулювання конфліктності у сфері соціально-трудових відносин на регіональному рівні є органи державної влади у тому числі Міністерство соціальної політики; Міністерство економіки України; Національна служба посередництва і примирення; Державна служба статистики України та інші, що забезпечують необхідною аналітичною інформацією для проведення оцінювання соціально-трудої конфліктності, а також аналітики, фахівці – які

безпосередньо здійснюють аналітичну діяльність. Безперечно, НСПП виконує надзвичайно важливі завдання. Слід зауважити, що завданнями НСПП є:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);
- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;
- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);
- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудова відносин [47; 66].

Але діяльність НСПП направлена переважно на запобігання і регулювання переважно індивідуальних і колективних трудових конфліктів (спорів). Натомість питання ефективної профілактики соціально-трудова конфліктності, запобігання і вирішення соціальних конфліктів залишається актуальним і таким, що потребує удосконалення механізму реалізації.

У зв'язку з посиленням проблем і зростання кількості і складності соціальних конфліктів, у суспільстві створюються інструменти щодо їх моніторингу, формування причин і джерел природи таких конфліктів. Так створюються і розроблюються «Інтерактивні мапи соціальних конфліктів» у деяких регіонах, де фіксуються основні існуючі соціальні конфлікти.

Предметом виникнення соціальних конфліктів є: проблеми житлово-комунального господарства; проблеми житла; пам'ятники та об'єкти культурної спадщини; екологічна безпека; освіта та інше (індивідуальні та особистісні конфлікти) [21].



Загальними причинами соціально-трудової конфліктності у регіонах України є рівень довіри громадян до судів і органів місцевого самоврядування тим, чи іншим політичним інститутам, відомчим регіональним профільним органам.

Способи захисту прав громадян, що передбачають адміністративний та судовий порядки, які не завжди можуть повною мірою задовольняти потреби швидкого і справедливого відновлення порушених прав через формальний характер процедур, тривалі терміни розгляду конфліктів, а також витрати на послуги представника у суді, який не завжди може мати високий рівень професіоналізму у вирішенні конфліктів.

Таким чином, зважаючи на вищезазначене, створення Центру профілактики і регулювання соціальних конфліктів в умовах виникнення соціальних ризиків у суспільстві є цілком доцільним і виправданим. Це збігається з задачами, поставленими у рішенні Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 р. «Про Стратегію людського розвитку» (Указ Президента України від 02 червня 2021 р. №225/2021) [65]

Дисертантом удосконалено механізм профілактики і регулювання соціально-трудової конфліктності в умовах виникнення соціально-економічних ризиків у суспільстві, з активним залученням до цього процесу державних органів влади і органів місцевого самоврядування у тому числі НСПП, а також Центру профілактики і регулювання соціально-трудових конфліктів і його регіональних підрозділів (далі – ЦПРСТК), соціально-орієнтованих некомерційних організацій, громадських лідерів. Механізм профілактики і регулювання соціально-трудової конфліктності має реалізовуватись на регіональному рівні.

Основними завданнями регіональних ЦПРСТК має бути:

- 1) проведення навчального курсу соціальної медіації «Управління соціальними конфліктами»;
- 2) організація і проведення серії професійних консультацій і супервізій;

2) розроблення механізму формування «майданчиків» із профілактики і регулювання соціальних конфліктів на базі центрів місцевої активності в об'єднаних територіальних громадах;

4) реалізація механізму передачі досвіду і поширення практики формування і реалізації таких «майданчиків» з профілактики і вирішення соціальних конфліктів;

5) організація системи превентивних заходів у роботі з населенням, соціальною групою та організаціями над темою соціальних конфліктів.

Слід звернути увагу, що для ефективної профілактики і регулювання соціально-трудової конфліктності робота таких центрів соціальної активності, у тому числі соціальний діалог між учасниками соціального партнерства має здійснюватися на регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

Комплексну систему профілактики і регулювання соціально-трудової конфліктності наведено на рис. 3.2. Комплексну систему пропонується формувати як сукупність ключових підсистем, які, перебуваючи у постійному взаємозв'язку і взаємодії один з одним, утворюючи цілісність, об'єднують єдиною цільовою функцією – шляхом вирішення в рамках кожної з підсистем конкретних цільових завдань – сприяти досягненню загальної мети комплексно-системного підходу до управління соціально-трудовою конфліктністю.

Такими цільовими підсистемами є: підсистема інформаційно-аналітичного і діагностичного забезпечення; підсистема науково-методичного забезпечення; підсистема підвищення професіоналізму і розвиток трудового потенціалу; підсистема посередництва і примирення; підсистема соціального партнерства і діалогу; підсистема людського розвитку.

Особливе місце у системі посідають «Підсистема інформаційно-аналітичного забезпечення» і «Підсистема людського розвитку».

Недосконалість сучасної підсистеми інформаційно-аналітичного, діагностичного і прогностичного забезпечення знижує ефективність проведення профілактичних заходів із соціально-трудової конфліктності. Основними

недоліками сучасного механізму інформаційно-аналітичного, діагностичного і прогностичного забезпечення є відсутність цілісної системи формування аналітичного забезпечення, що полягає в такому: низька узгодженість інформації між інформаційно-аналітичними службами (низька їх координаційна діяльність викликає перешкоди у систематизації даних і створенні бази) [31]; відсутність «єдиного центру» та налагодженого інформаційно-комунікаційного забезпечення у сфері діагностики соціально-трудої конфліктності; відсутня комплексна система моніторингу загроз (визначення рівня їх прояву). Таким чином, вищезазначене зумовлює необхідність удосконалення підсистеми інформаційно-аналітичного, діагностичного і прогностичного забезпечення. До того ж ми вважаємо, що до «Підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення» повинні бути включені ключові індикатори соціально-трудої конфліктності. До того ж, на нашу думку, серед цієї системи ключових індикаторів має бути комплексний показник соціальної напруженості як показник стану соціально трудових відносин. Тому доцільно використовувати комплексний підхід, який враховує об'єктивно-суб'єктивну сутність цього феномену, і включає як об'єктивні, так і суб'єктивні особливості розвитку [1]. Тобто первинні індикатори мають фіксувати соціальні настрої у суспільстві, рівень свідомості, соціальну поведінку, рівень соціальної активності персоналу у захисті соціальних і трудових прав [1]. Використання соціологічних методів дослідження дозволять визначати інтенсивність прояву соціальної напруженості на тій чи іншій стадії розвитку у регіоні. Рівень соціальної напруженості вимірюються саме через індивідуальні оцінки проблемної ситуації їх позиції, дій і стратегії поведінки.

Таким чином, основними завданнями «Підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення» мають бути:

аналіз стану і тенденцій розвитку соціальної і трудової конфліктності у регіонах України;

удосконалення методології макроекономічного аналізу та прогнозування;

- розроблення планів проведення моніторингу;
- здійснення прогнозування соціально-трудової конфліктності, зокрема розроблення сценарних умов прогнозів, проведення прогнозних розрахунків;
- участь у розробленні пропозицій щодо зниження соціально-трудової напруженості і стимулювання сталого людського розвитку;
- організаційно-методичне забезпечення і координація роботи з підготовки прогнозів соціально-трудової конфліктності у регіонах і соціального розвитку регіонів;
- прогнозування впливу проектів нормативно-правових актів на показники економічного і соціального розвитку, у тому числі за обґрунтованими запитами самостійних структурних підрозділів, які містять необхідні вхідні параметри для побудови відповідних алгоритмів та / або моделювання;
- проведення оцінки впливу інструментів соціально-економічного політики регіонів на рівень соціально-трудової напруженості населення та людський розвиток;
- підготовка, на постійній основі, інформаційно-аналітичних матеріалів з питань соціально-трудової конфліктності у регіонах, для підвищення ефективності управлінських рішень та ін.

Діяльність підсистеми людського розвитку повинна бути направлена на створення сприятливих умов для комфортного та безпечного життя і реалізації потенціалу. Людина має розглядатися як найважливіша мета соціально-економічного розвитку суспільства в контексті гідної праці [43]. Концепція людського розвитку стала тим підґрунтям, яке створило надійну основу для швидкого й логічного поширення ідей розвитку суспільства, принципами якого є, насамперед, реалізація базових можливостей, співробітництво, справедливість, сталість і безпека. Велике значення для профілактики соціально-трудових конфліктів має формування у суспільстві ідеалів, цінностей, принципів пізнання і поведінки. Світогляд разом з підсвідомістю виступає вагомим спонуканням поведінки людей.

Тому основними завданнями підсистеми людського розвитку мають бути:  
*поширення прогресивних знань та ідей людського розвитку як основи соціальної згуртованості суспільства;*

*сприяння підвищенню якості і рівня трудового життя, а також створення умов для гідної праці;*

*вивчення досвіду інших країн у реалізації регіональних програм людського розвитку, підготовка пропозицій щодо використання позитивного досвіду у регіонах;*

*розроблення рекомендацій з удосконалення форм і методів оплати праці та ефективної системи мотивації персоналу;*

*сприяння, у тому числі шляхом організації і проведення консультаційної роботи, у напрямках: посилення зацікавленості працівників у активізації інноваційної діяльності та інноваційних перетвореннях на підприємстві; посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні кваліфікації працівників, розвитку інтелектуального потенціалу підприємства;*

*участь у: проведенні моніторингу стану виконання органами місцевого самоврядування у регіоні завдань, визначених Стратегією людського розвитку, плану заходів з реалізації регіональних стратегій людського розвитку, програм і проектів регіонального людського розвитку; розробленні пропозицій щодо правового регулювання питань регіонального людського розвитку та ін.*

Узагальнюючи вищевикладене, слід наголосити на тому, що проаналізована дисертантом сутність понять дала змогу стверджувати, що регулювання соціально-трудоного конфлікту передбачає не лише регулювання вже існуючого протистояння, а й створення умов його попередження. При цьому найбільшу значимість із зазначених завдань регулювання соціально-трудоного конфлікту має профілактика. Саме ефективна система заходів щодо запобігання конфліктам забезпечує скорочення їх кількості і виключення можливості виникнення деструктивних конфліктних ситуацій у соціально-трудоній сфері. Профілактика соціально-трудоних конфліктів є складним комплексним

процесом, оскільки дає змогу їх уникати, або «пом'якшувати». Профілактика і регулювання соціально-трудої конфліктності прискорює процес суспільного розвитку і дає змогу знижувати розвиток інших деструктивних процесів і соціальну напруженість.

Профілактика конфліктів – це їх попередження у широкому сенсі; для профілактики потрібно створювати суб'єктивні (соціально-психологічні) та об'єктивні (організаційно-управлінські) умови, які перешкоджають виникненню передконфліктних ситуацій і усувають причини конфліктів.

Процес формування організаційно-економічного механізму профілактики соціально-трудої конфліктності у сфері відносин на регіональному рівні вкладається у певну послідовність. Так, на «вході» процесу наявні ресурси механізму (де зазначається певний ресурсний потенціал), на «виході» процесу маємо розроблений механізм – систему взаємопов'язаних та взаємодіючих ресурсів. Враховуючи вищезазначене, дисертантом розроблено організаційно-економічний механізм профілактики соціально-трудої конфліктності у сфері відносин на регіональному рівні, що являє собою сукупність процесів збору, узагальнення, аналізу і цілеспрямованої передачі аналітичної інформації відповідно до вимог оцінювання, з метою розроблення пропозицій щодо попередження впливу дестабілізуючих чинників і зростання соціальної напруженості. Цей механізм виступає основоположним базисом формування аналітичного забезпечення оцінювання, оскільки спрямований на формування якісної, своєчасної, точної, релевантної та достовірної інформації для потреб оцінювання та прийняття рішень для досягнення бажаного рівня людського розвитку у регіонах України.

## Висновки до розділу 3

1. Результати здійсненого дефінітивного аналізу сутності понять «імператив», «інститут» та «інституція», а також ідентифікація їх ключових ознак, особливостей вживання і окреслення їх чітких меж дав змогу з'ясувати сутність *інституційних імперативів* виникнення та прояву соціально-трудових конфліктів на мезоекономічному рівні. З'ясовано, що в основі імперативів лежать важливі закономірності формування і функціонування суспільного розвитку. Так, сучасні закономірності глобального розвитку (екзогенні й ендогенні) формують «нову нормальність» як середовище трансформаційних процесів у сфері соціально-трудових відносин, тим самим впливаючи і на її «неформальну складову». Вищезазначене ддало змогу дисертанту розробити концептуальну схему формування інституційних імперативів розвитку соціально-трудових конфліктів на мезоекономічному рівні

2. Визначено, що до інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин належать: демократизація та легітимізація соціально-трудових відносин («забезпечення інфорсменту трудового законодавства»); поширення неформальної зайнятості (неформальна зайнятість стає стійким трендом у балансі інтересів найманих працівників і роботодавців, а ступінь охоплення цієї форми зайнятості визначити надзвичайно складно); соціалізація праці (спрямування діяльності суб'єктів соціально-трудових відносин на досягнення високої ефективності розвитку економіки і на цій основі забезпечення базових потреб населення за прогресивними соціальними стандартами) та ін.

3. Враховуючи те, що кожне нове поєднання конфліктної взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин призводить до зміни регіональної ситуації у соціально-трудовій сфері, що породжує необхідність забезпечення збалансованого регіонального людського розвитку надзвичайно цінним є розроблення система показників оцінювання стану соціально-трудових

конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку. З точки зору впливу соціально-трудова конфліктів на стан людського розвитку мають значення не лише їх кількість, а й гострота та конструктивність їх прояву. Дисертантом розроблено процедуру ідентифікації ключових індикаторів оцінювання рівня соціально-трудова конфліктності у регіональному розрізі за складовими людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) із визначенням складу показників «внеску» і показників «результату», що дає змогу обґрунтувати пріоритетні напрями забезпечення людського розвитку регіонів, а також взаємоузгодити дії суб'єктів щодо їх запобігання. Сильними сторонами системи індикаторів оцінювання рівня соціально-трудова конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку вважаємо врахування показників, що характеризують можливі причини прояву соціально-трудова конфліктів. Вибір показників зумовлений тим, що вони прямо (не опосередковано) впливають на рівень кожної складової людського розвитку.

4. За результатами оцінювання виявлено, що вплив деструктивних чинників на підвищення соціально-трудова конфліктності у регіонах України є нерівномірним, що зумовило необхідність виявлення регіональних груп, які є подібними за проявом таких чинників. Кластерний аналіз за рівнем прояву соціально-трудова конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні дав можливість виділити три кластера, які відрізняються між собою, мають певні особливості.

Кластеризація регіонів України за рівнем прояву соціально-трудова конфліктів у регіональному розрізі людського розвитку в Україні стала аналітичною основою для проведення подальших досліджень впливу соціально-трудова конфліктів на траєкторію людського розвитку. А одержані результати дослідження є підґрунтям для формування рекомендацій щодо формування політики у сфері людського розвитку, що враховує регіональні особливості прояву соціально-трудова конфліктів.



5. З'ясовано, що соціально-трудова конфліктність здатна, або гальмувати людський розвиток, або бути своєрідним акселератором (тобто або конфлікт здатен створювати додаткові проблеми, або бути своєрідним фільтром для очищення регіону від низки проблем і сприяти їх вирішенню). Тому, у результаті дослідження теоретичних основ людського розвитку та аналізу статистичних даних про стан і динаміку соціально-трудова конфліктності за регіонами України дисертантом схематично відображено вплив соціально-трудова конфліктності на зміну траєкторії людського розвитку регіону, а також запропоновано розрізняти сталий, циклічний і уповільнений темп людського розвитку.

6. Результати аналізу сучасного механізму профілактики соціально-трудова конфліктності у сфері відносин на регіональному рівні демонструють відсутність цілісної системи його реалізації. З огляду на вищезазначене удосконалено організаційно-економічний механізм профілактики соціально-трудова конфліктності у сфері відносин на регіональному рівні, що враховує взаємодію додатково визначеної: функціональної підсистеми людського розвитку та уточнення завдань підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, окрім існуючих ресурсно-функціональних складових, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудова конфліктності, що у подальшому служитиме основою для попередження зростання соціально-трудова напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

Основні результати досліджень, отримані автором у ході написання розділу, опубліковані в роботах [34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 82; 83; 84; 85; 86; 87; 88; 89; 90; 91; 92]

## Список використаних джерел до розділу 3

1. Андрющенко А. І., Євдокимова І. А. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико–методичний аспект аналізу. Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2008. Вип. 13. С. 210–2017.
2. Беда К. В. Використання індексу людського розвитку для аналізу рівня соціального розвитку України. Економічна наука. 2013. № 18. С. 95–99.
3. Безтелесна Л. І. Управління людським розвитком та його фінансове забезпечення в умовах постіндустріального суспільства: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07 / НАН України, Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2011. 37 с.
4. Беренда С. В., Шолом А. С. Етимологія поняття «institution» та еволюція його змістовної сутності в економічних дослідженнях на прикладі СОТ. Проблеми економіки. 2015. № 1. С. 319–325. ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/PeKon\\_2015\\_1\\_42](http://nbuv.gov.ua/UJRN/PeKon_2015_1_42).
5. Биргеу М. М. Спеціальна профілактика як основа системи профілактики злочинів у Республіці Молдова. Право і Безпека. 2004. Т. 3. № 1. С. 48–50.
6. Біловодська О.А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. Економіка і суспільство. 2017. №10. С. 177–182.
7. Борзенко О. О. Гоекономічні імперативи функціонування фінансових ринків: автореф. дис. канд. ек. наук: 08.00.02 / Донецький національний університет імені Василя Стуса. Вінниця, 2018.
8. Боровиков О. В. Статистичні показники розвитку соціально-трудових відносин та конфліктів в Україні. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2017. № 5 (84). С. 264–272.
9. Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. Київ; Ірпінь: Перун, 2001. 1440 с.

10. Виноградова В. Є. Управління конфліктами. Під заг. ред. Спулбер Діани, Горбового А. Ю., Халецької А. А. Київ. 2017. 53 с.

11. Герасименко О. Сучасні тренди розвитку соціально-трудової сфери в Україні. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. 2014. 8(161). С. 21-25. ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_Ekon\\_2014\\_8\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2014_8_6).

12. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д. та ін. Конфліктологія. Харків: Право, 2012. 128 с.

13. Гурвіц Л., Рейтер С. Проектування економічних механізмів. Нью-Йорк: Cambridge University Press, 2006. ULR: [https://www.researchgate.net/publication/227390224\\_Designing\\_Economic\\_Mechanisms](https://www.researchgate.net/publication/227390224_Designing_Economic_Mechanisms) (дата звернення: 02.12.2022).

14. Дем'яненко А. А. Механізм формування аналітичного забезпечення оцінювання безпеки людського розвитку. Wschodnioeuropejskie Czasopismo Naukowe. 2020. № 53 (1). Р. 9–15.

15. Дучинська Н. І. Нерівномірність у розподілі доходів в умовах ринкової економіки. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2015. Вип. 4. С. 60–64. ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2015\\_4\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2015_4_15).

16. Єлейко М. Соціальне самопочуття населення у суспільстві періоду трансформацій: методологія та методи дослідження : автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.02 / НАН України Ін-т соціології. Київ, 2012. 16 с.

17. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 315 с. [e02]

18. Іваненко І. А., Шубіна О. О. «Інституціональні пастки» в країнах з перехідною економікою ULR: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vdnuet/econ/.../Ivanenko.pdf).

19. Іншаков О. В., Фролов Д. П. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів. Економічна теорія. 2011. № 1. С. 52–62.

20. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. Форум права. 2006. № 2. С. 71–75 ULR: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisk.pdf>.

21. Калаур С. М. Система професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери до розв'язання конфліктів у професійній діяльності: дис. ... д-ра. пед. наук: 13.00.04 / ТНПУ імені В. Гнатюка. Тернопіль, 2018. 491 с.

22. Касьмін Д. С. Інституційні обмеження регулювання соціально-трудоких відносин на ринку праці молоді. Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Харків, 30–31 березня 2017 р.). Харків: ФОП Панов А. М., 2017. С. 230–233.

23. Ковальчук М. В. Імперативи економічної безпеки держави: інституціональний підхід. Ефективна економіка. 2014. № 11. ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2014\\_11\\_94](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_11_94).

24. Ковальчук Г. Р. Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2016. 192 с.

25. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2010.

26. Макарова О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів. Економіка України. 2015. № 3. С. 41–53. ULR: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk\\_2015\\_3\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2015_3_5).

27. Макарова О. В., Гладун О. М. Регіональний індекс людського розвитку: причини та напрями вдосконалення методики розрахунку. Статистика України: щокв. наук.-інформ. журн. 2012. № 1 (56). С. 10–15.

28. Макоцьоба М. В. Напрями вдосконалення методики розрахунку індексу людського розвитку регіонів України. Формування ринкової економіки: зб. наук. праць у 3 т. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) та ін. Київ: КНЕУ, 2010. Т. 2. С. 125–131. (Спеціальний випуск «Соціально-трудокі відносини: теорія та практика»).

29. Макоцьоба М. В. Прогрес у людському розвитку регіонів України: методологія вимірювання та механізм забезпечення: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи Нац. акад. наук України. Київ, 2012. 20 с.

30. Методика вимірювання регіонального людського розвитку. Київ, 2012. URL: [https://idss.org.ua/ukr\\_index/Methodika\\_ua.pdf](https://idss.org.ua/ukr_index/Methodika_ua.pdf) (дата звернення: 08.08.2019).

31. Моделі і методи соціально-економічного прогнозування: підручник для студ. вищ. навч. закл. / В. М. Геєць, Т. С. Клебанова, О. І. Черняк та ін. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2005. 396 с.

32. Можаровський В.А. Соціальний конфлікт і консенсус: історико-соціологічний аналіз: автореф. дис... канд. соціол. наук: 22.00.01 / НАН України. Ін-т соціол. Київ, 1999. 18 с.

33. Мороз О. В., Карачина Н. П., Вакар Т. В., Кравчук О. Ю. Ідентифікація опортуністичних моделей поведінки та відповідних суспільних втрат в аграрній сфері України. *Агросвіт*. 2016. № 8. С. 15–23. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2016\\_8\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2016_8_4).

34. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238.

35. Назаров Н., Тимофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис*. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць. 2018. № 1 (9).

36. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудовій сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем*: збірник тез доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.).

37. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудових конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство*. 2023 р. № 47

38. Назаров Н.К. Інформаційно-аналітична база оцінювання соціально-трудових конфліктів. «Національні економічні стратегії розвитку в глобальному

середовищі», XIV Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 11 травня 2023 р.

39. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин . *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238.

40. Назаров Н.К. Розвиток системи соціального партнерства на підприємстві. Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів: матеріали міжнародної наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р. Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83.

41. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252.

42. Назаров Н.К., Назарова Г.В., Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015): матеріали міжнародної наук.-практ. конф, м. Коблево, 14-20 вересня 2015 р. Харків, ХНУРЕ, 2015. С.142-145

43. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. 2017. № 2(14). С.296-302.

44. Назарова Г. В. Котляревська К. Ю. Організаційно-нормативні новації у регулюванні соціально-трудових відносин в Україні. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2015. № 14. Ч. 1. С. 76–79. [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_14/20.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_14/20.pdf)

45. Назарова Г. В., Лаптев І. В. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні. Соціально-трудові

відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. 2017. № 2(14). С. 123–130. URL: [http://stvua.com/?wpfb\\_dl=27](http://stvua.com/?wpfb_dl=27).

46. Назарова Г.В. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. URL: [https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31177/Sz\\_19-2.pdf?sequence=1](https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2018/31177/Sz_19-2.pdf?sequence=1).

47. Національна служба посередництва і примирення. URL: <https://nspp.gov.ua/home/povnovazhennya-ta-zavdannya-nspp> (дата звернення: 02.12.2022).

48. Національний інститут стратегічних досліджень Сучасні імперативи розвитку соціально-трудової сфери в Україні URL: <http://old2.niss.gov.ua/content/articles/files/Yatsenko-09442.pdf>.

49. Новий тлумачний словник української мови: у 3 т. / [уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко]. Київ: Аконіт, 2003. Т. 2. 927 с. [н07]

50. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки: пер. з англ. І. Дзюби. Київ: Основи, 2000. 198 с.

51. Онікієнко В. В. Пріоритети соціалізації ринку праці в умовах ринкової стабілізації та глобалізації національної економіки України. Демографія та соціальна економіка. 2006. 2, С. 101–114.

52. Офіційний сайт Державного центру зайнятості URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення 06.09.2021).

53. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua/> (дата звернення 06.09.2021).

54. Офіційний сайт Національної служби посередництва і примирення. URL: <https://nspp.org.ua/> (дата звернення 06.09.2021).

55. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://nspp.org.ua/> (дата звернення 06.09.2021).

56. Офіційний сайт Українського центру економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/ekonomika>.

57. Офіційний сайт Фонду соціального страхування України. URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/index> (дата звернення 06.09.2021).

58. Пищуліна О. М. Інституціональні пастки функціонування ринку робочої сили в Україні. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4(13). С. 140–148.

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

60. Подольчак Н. Ю., Ковальчук Г. Р., Диба М. І. Розвиток інструментів запобігання та зниження негативних наслідків управлінських конфліктів. Ефективна економіка. 2015. № 11. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2015\\_11\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2015_11_9).

61. Про Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 р. № 1029. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF> (дата звернення: 16.12.2021).

62. Про доступ до публічної інформації: Закону України від 02.10.2021. № 2939-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text> (дата звернення: 16.12.2021).

63. Про затвердження Методичних рекомендацій по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення №114 від 05.08.2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0114299-04#Text> (дата звернення: 06.12.2022).

64. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закону України від 07.11.2012. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 16.12.2021).

65. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 р. «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України від



02 червня 2021 р. №225/2021. ULR: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073> (дата звернення: 01.10.2022).

66. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2862-VI. Дата оновлення: 27.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 06.11.2022).

67. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951. ULR: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text) (дата звернення: 06.11.2022). [

68. Статистичний збірник «Праця України» ULR: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv\\_u/11/Arch\\_pu\\_zb.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_pu_zb.htm) (дата звернення: 16.12.2021). [с03]

69. Статистичний збірник «Регіональний людський розвиток» ULR: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv\\_u/15/Arch\\_rir\\_zb.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_rir_zb.htm) (дата звернення: 16.12.2021).

70. Статистичний збірник «Умови праці працівників» ULR: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm) (дата звернення: 16.12.2021).

71. Статистичний щорічник. Україна у цифрах. ULR: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 24.09.2021).

72. Статистичні матеріали Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 14.12.2021).

73. Трухан М. А. Теоретичні засади управління конфліктами у соціально-педагогічному середовищі. ULR: <http://surl.li/dzery> (дата звернення: 06.11.2022).

74. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с. ULR: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>.

75. Царик Ю. А. Технології управління конфліктами та профілактика конфліктів. Людина, суспільство, політика: актуальні виклики сучасності:

матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 22–23 травня 2014 р.). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія», 2014. С. 34–36.

76. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк, 2005. 502 с.

77. Шевель І. П. Соціальне напруження, зумовлене соціальними змінами та соціальними реаліями, як фактор сьогодення. Актуальні проблеми філософії та соціології: науково-практичний журнал. 2021. Вип. 28. С. 46–49. DOI <https://doi.org/10.32837/apfs.v0i28.946>.

78. Cambridge Dictionary. URL: <http://dictionary.cambridge.org/ru> (Last accessed: 13.08.2021).

79. Cederman, L., Weidmann, N., Gledditsch, K. S. Horizontal Inequalities and Ethno-Nationalist Civil War: a Global Comparison. Paper prepared for presentation at Yale University, April 2010, 29 p.

80. Meier P., Bond D., Integrating Risk Assessment and Early Warning. Columbia University, 2004.

81. National Human Development Report Poland. Local and Regional Development. Warsaw: UNDP Project Office in Poland, 2012. URL: [https://issuu.com/undp\\_poland/docs/lhdi\\_report\\_poland\\_2012\\_eng](https://issuu.com/undp_poland/docs/lhdi_report_poland_2012_eng).

82. Nazarov N., Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). Changing Paradigm in Economics & Management System. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2)

83. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6.

84. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A.. Approach to analytical support for assessing the security of human development. Науковий вісник Полісся. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215.

85. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. Interaction of society and science: problems and prospects: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference. London, England. 2021. Pp. 70-74.

86. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. Innovative technologies and scientific solutions for industries. 2021. №.1(15) .P. 91-98.

87. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference. Prague, Czech Republic. 2022. Pp. 77-79

88. Nazarov N., Demianenko A., Nazarova G., Bozhydai, I., Demchenko K., Semenov, A. Organizational and economic support for the development of social services market in Ukraine. Financial and credit activity problems of theory and practice. 2023. № 2(49). P. 361-372

89. Nazarov N., Honcharova S., Minenko V., Kotliarevska K. Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society. Financial and credit activity problems of theory and practice. 2022. №5 (46). С. 349-360

90. Nazarov, N. , Sotnikova, Y. , Nazarova, G. , Bilokonenko, H. Digital technologies in HR management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No 4. P. 527-535

91. Nazarov, N., Bril, M., Dybach, I., Nazarova, G., Demianenko, A., Behaviour of Economic Agents in Services Market (Educational Services). *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. №13. P.349-369.

92. Nazarov N., Nazarova G., Jaworska M., Dybach I. & Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of

Ukraine. Problems and Perspectives in Management. 2019. 17(4). P. 226–238. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.19).

93. Nazarova G., Demianenko A. Analysis of the human security in Ukraine in a regional perspective. Social and labour relations: theory and practice. 2018. No. 8(2). P. 1–7. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.8\(2\).2018.01](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.8(2).2018.01).

94. Ostby, G. Polarization, Horizontal Inequalities and Conflict. Journal of Peace Research. 2010. 45(2), 155 p. [os01]

95. Oxford, Dictionary. URL: <https://www.oed.com/> (Last accessed: 30.08.2021).

96. UNDP. Human Development Report 1990. New York: Oxford University Press, 1990. URL : <http://www.hdr.undp.org/en/reports/>

97. UNDP. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr\\_2010\\_en\\_complete\\_reprint.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf).

## РОЗДІЛ 4

### МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: МІКРОРІВЕНЬ

#### 4.1. Сутнісна характеристика та типологія організаційних конфліктів на мікроекономічному рівні.

Сучасні соціально-економічні умови, що супроводжуються глобалізацією та економічними кризами, неминуче призводять до виникнення протиріч у соціально-трудових відносинах, які, в свою чергу, обумовлюють виникнення конфліктів на різних рівнях управління. Конфлікт як спосіб взаємодії окремих осіб та груп під час зіткнення їх несумісних поглядів, позицій та інтересів, є певним типом соціально-трудових відносин і є об'єктивною закономірністю функціонування будь-якої організації. Обмеженість ресурсів, підвищення складності та кількості управлінських процесів, загострення соціальної напруженості та дисбаланс інтересів працівників й роботодавців стають причинами виникнення різних видів конфліктів на вітчизняних підприємствах. Це, в свою чергу, призводить до погіршення соціально-психологічного клімату, зниження трудової мотивації та якості виконуваних робіт, а значить, зниження ефективності як окремих працівників, так і підприємства і цілому [108]. Тому кваліфіковане та компетентне управління конфліктами як формою загострення соціально-трудових відносин стає одним з важливіших факторів забезпечення сталого розвитку будь-якої організації.

Для створення дієвої системи управління конфліктами на підприємстві, виникає потреба глибокого осмислення природи виникнення конфліктів, сутності та типології конфліктів соціально-трудової сфери на мікрорівні. Чітке розмежування видів конфліктів, що виникають на даному рівні управління,

забезпечить підґрунтя для формування механізмів їх вирішення та підвищення ефективності управління конфліктами на підприємстві в цілому.

Значний внесок у формування конфліктологічних теорій зробили такі зарубіжні автори, як Альберт М., Гелрігел Д., Дарендорф Р., Демінг В., Дойч М., Зіммель Г., Ланг Д., Левін К., Молл Е., Козер Л., Мескон М., Парсонс Т. та інші [9; 94; 95; 99]. У їх працях переважно розглядається соціологічний та поведінковий підходи до управління конфліктами в організації.

Ціла плеяда зарубіжних та вітчизняних вчених значну увагу у своїх працях приділила питанням конфліктогенності соціально-трудових відносин, вивченню та аналізу особливостей конфліктної взаємодії у трудовій сфері. Питаннями управління та профілактики виникнення конфліктів в організаційному середовищі займалися такі вчені, як Біловодська О.А., Де Дрю Карстен К., Древаль Ю.Д., Єгоршин А., Ковальчук Г.Р., Колот А.М., Мастенбрук У., Мороз О.О., Новікова Н., Сівчук І.П. та інші.

Ставлення до конфліктів не є однозначним. Так, наприклад, автор теорії позитивно-функціонального конфлікту Л. Козер обґрунтував ідею універсальності конфлікту та позитивної ролі конфліктної взаємодії, зазначаючи, що «внутрішньогрупові конфлікти в жодному разі не є руйнівним фактором» [94]. За певних умов навіть відкриті конфлікти можуть сприяти збереженню життєздатності й стійкості соціального цілого. Р. Дарендорф також визначив конфлікт, як одне із джерел збереження та розвитку суспільної системи на основі позитивних змін, зумовлених конфліктом [95]. Сучасні теоретики і практики в сфері управління організацією також все частіше схиляються до думки, що конфлікти не тільки можливі, але і навіть бажані. Так, Л. І. Парашенко, Ю. Л. Вітомський, Н. В. Наконечна розглядають конфлікт як позитивне явище, оскільки організація містить у собі потенціал напруги, а отже конфліктна за своєю природою. При цьому, вирішені конфліктні ситуації можуть стати рушійною силою для вирішення важливих завдань [64]. Виникнення конфлікту в організації стає сигналом про необхідність змін та інновацій, тому

конструктивна позиція щодо вирішення конфлікту відкриває можливості для зростання потенціалу організації та запобігає її окостенінню [23]. Виявлення суперечностей, що існують між суб'єктами конфліктної взаємодії в організації, та усунення їх на стадії розв'язання, усуває вплив руйнівних факторів та сприяє стабілізації організації [12]. Водночас, деструктивна позиція учасників конфлікту в організації може перетворити його на цілком негативне явище, яке перешкоджає ефективній взаємодії працівників та стає причиною втрат виробничих та часових ресурсів. Невідповідність переконань, цінностей, норм, правил поведінки окремих членів формальних та неформальних колективів організації часто призводять до конфліктів, що мають деструктивний характер. І чим більше згуртованими є протидіючі колективи та структурні підрозділи, тим гостріше й інтенсивніше розвивається протистояння при таких конфліктах, що може негативно позначитися на якості індивідуальної та колективної трудової діяльності [23; 61].

Не дивлячись на підвищений інтерес вчених та спеціалістів до проблематики управління конфліктами в системі соціально-трудових відносин, слід зазначити, що у науковій літературі здебільшого увага приділяється вивченню особливостей конфліктів на індивідуальному та груповому рівні соціально-трудових відносин, а саме протиріч, що пов'язані з утискуванням прав працівників в сфері наймання, оплати та умов праці, та які потребують залучення до їх вирішення профспілок, адміністративного управління, арбітражного суду тощо. Але наразі в управлінській практиці сучасних вітчизняних підприємств виникає більш широкий спектр протиріч, які стосуються безпосередньо трудової діяльності персоналу [55]. Різні вчені, спеціалісти та практики аналізують конфлікти, що виникають в організаціях, але єдиної думки щодо сутності організаційних конфліктів та їх видів не виявлено. Головною проблемою наявних численних класифікацій конфліктів є те, що за їх основу береться класифікація поведінкових конфліктів, а не дослідження характеристик об'єктивно існуючих в організаціях конфліктних явищ. Тому

зараз є актуальним аналіз сутнісних характеристик організаційних конфліктів, визначення їх причин, видів, ролі та місця в системі соціально-трудова відносин на мікрорівні.

Результати багатьох наукових досліджень доводять, що конфлікт є однією з найважливіших форм взаємодії людей, оскільки може стати засобом вирішення певних проблем, задоволення тих чи інших потреб тощо. Конфлікти, які виникають в організаціях, займають особливе місце серед всього розмаїття видів конфліктів, що виділяє конфліктологія. Складна система відносин всередині організації потенційно передбачає можливість виникнення конфліктів на різних рівнях управління з безлічі причин [52]. Так, для здійснення будь-якого виду діяльності необхідні координація зусиль різних людей, встановлення інформаційних, технологічних, ділових, соціальних взаємозв'язків та контактів між людьми, що здійснюють цю діяльність. Коли кількість учасників у виробничій системі достатньо велика і зв'язки між ними мають складний характер, в процесі їх соціальної взаємодії неминуче виникають розбіжності та напруга.

Постійно змінюючись під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів з метою виграти в конкурентній боротьбі, організації можуть створювати нові структурні елементи, вносити значні трансформації в існуючу структуру, що призводить до виникнення різних конфліктів. Окрім цього, в умовах організації, де існують особисті спрямування щодо досягнення цілей, конкуренція, дефіцит ресурсів, утворюється середовище для формування та розвитку конфлікту. Організація від самого початку є конфліктною за своєю природою та містить у собі потенціал напруженості [64]. При цьому конфліктна взаємодія, що виникає в організаційному процесі, обумовлює особливості «мікроклімату» в організації та розвиток будь-якого колективу. Організаційні конфлікти мають важливе значення у господарських відносинах, їх перебіг суттєво впливає на стан суб'єкту господарювання та зачіпає інтереси окремих учасників цих відносин.



Аналіз публікацій зарубіжних та вітчизняних вчених-економістів з питань управління конфліктами [5; 1; 19; 22; 29; 45; 64; 82; 96; 97] свідчить про відсутність єдиної інтерпретації поняття «організаційний конфлікт» та обумовлює необхідність визначення його змісту. У табл. 4.1 містяться результати аналізу поняття «організаційний конфлікт» за різними ознаками, що зустрічаються в науковій літературі.

Таблиця 4.1

## Точки зору вчених щодо сутності поняття «організаційний конфлікт»

| Ознаки  | Джерела |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|   | [5]     | [18] | [19] | [22] | [29] | [45] | [64] | [82] | [96] | [97] |
| Протиріччя цілей, інтересів, поглядів   | +       |      | +    | +    | +    | +    | +    | +    | +    |      |
| Опоненти є суб'єктами діяльності (мають певні цілі, усвідомленість дій)             | +       |      | +    |      |      | +    | +    | +    | +    |      |
| Між членами організації ускладнене співробітництво та досягнення загальної мети     | +       | +    |      |      |      | +    | +    | +    |      | +    |
| Взаємодія людей при вирішенні питань виробничого та особистого характеру            |         |      |      | +    | +    |      |      |      |      | +    |
| Обумовлюються структурними особливостями організації                                |         | +    | +    |      |      | +    | +    |      |      |      |
| Внутрішньоорганізаційні каталізatori:   |         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| умови роботи  | +       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| недосконалість комунікації  | +       |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| недостатність ресурсів  |         |      |      |      |      |      |      |      | +    |      |
| проблеми в управлінні   | +       |      |      |      | +    | +    |      |      |      | +    |
| особливості корпоративної культури  |         | +    | +    |      |      |      |      |      |      |      |
| невідповідність застарілої форми організації поставленим перед колективом завданням | +       |      |      |      |      |      |      | +    |      |      |
| Є причинними у діяльності організації   |         |      |      |      | +    |      |      |      |      |      |

У західній літературі організаційний конфлікт характеризують більшою мірою як конфлікт, що виник на робочому місці між працівниками через їх бажання відстоювати свої погляди, цілі та дотримуватися суспільно визнаних цінностей і переконань в умовах обмеженості ресурсів як внутрішньо-

організаційного фактору [96]. Важливу роль у виникненні організаційних конфліктів відіграють проблеми в управлінні, коли неефективний розподіл завдань між структурними одиницями без урахування їх внутрішніх цілей знижує рівень їх співробітництва та призводить до зниження загальної продуктивності [97].

Вітчизняні вчені Паращенко Л.І., Вітомський Ю.Л., Наконечна Н.В. характеризують організаційний конфлікт як особливий вид конфліктів, пов'язаний зі специфічними властивостями організації, її структурними особливостями, взаємодією з іншими організаціями, організаційною динамікою тощо. Зазначається, що організаційні конфлікти є наслідком ієрархічних відносин, регламентування діяльності особи, застосування розподільчих відносин в організації: використання посадових інструкцій, функціонального закріплення за працівником прав та обов'язків; упровадження формальних структур управління; наявності положень з оплати й оцінювання праці, преміювання співробітників. Організаційний конфлікт проявляє себе як активне зіткнення двох або більше різноспрямованих сил через розбіжності позицій, інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних установок, планів як окремих працівників, керівників, формальних і неформальних груп, що функціонують в організації внаслідок загострення суперечностей у процесі їх діяльності й розвитку [64].

На думку авторів робіт [15; 22], конфлікти в організації є відкритою формою існування суперечностей інтересів, що виникають у процесі взаємодії людей при вирішенні виробничих і особистих питань. Вони є результатом суперечностей, викликаних розбіжністю інтересів, норм поведінки, цінностей людей. Серед них виділяють такі типи суперечностей: організаційні, виробничі, ділові, інноваційні.

В роботі [29] конфлікт в організації визначається як дисбаланс, відхилення у діяльності суб'єктів конфлікту, який виникає внаслідок різних думок, пропозицій та ідей, накладання інтересів, перетину цілей та бажаних результатів

або внутрішньоособистих суперечностей через проблеми в управлінні організації. Такі конфлікти є причинними у діяльності організації, оскільки вони впливають на виникнення конфліктів і у керованій підсистемі менеджменту підприємства та можуть призвести до негативних, позитивних або нейтральних результатів.

Древаль Ю.Д. та Лінецький Л. М. [18] вважають, що до основних особливостей організаційних конфліктів слід віднести детальне регламентування прав та обов'язків персоналу, що за певних обставин може спровокувати конфлікт інтерпретацій та компетентностей. Недостатньо детально обґрунтовані правила формування персоналу можуть стати причиною різкого поділу колективу на основі різних освітніх та професійних рівнів. На думку авторів роботи [18], організаційні конфлікти загалом відзначаються латентним чи прихованим характером, що першочергово пояснюється статусом організацій і особливостями корпоративної культури. Організаційний конфлікт базується на складному переплетінні соціокультурних та внутрішньо організаційних чинників соціально-трудових відносин. Культурній компоненті відводиться важливе місце серед чинників конфліктної взаємодії в організації, оскільки організаційна культура розглядається як складова соціокультурної підсистеми суспільства в цілому та окремої організації зокрема. Виховання в колективі культури конфлікту автори роботи [18] вважають одним з найважливіших чинників ефективного управління конфліктами в організації.

На думку Дубодєлової А.В. [19], організаційний конфлікт, з одного боку, є однією з найбільш розповсюджених форм людської взаємодії, тому до розуміння організаційного конфлікту можна застосовувати загальну конфліктологію та теорію соціальних конфліктів з урахуванням специфіки організації як системи. А з іншого боку, організаційні конфлікти необхідно вирізняти від інших видів для уникнення переносу особистісних відносин на організаційні та зміщення вражень, розуміння істинних підстав конфлікту. Серед характерних особливостей організаційних конфліктів Дубодєлова А.В. виділяє такі, як

різниця в обсягах соціальних систем (локальність), що полегшує процес прогнозування виникнення конфліктів; рольова структура організації, яка ускладнює виявлення особистісних якостей і проблем працівників; замкнена спільність, що вимагає порівняння та підтримання мікроклімату і моральної атмосфери в колективі. Зазначається, що в організаційних конфліктах виявляються спільні особливості, які властиві іншим видам конфліктів у суспільстві, а саме референтність групи (згрупованість конфліктуючих сторін); наявність груп усвідомлення (неформальні чи референтні групи); складність управління; необхідність застосування структурних методів розв'язання позиційних конфліктів тощо.

Як видно з таблиці 4.1, для розуміння сутності поняття організаційного конфлікту більшість вчених виділяє каталізатори, тобто причини їх виникнення.

Під причинами конфлікту розуміють події, явища, факти, ситуації, які виникають перед конфліктом і спричиняють його за певних умов діяльності суб'єктів соціальної взаємодії [5; 48]. Причини виникають зазвичай раніше, чим проявляється саме зіткнення соціальних сторін, вони надають можливість встановити джерело виникнення конфлікту.

Так, наприклад, Біловодська О.А. у своїй роботі [5] пропонує класифікувати причини організаційних конфліктів на об'єктивні, соціально-психологічні та особистісні. На її думку, об'єктивні причини конфліктів полягають у нерівномірному розподілі ресурсів. Через те, що різні індивіди мають різний доступ до ресурсів (влада, повноваження, права, обов'язки та ін.), вони не можуть повноцінно вирішувати свої життєві завдання і змушені взаємодіяти і підкорятися. В таких умовах причинами конфліктів стають: розходження в цінностях та цілях; взаємозалежність завдань; незадовільні або відсутні комунікації між суб'єктами взаємодії; необхідність доповнювати зусилля один одного під час виконання завдань. Серед соціально-психологічних причин організаційних конфліктів у роботі [5] виділено такі: несприятливий соціально-психологічний клімат; аномія соціальних норм; труднощі адаптації до

групи/середовища; протиріччя поколінь; територіальні протиріччя; прояви агресії. Особистісні причини обумовлюються ступенем конфліктності особи, що відображає частоту виникнення міжособистісних конфліктів з участю цієї особи.

Ковальчук Г.В., розглядаючи у своїй роботі специфіку управлінських конфліктів [31], пропонує класифікувати їх причини на функціональні та дисфункціональні, внутрішні та зовнішні, матеріальні та нематеріальні.

Доволі розповсюдженим підходом до класифікації причин конфліктів є розподілення їх на об'єктивні та суб'єктивні [1; 42; 64]. Так, наприклад, у роботі [64] до об'єктивних причин організаційних конфліктів відносяться: об'єктивні причини, пов'язані із соціальною взаємодією, що призводить до зіткнення їх думок, інтересів, цінностей; організаційно-управлінські причини, які виникають при необґрунтованому виборі керівником методів регулювання виробничої діяльності (структурно організаційні, функціонально організаційні, особистісно функціональні, ситуативно управлінські). До суб'єктивних причин організаційних конфліктів у роботі [64] відносяться соціально-психологічні та особистісні конфлікти. Слід зазначити, що єдності серед авторів проаналізованих джерел щодо розподілення причин конфліктів за цими групами немає. До того ж, ними підкреслюється, що об'єктивні та суб'єктивні причини не завжди розрізняються між собою, між ними немає чітких меж, через що можуть виникати так звані об'єктивно-суб'єктивні причини конфліктів.

Для систематизації існуючих підходів до сутності причин появи конфліктів та їх класифікації доцільно використати такий інструмент як діаграма Ісікави, що допомагає реалізувати категоризацію та візуалізацію причин виникнення проблеми, побудувати схему причинно-наслідкових зв'язків. Діаграма Ісікави забезпечує системний підхід до визначення причин виникнення проблем, дозволяє вивчити, відобразити та забезпечити технологію пошуку істинних причин аналізованої проблеми для ефективного її вирішення на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками.

У результаті аналізу наукових праць, присвяченим питанням управління конфліктами в цілому та організаційними конфліктами зокрема [1; 5; 12, 29; 37; 42; 64; 65; 84; 93; 96; 99], виділено ряд причин організаційних конфліктів, які узагальнено за допомогою діаграми Ісікави (рис. 4.1).

Однією з найбільш розповсюджених управлінських причин організаційних конфліктів є відсутність узгоджених та координованих дій між керівниками функціональних підрозділів організації [48]. Спеціалізовані підрозділи організації і навіть підгрупи формують свої цілі, несуть відповідальність за їх досягнення, отримують плату за кінцевий результат. Тому підрозділи і робочі групи можуть приділяти більше уваги їх досягненню, ніж цілям всієї організації, або вступати до конфліктної взаємодії з іншими групами з метою унеможливлення виникнення конфліктних ситуацій цілі за функціональними сферами діяльності повинні доповнювати одна одну і бути пов'язаними між собою. Для цього слід уникати постановки вузьких функціональних цілей, а встановлювати їх з урахуванням загальних цілей діяльності підприємства [59; 92; 97].

Важливу роль у виникненні організаційних конфліктів відіграє також управлінська компетентність керівників. Часто рішення, які прийняті керівником, не обґрунтовуються або обґрунтовуються погано, технологія їх втілення в життя не розкривається. Невідповідність стилю керівництва умовам діяльності колективу та очікуванням підлеглих може стати причиною організаційних конфліктів [49]. Наприклад, через недоліки в стилі управління, зокрема, якщо в процесі діяльності використовуються деякі різновиди авторитарного або ліберального стилів, волюнтаристських дій [10; 82; 86].

Часто в процесі ухвалення управлінського рішення головна роль відводиться технічним засобам реалізації поставленої мети, тобто переважає технократичний підхід до управління, робиться акцент на технічній модернізації. Однак, при цьому керівники забувають, що реалізація управлінських рішень здійснюється саме людьми, розвитку яких слід приділяти достатньо уваги.



Рис.4.1. Узагальнення причин виникнення СТК на мікрорівні на основі діаграми Ісікави (сформовано автором)

Недостатній рівень кваліфікації та компетентності керівників для вирішення проблем може спричинити суперечності планування та реалізації кар'єри, протиріччя підбору і розстановки кадрів, делегування повноважень, а також протиріччя, пов'язані з порушенням функцій об'єктів управління. Помилкові стратегія і тактика підбору й розстановки кадрів можуть стати однією з причин неадекватного розподілу праці між членами організації і відповідно неадекватної рольової структури колективу [50; 82].

Одна з найважливіших груп причин організаційних конфліктів пов'язана з браком ресурсів [96]. Навіть у найкрупніших організаціях ресурси завжди обмежені. Якщо необґрунтовано виділити велику частку ресурсів якійсь одній групі, то інші одержать меншу частку від загальної кількості. А це неминуче призведе до конфлікту. Керівництво повинно постійно вирішувати, як розподілити ресурси між функціональними підрозділами, щоб найефективніше досягти цілей організації [110]. Це стосується як матеріальних ресурсів, так і нематеріальних (влада, повноваження, визнання, доступ до інформації тощо).

Структурні джерела виникнення конфліктів спричиняють ситуації, які виникають через недоліки організаційної структури управління чи її застарілість, відсутність сформульованих, всіх необхідних видів структурних взаємозв'язків між підрозділами та посадами. Так, наприклад, надмірна децентралізація може стати причиною втрати контролю над окремими підрозділами, а централізація може призвести до бюрократії та корупції.

Організаційні конфлікти можуть виникати в ситуаціях, коли один працівник отримує завдання від багатьох керівників. У такому разі перед ним виникає необхідність вибору пріоритетності виконання поставлених завдань [51; 97]. Зворотною ситуацією є наявність у одного керівника більше семи-восьми підлеглих, тоді відбувається втрата контролю над працівниками і поділ колективу на групи, які можуть впливати на систему управління як позитивно, так і негативно. Найбільш ефективною вважається така система ієрархічних



відносин, у якій організаційна структура побудована за принципом підпорядкування одному керівникові не більше семи-восьми осіб.

Структурні конфліктні ситуації виникають через відсутність чіткого розподілу обов'язків серед працівників та відповідальності за неякісне або неповне виконання покладених на них зобов'язань, а також через слабку збалансованість робочих місць і рівня технологічних робіт [51].

Одним з факторів, що ускладнює процес взаємодії, є великий розмір і складність організації підприємства, де на шляху сполучення можуть виникнути величезні перешкоди. Частина цієї проблеми полягає в тому, що в процесі горизонтальної диференціації і зростання організації її підрозділи все більш відокремлюється один від одного, займаючись все більш специфічною роботою. Таким чином, зникає можливість особистого спілкування, звужуються інші канали взаємодії та виникають інформаційні організаційні конфлікти.

Під час інформаційної взаємодії суб'єктів, якими можуть бути відділи, структурні підрозділи, керівники та їх підлеглі, співробітники, можуть виникати проблеми поганої передачі інформації, що може стати як причиною, так і наслідком конфлікту. Основними проблемами передачі інформації є комунікаційні шуми, дефекти комунікації (технічного, організаційного та соціально-психологічного характеру), суб'єктивність сприйняття інформації та неоднозначні критерії якості, а також пред'явлення взаємовиключних вимог до роботи. Ці проблеми можуть виникати або посилюватися через нездатність керівників розробити і довести до підлеглих точний опис посадових обов'язків.

Комунікаційні проблеми тісно пов'язані з кількістю ієрархічних рівнів в організації. При передачі інформації через рівні, на кожному з них вона піддається перегляду і корекції. При цьому можуть виникати різного роду спотворення, коли, наприклад, важлива інформація визнається неважливою і викидається. При цьому фільтрація може бути як навмисною, так і ненавмисною. В процесі горизонтальної та вертикальної диференціації люди,

що знаходяться в різних підрозділах говорять на різних мовах як в прямому, так і переносному сенсі, при цьому суб'єкти, що вступають до конфліктної взаємодії можуть мати інформацію одне про одного не в рівній кількості або бути дезінформованими [104]. Незадовільні комунікаційні відносини мають особливо негативний вплив на передконфліктній стадії, коли брак інформації та відсутність контактних зустрічей між конфліктуючими сторонами може призвести до ескалації конфлікту [98].

Недостатньо ефективна робота інформаційних систем або навіть їх відсутність знижують рівень інформаційного обміну між підрозділами та інформованості працівників про стратегії та цілі організації. Не менш важливою проблемою для координації спільних зусиль підрозділів щодо виконання цілей організації є обмеженість кола осіб, що мають права доступу до інформації чи об'єкту (носію) інформації.

Серед важливих соціально-психологічних чинників організаційних конфліктів частіш за все виділяють несумісність ціннісних, нормативних та пізнавальних структур [106; 110]. В умовах побудови організаційної ієрархії ця проблема загострюється у разі формального об'єднання в робочі групи (відділи, підрозділи тощо) без врахування психологічної сумісності учасників, формування системи статусів і ролей, що не враховує потреби працівників. Слід також попереджати виникнення протиріч між об'єктивними нормами та правилами, що висуваються організацією, з одного боку, та суб'єктивно-особистісними характеристиками працівника (члена) організації, з іншого.

Соціально-психологічні організаційні конфлікти можуть бути викликані багатьма причинами, серед яких типовими є: порушення усталених відносин в середині конкретної малої групи; порушення групових норм та правил поведінки; конфлікти лідерства та домінування; міжособові емоційні суперечки та непорозуміння; конфліктні ситуації, пов'язані з існуванням неформальних структур в організації тощо [93; 96].

Також до соціально-психологічних чинників конфліктної взаємодії в організації все частіше відносять культурну компоненту. Все більше сучасних дослідників дотримується тієї точки зору, що культуру слід розуміти не лише як опосередкований продукт людської діяльності, але і як результат цілеспрямованої та раціонально організованої діяльності [18]. На думку Жеребятнікової І. [24], в результаті зіткнення культур як сукупності різних цінностей, норм, правил, звичаїв, традицій і способів життя, виникає соціокультурний конфлікт, який призводить до розриву ціннісної свідомості. Організаційну культуру доцільно вважати і водночас складовою соціокультурної підсистеми суспільства, і відносно самостійним феноменом з властивими йому характеристиками та закономірностями [18]. Ефективна корпоративна культура в організації може створити соціальний фундамент, який може нести на собі всю систему діяльності і взаємодії персоналу, формуючи сприятливі умови для розвитку організації [53]. Організаційна культура уможлиблює діалог між опонентами, сприяє підвищенню рівня довіри, гармонізації цінностей та попередженню конфліктних ситуацій в організації [25]. Тому відсутність корпоративної культури, проблеми з її впровадженням, а також відсутність чітких норм поведінки або невідповідність поведінки працівника встановленим нормам та правилам можуть спровокувати виникнення організаційних конфліктів. Відсутність в колективі культури конфлікту, а саме знань, умінь і навичок діагностування та вирішення конфлікту, може ускладнити прогнозування та конкретизацію розв'язання конфліктної ситуації.

Інноваційні причини конфліктів пов'язані з організаційною динамікою та впровадженням змін, які на певний час створюють дезорганізацію. Стан дезорганізації проявляється в різних формах боротьби між тими суб'єктами управління, які відстоюють застарілі форми управлінських відносин, і тими, хто виступає за приведення їх у відповідність до змінених умов. У кінцевому підсумку така боротьба переходить у конфлікт, який може протікати у формі

незгоди, напруженості і конфронтації [12]. Інноваційними факторами виникнення конфліктів вважаються: конфлікт інтересів консерваторів та новаторів, неефективне управління впровадженням інновацій, сутність нововведення, суб'єктивне сприйняття інноваційного процесу та конкретні особливості певної інноваційної ситуації. Працівники чинять опір з різних причин. Вони можуть мати відчуття можливих втрат у разі впровадження змін, відсутність задоволення певних своїх потреб, загрозу своїй захищеності та занепокоєність від того, що не знають, які будуть наслідки інноваційних змін [107]. Працівники можуть мати переконання, що плановані зміни збільшать кількість проблем і для організації буде кращим залишити все без змін. Наприклад, вони можуть виступати проти автоматизації бізнес-процесів, оскільки це вимагатиме витрат часу та сил на навчання працювати з новою інформаційною системою, яка може виявитися складною та незрозумілою [26, 37].

Процес опору змінам чи їх підтримки охоплює не тільки реакції окремих працівників організації, але й відносини (позиції) всіх структур організації. Отже, конфлікти, що виникають з інноваційних причин або інноваційні конфлікти в організації – це конфлікти, що спричинені опором структур, індивідів та груп впровадженню інновацій чи будь-яких нововведень, у тому числі й конфлікти між прибічниками подібних змін та їх опонентами [101].

На основі проведеного аналізу підходів до визначення поняття «організаційний конфлікт» та узагальнення причин виникнення конфліктів в організації доцільно визначити організаційний конфлікт як відносини між структурними одиницями організації, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, ускладнюють досягнення загальної мети організації через управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні причини [102].

Для розуміння місця і ролі організаційного конфлікту в системі соціально-трудова відносин на мікрорівні необхідно визначити зміст та

предмет соціально-трудоових відносин на різних рівнях. Виділяють такі рівні соціально-трудоових відносин, як індивідуальний, груповий, мікроекономічний, мезоекономічний, макроекономічний, міжнародний [20]. Для кожного рівня соціально-трудоових відносин є характерними свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язок між ними. Так, на мікроекономічному рівні предметом соціально-трудоових відносин може бути кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи: організація праці, форми і системи її оплати, гарантії зайнятості, компенсаційна система, розвиток персоналу, участь працівників в управлінні та власності тощо. Узагальнюючи структуру кадрової політики з урахуванням функціонального аспекту, визначимо такі її складові [100; 62]:

політика зайнятості (охоплює забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення сприятливих умов праці, забезпечення її безпеки, створення можливостей для кар'єрного зростання з метою підвищення ступеня задоволення роботою);

політика навчання (створення відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації і реалізації прагнень до професійного зростання);

політика оплати праці (полягає у наданні досить високої порівняно з іншими підприємства заробітної плати, яка буде відповідати досвіду, здібностям і ставленням працівника до своїх обов'язків, його трудовому внеску);

політика добробуту (заснована на забезпеченні широкого набору соціальних пільг і благ, створенні умов, привабливих для співробітників, взаємовигідних для них і для підприємства);

політика трудових відносин (передбачає реалізацію процесу організації праці, формування ефективного стилю керівництва, відносин із профспілками тощо).

Наявність тих чи інших з розглянутих вище причин виникнення організаційних конфліктів є одним з факторів неефективної реалізації певної

складової кадрової політики, яка є предметом соціально-трудових відносин на мікрорівні. На цьому тлі можуть розвинутихся трудові конфлікти в системі соціально-трудових відносин на груповому та індивідуальному рівні, оскільки порушення балансу інтересів сторін організаційного конфлікту стає катализатором можливого порушення трудового законодавства, виникнення суперечок між ними на основі суб'єктивних та організаційно-економічних причин [47]. Все це підтверджує приналежність організаційних конфліктів та їх першопричинну роль в системі соціально-трудових відносин на мікрорівні.

Взаємозв'язок між причинами організаційних конфліктів та складовими кадрової політики підприємства як предмету соціально-трудових відносин на мікрорівні доцільно представити у вигляді матриці (рис. 4.2).

| Причини організаційних конфліктів \ Складові кадрової політики | Політика зайнятості | Політика навчання | Політика оплати праці | Політика добробуту | Політика трудових відносин |
|--|---------------------|-------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------|
| Управлінські   | +                   | +                 | +                     | +                  | +                          |
| Ресурсні   | +                   | +                 | +                     | +                  |                            |
| Структурні   |                     |                   |                       |                    | +                          |
| Інформаційні   | +                   | +                 |                       |                    | +                          |
| Соціально-психологічні   | +                   | +                 |                       | +                  | +                          |
| Інноваційні  |                     | +                 |                       | +                  | +                          |

Рис. 4.2. Матриця взаємозв'язку між причинами організаційних конфліктів та складових кадрової політики підприємства як предмету соціально-трудових відносин на мікрорівні

Як видно з рис. 4.2, виникнення організаційних конфліктів через управлінські причини негативно впливає на всі складові кадрової політики підприємства, оскільки прийняття керівниками необґрунтованих, неоптимальних рішень, неузгодженість дій функціональних підрозділів та їх управлінських орієнтирів, невідповідність стилю керівництва умова діяльності колективу та очікуванням підлеглих матиме тотальний згубний вплив на весь процес планування та організації трудової діяльності, реалізації процесів

зайнятості, навчання, оплати праці персоналу, що у свою чергу, може сформувати підґрунтя для виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів [56]. Такі ж негативні наслідки стануть результатом організаційних конфліктів, що виникли через брак необхідних матеріальних ресурсів або неефективний їх розподіл, а також через боротьбу за нематеріальні ресурси (владу, повноваження, визнання, доступ до інформації тощо). Структурні причини, такі як недосконала організаційна структура управління підприємством або її застарілість, слабка координація діяльності підрозділів, відсутність чіткого розподілу завдань тощо спричиняють організаційні конфлікти, які мають безпосередній негативний вплив процес організації праці, порушуючи ефективну його реалізацію через неузгодженість завдань, незбалансованість функцій та робочих місць. Організаційні конфлікти через інформаційні причини, такі як відсутність або неефективність інформаційної системи на підприємстві, дефекти комунікації, суб'єктивність сприйняття інформації погіршують умови праці, перешкоджають розвитку та навчанню персоналу, погіршує узгодженість дій та цілей структурних одиниць, підрозділів підприємства, що безпосередньо має негативний вплив на трудові відносини та реалізацію процесу організації трудової діяльності. Слід також відмітити тотальний згубний вплив організаційних конфліктів, що виникли через ряд соціально-психологічних причин на всі складові кадрової політики підприємства, оскільки слабка згуртованість колективу, несумісність культурно-ціннісних, нормативних і пізнавальних структур буде перешкоджати, відсутність чітких норм поведінки або невідповідність поведінки працівника встановленим нормам, форми соціальної нерівності стають безпосередніми причинами незадоволення учасників трудового процесу та виникнення індивідуальних й групових трудових конфліктів на тлі свідомого порушення трудового законодавства. Організаційні конфлікти, що виникли через такі інноваційні причини як страх працівників, що структурні зміни підірвуть сформовані соціальні та владні відносини, призведуть до особистих

втрат або що ці організаційні зміни не є необхідними, будуть нівелювати всі зусилля керівництва підприємства щодо оптимізації процесу організації праці, створення умов для розвитку та навчання персоналу новим підходам, методам, які в свою чергу могли би підвищити ефективність діяльності підприємства в цілому та покращити добробут кожного окремого працівника.

Отже, спираючись на результати проведеного аналізу з урахуванням доведеного взаємозв'язку між причинами організаційних конфліктів та складових кадрової політики підприємства як предмету соціально-трудова відносин на мікрорівні, доцільно удосконалити зміст поняття організаційного конфлікту, а саме визначити організаційний конфлікт як відносини між структурними одиницями організації, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, ускладнюють досягнення загальної мети організації і є першопричинними у виникненні конфліктів в системі соціально-трудова відносин на груповому та індивідуальному рівні через управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні причини, які перешкоджають ефективній реалізації складових кадрової політики.

Проведений вище аналіз причин організаційних конфліктів та їх угруповання за допомогою діаграми Ісікави дає можливість виділити такі види організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх [51]:

управлінські конфлікти, що виникають в процесі прийняття і реалізації управлінських рішень в організації та залежать від професіоналізму, стилю та підходів до управління, ступеню взаємодії керівників різних рівнів управління організації;

ресурсні конфлікти, що пов'язані з браком та конкуренцією за матеріальні та нематеріальні ресурси;

структурні конфлікти, які обумовлюються структурними особливостями і взаємозв'язками між підрозділами та посадами організації, наявною системою правил та регламентів;



інформаційні конфлікти, що виникають під час інформаційного обміну суб'єктів взаємодії;

соціально-психологічні конфлікти, що залежать від соціокультурних, демографічних, психологічних та нормативно-ціннісних особливостей окремих працівників та колективів, до яких вони входять;

інноваційні конфлікти, які виникають в процесі впровадження нововведень та організаційних змін в результаті опору з боку окремих груп та працівників.

Для уточнення та розвитку типології конфліктів доцільно розглянути й інші класифікаційні ознаки організаційних конфліктів. У науковій літературі розглядаються класифікаційні ознаки, як є універсальними і використовуються спеціалістами для виокремлення різних видів конфліктів незалежно від сфери їх виникнення. Тому більшість з існуючих класифікацій важко використати саме в управлінській діяльності вітчизняних підприємств з метою виявлення конфліктів та вжиття заходів щодо їх вирішення. До того ж, головною проблемою наявних численних класифікацій конфліктів є те, що за їх основу береться класифікація поведінкових конфліктів, а не дослідження характеристик об'єктивно існуючих в організаціях конфліктних явищ. Тому доцільним є проведення аналізу класифікацій конфліктів, які мають високу практичну цінність для реалізації процесу ефективного управління конфліктами у діяльності підприємств.

Ідентифікація підґрунтя для типологізації конфліктів допомагає краще розуміти природу конфліктних явищ. Розгорнута класифікація допомагає використовувати наявні знання про один конфлікт, що належить до конкретного виду, в інших схожих конфліктах. Класифікація дозволяє виділити та описати, перш за все, особливі характеристики конфліктів, які відображають специфіку їх проявів, динамічні характеристики, що допомагає підібрати спеціальні, орієнтовані саме на дану ситуацію шляхи та засоби їх конструктивного вирішення.

Одним з найбільш поширених є виділення організаційних конфліктів закритого (прихованого) та відкритого типів [19; 45; 64; 83]. Основними критеріями даної типології є: рівень усвідомлення конфліктної ситуації, її суб'єктів, причин та перспектив; наявність або відсутність реальної конфліктної поведінки та активності до моменту врегулювання конфлікту; поінформованість оточуючих щодо конфліктної ситуації та їх вплив на неї.

Відкриті конфлікти характеризуються явно вираженим зіткненням опонентів: сварки, суперечки, зіткнення. Взаємодія регулюється нормами, що відповідають ситуації й статусу учасників конфлікту.

Приховані конфлікти можна розпізнати лише за непрямими проявами. У разі прихованого конфлікту відсутні зовнішні агресивні дії між сторонами-конфліктерами, але при цьому використовуються непрямі способи впливу. Такі конфлікти частіш за все є несприятливими. Вони характеризуються значним соціальним дискомфортом, деструктивним впливом на увесь колектив та організаційно-трудова відносини; можливість їх вирішення дуже мала.

У роботах [64; 83] за умовами виникнення конфліктів виділено:

конфлікти, що виникають внаслідок дії об'єктивних факторів (соціально-політичної та економічної ситуації в суспільстві, стан розвитку забезпечення певної галузі народного господарства, особливості функціонування конкретної організації тощо);

конфлікти, що виникають внаслідок внутрішніх суб'єктивних факторів (психологічні характеристики учасників конфлікту, їх потреби, інтереси, цілі, міра значущості для них конфліктної ситуації, особливості характеру, міра толерантності у спілкуванні тощо).

Узагальнюючи пропозиції авторів робіт [9; 93] доцільно поглибити класифікацію останньої категорії конфліктів. До конфліктів, які викликані дією внутрішніх суб'єктивних факторів, слід віднести такі:

конфлікти змісту діяльності, особливість яких полягає у відмінному уявленні та судженні сторін конфлікту щодо цілей, завдань, обов'язків,

поставлених перед ними. До цього виду конфліктів також можна віднести розходження в уявленнях про права, індивідуальну відповідальність та обов'язки;

конфлікти емоцій, які проявляються у соціально-психологічній несумісності працівників, що виконують спільну роботу або реалізують однакові цілі. Такі конфлікти можуть бути, зокрема, безпредметними і спричиненими внаслідок потреби звільнитися від внутрішньої психологічної напруги, яка проектується на випадкових партнерів по спілкуванню.

За рівнем отриманої вигоди у роботі [83] виділені конфлікти: особистісно-корисливі, що спрямовані на задоволення власних інтересів, потреб і цілей; прагматичні, які спрямовані на нейтралізацію перешкод спільної діяльності.

Козер Л. А. розділяє конфлікти на реалістичні та нонреалістичні, що пояснює відмінність між конфліктом, який виступає як засіб досягнення певного результату, та конфліктом, який є самоціллю. Конфлікти першого типу спрямовані на досягнення певного результату, а значить, можуть бути замінені іншими моделями взаємодії. Нонреалістичні конфлікти обумовлені не різними цілями учасників, а необхідністю зняття психологічної напруги [94].

Заслуговує на увагу запропонована у роботі [83] класифікація організаційних конфліктів за стадією їх розвитку. Відповідно до неї виділяють конфлікти:

на стадії виникнення: неочікувані; очікувано-заплановані;  
на стадії розвитку: короткотривалий; середньотривалий; довготривалий;  
на стадії вирішення: керовані; помірно керовані; некеровані;  
на стадії спаду: за спонтанним розв'язком; за компромісним вирішенням;  
за примусовим вирішенням; за участю посередника.

Як видно з цієї класифікації, конфлікти можуть виникати імпульсивно (незаплановано), без внутрішньої боротьби та жодних сумнівів суб'єкта конфліктної взаємодії. Такі конфлікти частіш за все є відкритими. Але можливі

ситуації, коли управлінці створюють спеціальні умови для виникнення конфліктів, вирішення яких дозволить усунути певні проблеми. Такі заплановані конфлікти мають певне обґрунтування і передбачають проведення попереднього аналізу потреб та інтересів сторін конфлікту, методів досягнення їх цілей та задоволення потреб, після чого відбувається прийняття рішення про перетворення конфлікту з прихованого на явний. Заплановані конфлікти частіше виникають на середніх та вищих рівнях управління, а участь у них беруть управлінці з достатнім досвідом управління та вирішення конфліктів. Важливою перевагою запланованого конфлікту є те, що за допомогою нього можна швидше переконати протилежну сторону у необхідності співробітництва та прийняття цілей, поглядів і пропозицій іншої сторони конфлікту [65].

Конфлікти, які вирішуються насильницьким способом, передбачають розв'язання суперечностей шляхом руйнування структур сторін конфлікту чи відмови всіх сторін, крім однієї, від участі в конфлікті. Таким чином, конфлікт виграє тільки одна сторона, чиї потреби та інтереси повністю задовольняються. Компромісні конфлікти допускають декілька варіантів їх вирішення за рахунок взаємної поступки чи зміни цілей учасників конфліктів, термінів та умов їх взаємодії.

За функціональним значенням виділяють конструктивні (функціональні) та деструктивні (дисфункціональні) конфлікти [19; 46; 64; 99]. Конструктивний конфлікт - це той, в якому сторони не виходять за межі етичних норм і переконливих аргументів, коли вони контролюють емоційні сплески вольовими зусиллями та логікою, коли хоча б одна з них може враховувати інтереси іншої на рівні зі своїми і готова шукати вихід із ситуації. Коли у результаті вирішення конфлікту відносини між його учасниками зберігаються, розвиваються, а причина конфлікту переростає у творче новоутворення, сторони отримують повне або часткове задоволення інтересів. Розв'язання таких конфліктів підносить організацію на якісно новий, вищий і ефективніший рівень розвитку. На думку М. Х. Мескона та його співавторів, в основі конструктивних

конфліктів покладені протиріччя, вирішення яких допомагає стимулювати розвиток колективу та спрямувати його до досягнення нових цілей. Такі конфлікти, як правило, сприяють формуванню нових цінностей та форм взаємодії [99]. Позитивними, функціонально корисними результатами конфлікту вважаються вирішення тієї проблеми, що спровокувала протиріччя та спричинила зіткнення опонентів, з урахуванням взаємних інтересів та цілей всіх сторін, а також досягнення розуміння та довіри, укріплення партнерських відносин та співпраці.

Деструктивний конфлікт - це той, коли сторони не хочуть враховувати інтересів одна одної і наполягають на виконанні тільки своїх умов, або коли опоненти використовують неетичні методи боротьби, утискають інтереси або принижують гідність іншої сторони. Дисфункціональні конфлікти виникають у таких випадках: 1) коли один з учасників взаємодії не враховує інтереси іншого та жорстко відстоює свої позиції; 2) коли один з учасників психологічно тисне на партнера, вдаючись до некоректних методів боротьби, які можуть принижувати чи дискредитувати опонента [46]. Деструктивні конфлікти призводять до негативних, часто руйнівних дій, які іноді переростають в склоку та інші негативні явища, що призводить до різкого зниження ефективності роботи групи або організації. До негативних, дисфункціональних наслідків конфліктів відносяться незадоволеність людей спільною роботою, уникнення вирішення нагальних проблем, послаблення згуртованості співробітників, зниження продуктивності праці, підвищення плинності кадрів та кількості прогулів тощо. Одним із наслідків деструктивного конфлікту може бути навіть відкритий або прихований саботаж. Тобто сама організація також зазнає втрат.

За масштабом розповсюдження автори робіт [19; 45] виділяють локальний (парціальний, каналізований) та загальний (глобальний, ескалований) конфлікти. Під час локальних конфліктів спостерігається протиборство частини персоналу організації. У загальний конфлікт зазвичай втягнута більшість персоналу організації.

Найбільш поширеною у науковій та практичній літературі з питань управління конфліктами є класифікація конфліктів за суб'єктами конфліктних взаємовідносин (або за складом та кількістю учасників). За цією ознакою виділяють внутрішньоособистісні конфлікти, міжособистісні, міжгрупові та особистісно-груповий [18; 19; 45; 46].

Внутрішньоособистісний конфлікт – проявляється на індивідуальному рівні, є зіткненням приблизно однакових за силою, але протилежно спрямованих інтересів, потреб, почуттів тощо. Цей вид конфліктів є найбільш суб'єктивним, тому що його причини та рушійні сили часто не усвідомлюються, у цьому випадку конфлікт проявляється у вигляді різних неврозів.

Міжособовий конфлікт має визначену кількість учасників (двоє). При цьому переважають два види конфліктних ситуацій: 1) опоненти переслідують несумісні цілі чи реалізують протилежні цінності; 2) переслідують одну й ту ж ціль, яка може бути досягнута тільки одним з учасників. Міжособовий конфлікт може виникнути через умови спільної діяльності, індивідуальні розходження у світоглядах, характерах, цінностях, а також через боротьбу за ресурси, посади тощо.

Міжгруповий конфлікт виникає між групами чи колективами, коли вони переслідують несумісні цілі, відстоюють різні інтереси та цінності чи є конкурентами, переслідуючи одну дуже важливу них ціль. Цей вид конфліктів є одним з найбільш поширених.

Особистісно-груповий конфлікт виникає між окремою особою та групою при невідповідності поведінки особи груповим нормам, інтересам, цілям тощо.

Використовуючи даний підхід до класифікації організаційних конфліктів, виділяють такі види конфліктів: внутрішньоособистісні конфлікти, пережиті членами організації, що пов'язані з їх безпосередньою діяльністю (рольові конфлікти, явища фрустрації, емоційного вигорання, напруженості); між окремими працівниками через протилежність їхніх інтересів; між керівником та

його підлеглим (міжособистісні конфлікти в системі формальних відносин, а також неформальних у разі зіткнення між неформальним лідером та членом групи); між керівником підприємства та колективом працівників; між колективом та окремим його членом; між групами інтересів в системі формальних та неформальних відносин, а також протиріччя між формальною й неформальними структурами організації.

За напрямом впливу в організаційній структурі виділяють такі види конфліктів: вертикальні; горизонтальні; вертикально-горизонтальні (змішані) [12; 19; 64; 83].

У горизонтальних конфліктах відбувається взаємодія рівноцінних за обсягом наявної влади чи ієрархічним рівнем суб'єктів: керівники одного рівня, фахівці – між собою.

Вертикальні конфлікти виникають між опонентами, що перебувають у ієрархічних відносинах. У цих конфліктах зазвичай обсяг влади зменшується по вертикалі зверху донизу, що й визначає різні стартові умови для учасників конфлікту: керівник – підлеглий. Вважається, що конфлікти "по вертикалі" (з керівником) є більш напруженою лінією взаємодії й тут частіше виникають конфлікти, ніж у відносинах "по горизонталі" (тобто при взаємодії з колегами), оскільки у відносинах з керівником можуть персоніфікуватися й більш широкі проблеми відносин людини з організацією.

Змішаний конфлікт представляє собою відносини підпорядкування та непокори. Конфлікт може набути змішаної направленості, якщо під час конфлікту між окремою особою та групою, до останньої приєднується співробітник, що перебуває на вищому рівні ієрархічної структури. Або якщо під час конфлікту між групами, що перебувають у ієрархічних відносинах, в одній з груп виникне суперечка та непорозуміння.

Виходячи з того, що в організації паралельно функціонують декілька систем (підсистем) відносин, у яких діють члени колективу, соціально-трудова конфлікти класифікують за типом функціональних систем, а саме:

організаційно-технологічні конфлікти; соціально-економічні конфлікти; адміністративно-управлінські; неформальні конфлікти; соціально-психологічні конфлікти [19].

В основі організаційно-технологічних конфліктів є зазвичай низький рівень організації праці й управління, який може мати і об'єктивні, і суб'єктивні підстави. Об'єктивні можуть бути закладені в самій функціональній структурі організації і в її системі управління, а суб'єктивні виникають внаслідок певних дій членів організації.

Виникнення конфліктів в адміністративно-управлінській системі залежить від обраного типу управління, соціокультурних особливостей керівників та їх підлеглих тощо. Вважається, що чим ближче тип управління до демократичного, який дає більше простору для самоорганізації та саморегулювання, тим більше вірогідність виникнення конфліктів «на місцях».

В основі конфліктів, пов'язаних з функціонуванням неформальної організації, є процес взаємодії різних відносин усередині трудового колективу. До цієї категорії входять такі конфлікти, як: конфлікти у самій неформальній організації між її членами; конфлікти між неформальною організацією й окремими членами (групами) формальної організації; конфлікти між формальним і неформальним методами управління і вирішення проблем; конфлікти інтересів формальних і неформальних груп; рольові конфлікти, пов'язані з виконанням індивідом формальних функцій та його роллю у неформальній організації.

До типових конфліктів, зумовлених соціально-психологічними особливостями членів колективу та їх особистими і груповими інтересами, належать: конфлікти цілей, цінностей, інтересів; рольові конфлікти, пов'язані з порушенням системи відносин усередині конкретної малої групи; конфлікти домінування та лідерства; міжособистісні емоційні конфлікти; конфлікти між підгрупами в окремій групі; міжгрупові конфлікти.



Аналізуючи класифікацію соціально-трудова конфліктів за типом функціональних систем, слід відзначити, що організаційно-технологічні, соціально-економічні та адміністративно-управлінські конфлікти є характерними саме для трудових конфліктів, оскільки більшою мірою виникають в результаті взаємодії між роботодавцем та найманим працівниками. Причинами організаційно-технологічних конфліктів є порушення адміністрацією правил та норм, раніше погоджених з трудовим колективом та зафіксованих в колективному договорі, а також свідоме порушення трудової дисципліни з боку працівників, порушення правил техніки безпеки тощо. Соціально-економічні конфлікти виникають внаслідок затримки та невиплати заробітної плати, незадовільної системи матеріального стимулювання, необґрунтованих підвищень норм виробітку та інших порушень з боку керівництва в сфері фінансово-економічної діяльності, що спричиняють погіршення соціально-економічного становища найманих працівників. А серед адміністративно-управлінських конфліктів разом з внутрішніми конфліктами в адміністративно-управлінському апараті автори роботи виділяють також конфлікти між вищим керівництвом та головами підрозділів, конфлікти між адміністрацією та профспілками, конфлікти між адміністрацією та загальною масою працівників, що також є характерним для трудових конфліктів, які вирішуються із залученням відповідних юрисдикційних органів [15].

Отже, за типом функціональних систем доцільно виділити такі види організаційних конфліктів як: адміністративно-управлінські конфлікти, що виникають між керівниками підрозділів; неформальні конфлікти, що пов'язані з функціонуванням неформальної організації; соціально-психологічні конфлікти.

Викликає науковий інтерес підхід до класифікації конфліктів в залежності від причин, що зумовлюють їх. Так, у роботі [57] за цією класифікаційною ознакою виділено такі типи конфліктів:

конфлікти ресурсів, причина яких полягає в об'єктивній обмеженості будь-яких ресурсів на всіх рівнях управління;

конфлікти цілей, що представляє собою позиційний конфлікт, який виникає внаслідок розходження цілей суб'єктів конфлікту в ході вирішення спільних завдань;

конфлікти цінностей стають наслідком суб'єктивних спрямувань та бачень різних сторін взаємодії стосовно набору цінностей, що можуть стосуватися світогляду, моралі, релігійних поглядів тощо;

конфлікти комунікацій, що виникають через брак інформації в процесі трудової діяльності, конкуренції тощо.

У роботі [19] пропонується така типологія конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх:

структурний - конфлікт між структурними підрозділами організації;

інноваційний - пов'язаний з розвитком організації, її структурними змінами;

позиційний - виникає на підставі значущості окремих суб'єктів соціальної взаємодії;

ресурсний - виникає у процесі розподілу ресурсів та їхнього використання;

динамічний - зумовлений соціально-психологічною динамікою організації.

Дослідження причин організаційних конфліктів дозволить чітко їх класифікувати за цією ознакою, що створить підґрунтя для проведення їх діагностики, аналізу та визначення можливостей і шляхів їх вирішення.

У кожному конфлікті незалежно від типу необхідно чітко розрізнити причину його виникнення.

На основі наведеного аналізу наукової літератури з питань управління конфліктами та з урахуванням запропонованої вище класифікації організаційних конфліктів залежно від причин їх виникнення доцільно представити розвинену типологію організаційних конфліктів в системі соціально-трудових відносин у вигляді таблиці (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Типологія організаційних конфліктів в системі  
соціально-трудових відносин *(розроблено автором)*

| Класифікаційна ознака  | Види організаційних конфліктів   |
|--|--|
| 1  | 2  |
| За ступенем прояву   | Закритого (прихованого) типу<br>Відкритого типу  |
| За умовами виникнення конфліктів   | Конфлікти, що виникають внаслідок дії об'єктивних факторів<br>Конфлікти, що виникають внаслідок внутрішніх суб'єктивних факторів:<br>- конфлікти змісту діяльності;<br>- конфлікти емоцій. |
| За рівнем отриманої вигоди   | Особистісно-корисливі<br>Прагматичні   |
| За стадією розвитку  | На стадії виникнення:<br>- неочікувані;<br>- очікувано-заплановані.  |
|  | На стадії розвитку:<br>- короткотривалий;<br>- середньотривалий;<br>- довготривалий.   |
|  | На стадії вирішення:<br>- керовані;<br>- помірно керовані;<br>- некеровані.  |
|  | На стадії спаду:<br>- за спонтанним розв'язком;<br>- за компромісним вирішенням;<br>- за примусовим вирішенням;<br>- за участю посередника.  |
| За функціональним значенням  | Конструктивні (функціональні);<br>Деструктивні (дисфункціональні) конфлікти  |
| За масштабом розповсюдження  | Локальний (парціальний, каналізований)<br>Загальний (глобальний, ескалований) конфлікти  |
| За суб'єктами конфліктних взаємовідносин (або за складом та кількістю учасників) | Внутрішньоособистісні конфлікти  |
|  | Міжособистісні:<br>- між окремими працівниками;<br>- між керівником та його підлеглим в системі формальних та неформальних відносин  |
|  | Міжгрупові:<br>- між групами інтересів в системі формальних та неформальних відносин;<br>- протиріччя між формальною й неформальними структурами організації                               |
|  | Особистісно-груповий:<br>- між керівником підприємства та колективом працівників;<br>- між колективом та окремим його членом   |

| 1   | 2                                   |
|---|-------------------------------------|
| За напрямом впливу в організаційній структурі | Вертикальні                         |
|   | Горизонтальні                       |
|   | Вертикально-горизонтальні (змішані) |
| За типом функціональних систем                | Адміністративно-управлінські        |
|   | Неформальні конфлікти               |
|   | Соціально-психологічні конфлікти    |
| Залежно від причин, що зумовлюють їх          | Управлінські                        |
|   | Ресурсні                            |
|   | Структурні                          |
|   | Інформаційні                        |
|   | Соціально-психологічні              |
|   | Інноваційні                         |

Враховуючи досвід авторитетних фахівців в галузі дослідження конфліктів в соціально-трудовій сфері [5; 19; 44; 45], доцільно підкреслити, що будуть переважати ті чи інші види конфліктів залежно від розмірів організації, рівня якості корпоративної культури, особистісних характеристик керівників та членів колективу.

Таким чином, проведений аналіз дозволив уточнити поняття «організаційний конфлікт» як відносини між структурними одиницями організації, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, ускладнюють досягнення загальної мети організації і є першопричинними у виникненні конфліктів в системі соціально-трудових відносин на груповому та індивідуальному рівні через управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні причини, які перешкоджають ефективній реалізації складових кадрової політики. Таке визначення підкреслює важливість управління організаційними конфліктами, які є першопричинними в діяльності організації, оскільки безпосередньо впливають на внутрішнє середовище організації, якість взаємодії її структурних одиниць та координацію їх зусиль щодо досягнення загальної мети організації. На основі узагальнення та систематизації причин організаційних конфліктів, їх угруповання за допомогою діаграми Ісікави була

розвинута типологія організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх. Відповідно до визначеної класифікації причин конфліктів, виділено такі види організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх: управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні конфлікти. Така класифікація організаційних конфліктів за причинами, що їх зумовлюють, забезпечить підґрунтя для проведення діагностики організаційних конфліктів, аналізу та визначення можливостей і шляхів їх вирішення, а, значить, підвищення ефективності управління конфліктами на підприємстві в цілому.

#### 4.2. Методичний підхід до оцінювання стану конфліктності на підприємствах України

Українське суспільство наразі перебуває на такому етапі реформування системи соціально-трудових відносин, коли основним принципом регулювання трудових відносин стає принцип рівноправної участі в цьому процесі держави, роботодавців та найманих працівників. Головним інструментом реалізації даного принципу є соціальне партнерство, що служить гарантією соціального прогресу та фактором попередження й розв'язання соціально-трудових конфліктів [103]. Розвиток соціального діалогу та партнерства між сторонами соціально-трудових відносин реалізується через колективно-договірне регулювання, а саме укладання і виконання колективних договорів.

Необхідність вивчення співробітництва як виду соціальної взаємодії в сфері праці обґрунтовується в працях С. Вітте, П. Валуєва, А. Коновалова, С. Шидловського, В. Шульгіна. Значний вклад в теоретичне обґрунтування засад управління соціальним партнерством внесли такі вчені як М. Вебер, О. Грішнова, Т. Заславська, Дж. Касале, А. Колот, О. Мірошніченко, Д. Норт, Т. Парсонс, та інші. Формам та інструментам соціального партнерства присвячено

роботи Г. Гончарової, В. Жернакова, І. Лосиці, О. Мельничука, В. Прокопенка та інших. Більшість праць з питань становлення та розвитку соціального партнерства присвячені дослідженню теоретичних основ та базових категорій соціального партнерства, його існуючих моделей та перспектив розвитку. Аналізуючи стан соціального партнерства в Україні, більшість авторів вказують на негативні тенденції та процеси в сфері регулювання соціально-трудових відносин. Однак, значне коло питань щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин та соціального партнерства залишається ще не вирішеним. Міжнародний досвід не достатньо адаптовано до реалій управлінської практики вітчизняних підприємств, занадто узагальнено розглянуті у літературі механізми соціального партнерства та їх реалізація у системі соціально-трудових відносин.

Формування в сфері суспільної праці різних за спрямованістю соціально-економічних інтересів працівників, роботодавців і держави, які за своїм змістом можуть не співпадати або бути протилежними, можуть викликати суперечності. Тому існує постійна потреба у їх розв'язанні шляхом конструктивної взаємодії та співпраці між найманими працівниками (їх представниками), роботодавцями (організаціями роботодавців або їх об'єднаннями) та владою. Міжнародний досвід переконує, що найоптимальнішою формою соціально-трудових відносин виступає соціальне партнерство.

Соціальне партнерство – система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), що дозволяє враховувати взаємні інтереси сторін при всій їх протилежності та на цій основі досягати згоди з соціально-економічних питань, яка закріплюється у колективних договорах та угодах [41]. Як відмічається в роботах [38; 57], соціальне партнерство – це метод узгодження різних соціально-групових інтересів і регулювання конфліктів між його учасниками. Соціальне партнерство – це прояв соціального миру і засіб його досягнення. Видатний український вчений у сфері трудової економіки зазначає, що соціальне партнерство «у найглибшому розумінні не сумісне з боротьбою,

установкою на протистояння, ущемленням інтересів однієї із сторін соціальної взаємодії, а має передбачати рівність, взаємні зобов'язання і взаємну відповідальність усіх задіяних суб'єктів» [33].

Слід зазначити, що у МОП і західних країнах для соціального партнерства використовуються також такі терміни як «соціальний діалог», «дво- або тристоронні консультації» [88].

Особливість соціального партнерства у сучасній Україні полягає в тому, що соціально-трудові відносини засновані не тільки на чинному трудовому законодавстві, але й на нормативних актах локального значення, наприклад, таких як трудовий договір (контракт) і колективний договір, які укладаються суб'єктами цих відносин [54]. Зобов'язання, взяті на себе сторонами, які беруть участь у складанні як індивідуальних трудових контрактів, так і колективних договорів (ці сторони - найманий працівник або колектив найманих працівників, з одного боку, і роботодавець або його уповноважений представник - з іншого) повинні виконуватися усіма сторонами, без виключення і в повному обсязі. Невиконання або порушення цих зобов'язань при відповідних умовах створює в організації конфліктну ситуацію, що переходить, як правило, в трудовий конфлікт [85].

За суб'єктами (сторонами взаємодії) відрізняють індивідуальні та колективні трудові конфлікти [7]. Сторонами індивідуального трудового конфлікту є роботодавець та найманий працівник. Предметом індивідуального трудового конфлікту є індивідуальне право на працю і відповідні умови його реалізації, якими володіє конкретна особистість в сфері трудових відносин. Наявність відносин з приводу праці та її реалізації і тісно пов'язаних з ними правових відносин є вирішальним фактором констатації індивідуального трудового конфлікту. До індивідуальних трудових конфліктів можуть бути віднесені не всі спори, що виникають між працівником і роботодавцем, а лише ті, які мають своїм підґрунтям постійні трудові зв'язки і відносини або ті, які виникають при укладенні трудового контракту на певний термін, але з

зарахуванням найманого працівника в кадровий склад (штат) підприємства, організації.

На рис. 4.3 представлені основні причини, за яких виникають індивідуальні трудові конфлікти.

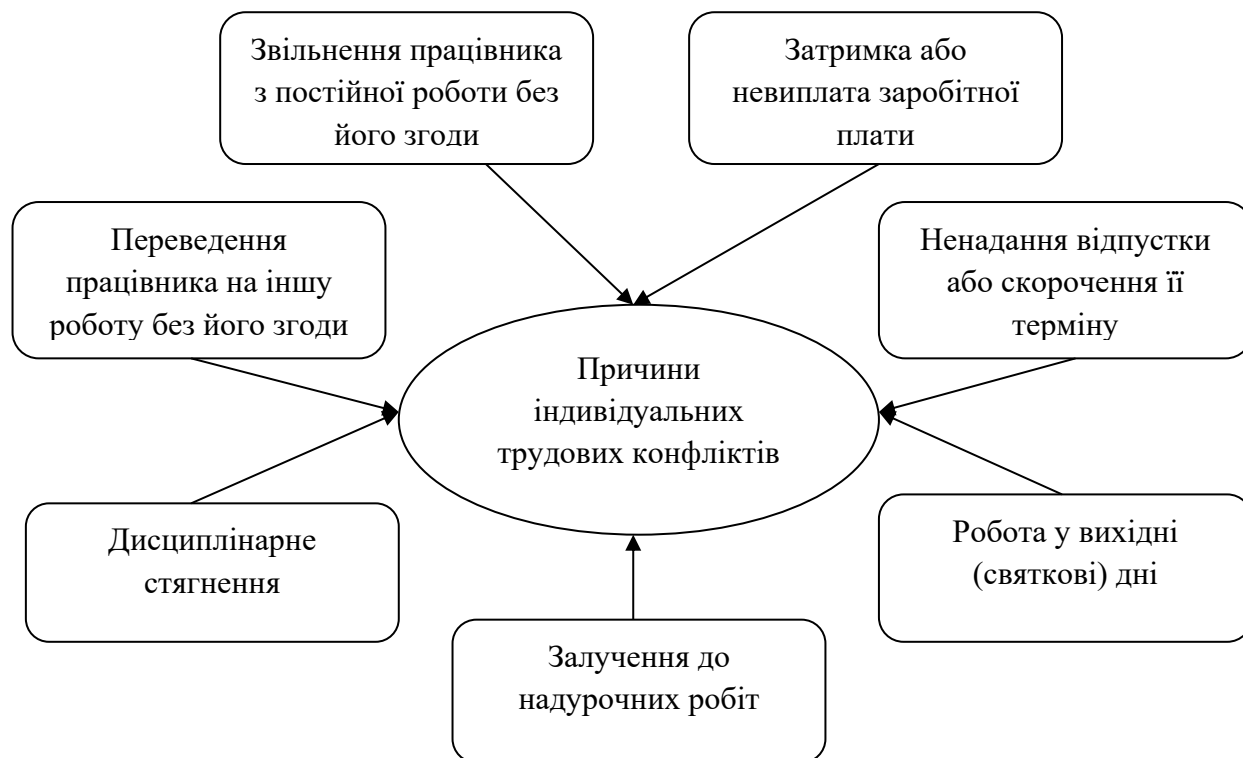


Рис. 4.3. Основні причини виникнення індивідуальних трудових конфліктів

У дослідженнях, присвячених цій проблемі, автори відмічають, що причини виникнення суперечок, в тому числі і індивідуальних трудових конфліктів, можна розділити на причини суб'єктивного і організаційно-господарського характеру [6; 7].

До причин суб'єктивного характеру відносяться:

свідоме порушення роботодавцем або найманим робітником (які є сторонами трудових відносин) трудового законодавства;

незнання або неправильне тлумачення норм трудового права;

недбале ставлення працівників до виконання своїх обов'язків;



необізнаність сторін про наявність чи відсутність того чи іншого права у них за чинним законодавством.

Усі ці дії, що визначають виникнення конфліктної ситуації і, як правило, ведуть до індивідуальних трудових конфліктів, створюються тим чи іншим суб'єктом трудових відносин, що володіє недостатнім рівнем розвитку правової свідомості і правової культури [85]. Цьому сприяють також існуючі недоліки у чинному трудовому законодавстві, наявність у ньому прогалин, значного числа оціночних понять, що не може не сприяти різному його тлумаченню і як наслідок застосуванню із шкодою інтересам суб'єктів трудових відносин.

До причин організаційно-господарського та економічного характеру слід віднести:

відсутність нормальних умов для роботи організації, викликаних нинішнім кризовим станом української економіки;

браку коштів, необхідних для оновлення устаткування, техніки;

зниження рівня охорони праці;

недотримання правил техніки безпеки;

хронічні неплатежі, затримки виплати заробітної плати.

Все це, звісно, веде до численних порушень нормативних документів, що регулюють взаємовідносини працівників і роботодавців, створює конфліктну ситуацію на підприємстві, що зумовлює виникнення індивідуальних трудових конфліктів.

Коллективні трудові конфлікти виникають в силу протистояння між працівниками і роботодавцями, але взаємодія в ході конфлікту здійснюється представниками обох сторін. Такими представниками є:

1) представники працівників - органи професійних спілок і їх об'єднань, уповноважені на представництво відповідно до їх статутів; органи громадської самодіяльності, утворені на зборах (конференції) працівників організації;

2) представники роботодавця - керівники організації та інші уповноважені представники відповідно до статуту організації, уповноважені органи об'єднань роботодавців, інші уповноважені роботодавцем органи.

Колективні трудові конфлікти зазвичай виникають між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю [71].

Предметом суперечок, пов'язаних з цим видом конфлікту, можуть бути не тільки проблеми праці та її умов, а й різного роду соціально-побутові проблеми, пов'язані, наприклад, з встановлення пільг для певної категорії працівників [85].

На основі аналізу наукової літератури [7; 27; 85] узагальнено основні причини виникнення колективних трудових конфліктів (спорів), які представлено на рис. 4.4.

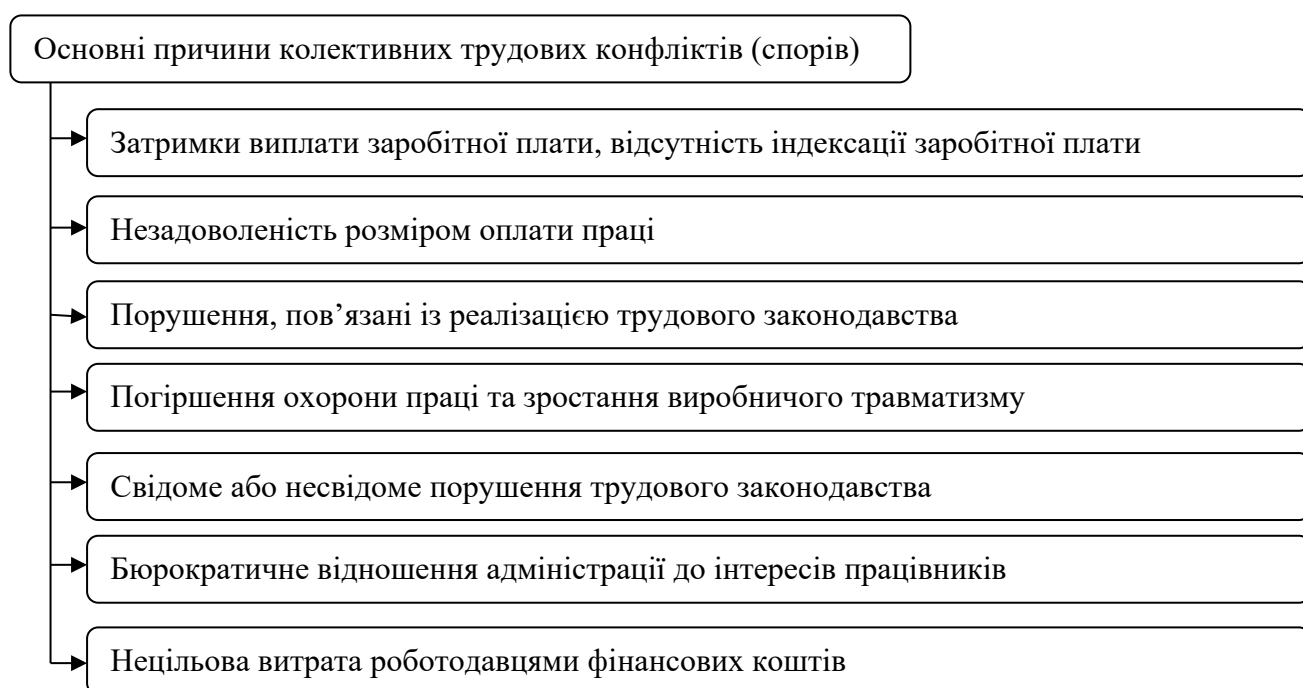


Рис. 4.4. Узагальнені основні причини виникнення трудових конфліктів (спорів)

Важлива роль у цивілізованому вирішенні (запобіганні) трудових, соціально-економічних та інших конфліктів й усунення суперечностей між інтересами працівників і власників відводиться соціальному партнерству, що ґрунтується на принципах рівноправності, довіри, соціальної справедливості, взаємної відповідальності сторін.

Під час реалізації механізму соціального партнерства слід враховувати, що інтереси суб'єктів соціального партнерства можуть бути не тільки різними, але й діаметрально протилежними, що може стати першопричиною виникнення конфліктної взаємодії між ними та зниження безпеки підприємства [54; 80] (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

## Інтереси суб'єктів соціального партнерства

| Держава   | Роботодавець                             | Наймани робітники                            |
|---|--|--|
| Економічне зростання  | Максимізація прибутку                    | Ріст заробітної плати                        |
| Зростання якості життя населення                              | Зростання ринкової вартості компанії     | Покращення умов праці і охорони праці        |
| Забезпечення розвитку галузей народного господарства          | Інтенсифікація праці найманих робітників | Фіксований робочий день                      |
| Зростання конкурентоспроможності національної економіки       | Добросовісна конкуренція                 | Стабільна зайнятість                         |
| Відтворення трудових ресурсів                                 | Мінімізація витрат                       | Розвиток медичного і соціального страхування |
| Забезпечення повної зайнятості, створення нових робочих місць | Можливість отримання кредитів            | Формування системи матеріальної допомоги     |
| Екологічна та промислова безпека                              | Зниження податків                        | Можливість отримання кредитів                |

Протилежність інтересів робітників та роботодавців визначається об'єктивними розбіжностями їхнього економічного становища в системі виробництва. У найманих робітників відсутні інші способи забезпечення необхідними засобами існування, крім продажу своєї робочої сили, що робить їх залежними від роботодавця, змушуючи їх погоджуватися на диктовані ним умови [59].

В свою чергу, дуже поширеним є підхід роботодавців до своїх працівників: багато хто вважає, що витрати на персонал є недоцільними та

другорядними та спрямовані лише на задоволення інтересів найманих робітників. При цьому, вони не розглядають ефективності інвестицій у людський капітал, можливості підвищення продуктивності праці через мотивацію працівників виконувати свої обов'язки ще краще, оптимізацію певних витрат внаслідок розвитку інноваційних та креативних ідей. З одного боку, такий підхід з боку власників засобів виробництва має сенс, тому що основна виробнича діяльність сама по собі не передбачає соціальний захист прав та інтересів працівників, але прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність виробництва, знизити собівартість, підвищити якість виробленої продукції) може призвести до порушення прав та інтересів робітників. Тому необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві [13; 86].

Головним інститутом соціального захисту, що охоплює своєю діяльністю весь колектив підприємства і має в своєму розпорядженні для цього необхідні права і можливості, виступає профспівкова організація. Підвищення захисної ролі цієї організації є особливо необхідним в умовах ринку. Важливо забезпечити соціальний захист працівників у разі банкрутства підприємства, його закриття або перепрофілювання [89].

Окрім протилежних інтересів можна знайти багато спільних напрямків співробітництва робітників та роботодавця: мотивація трудової активності, соціальна згуртованість колективу, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, розвиток персоналу.

Досліджуючи вплив соціально-трудова відносин на трудовий потенціал, Гриньова В.М. та Новікова М.Н. спроектували схему механізму соціального партнерства (рис. 4.5) [11].

Суть даної схеми полягає у позитивному впливі соціального партнерства на морально-психологічний клімат, умови праці, оплату праці, моральне стимулювання працівників. Крім того, законодавчі акти, а також локальні акти підприємства, які чітко прописують положення щодо соціально-трудова відносин, посилюють почуття стабільності у персоналу, їх лояльність до підприємства, що також впливає на посилення їх мотивації, зростання

продуктивності праці, і як наслідок – зменшення витрат виробника та збільшення прибутків.

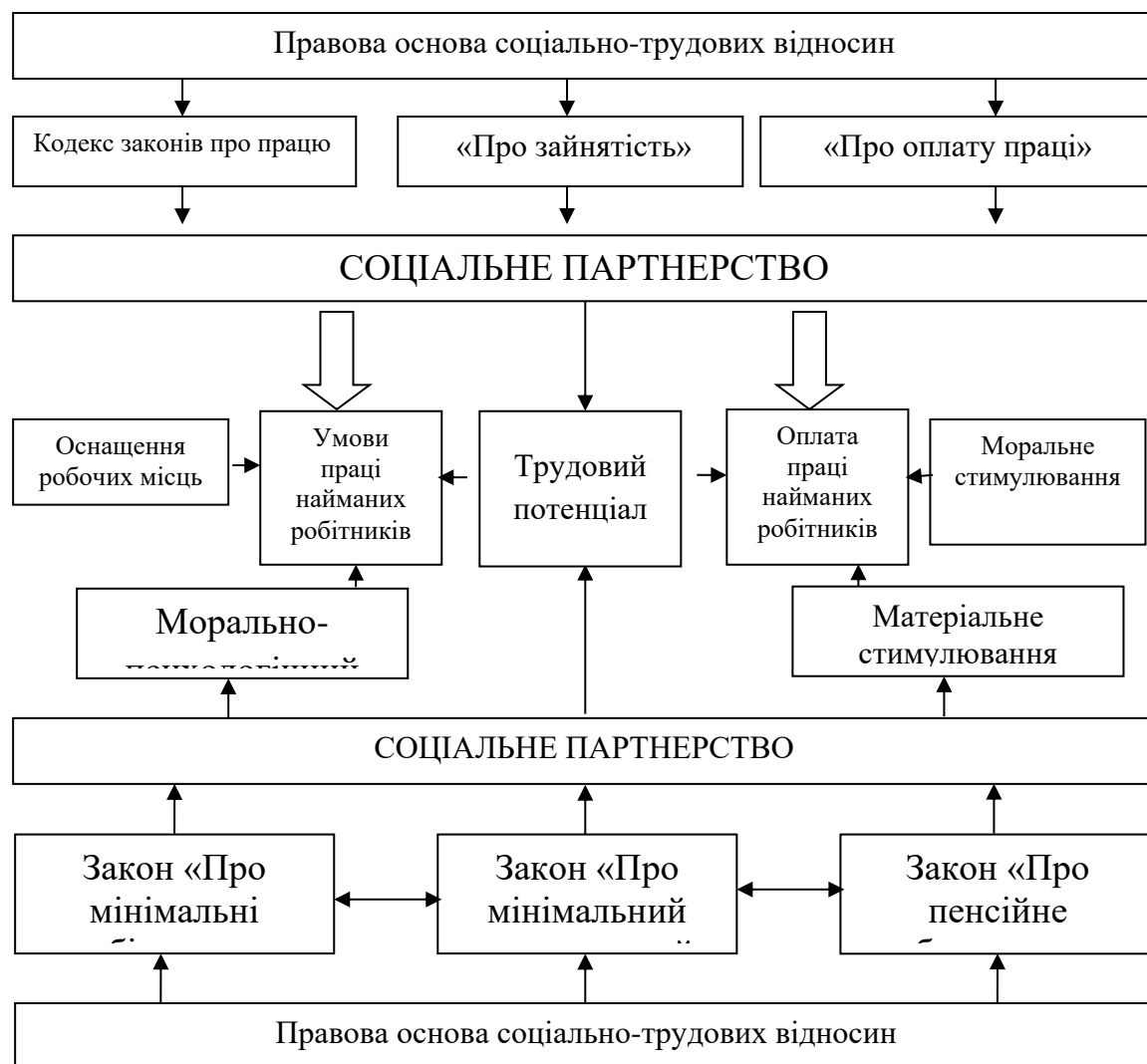


Рис. 4.5. Механізм соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин на підприємстві (розроблено автором)

Соціальне партнерство на мікроекономічному рівні базується на таких принципах, як:

свобода об'єднання, вибору та обговорення питань, що стосуються переговорного процесу;

рівноправність представників суб'єктів соціального партнерства, довіра у відносинах, повага і врахування інтересів учасників переговорного процесу;

дотримання норм законодавства;

добровільне взяття на себе зобов'язань та повна відповідальність за їх виконання;

повноважність представників суб'єктів соціального партнерства;

вирішення трудових спорів та конфліктів, що виникають між суб'єктами соціального партнерства шляхом примирення [32].

На підприємстві регулювання соціально-трудових відносин здійснюється двома шляхами: через адміністративне регулювання – рішення власників і уповноважених ними органів, через договірне регулювання – колективний договір, консультації, переговори, індивідуальний трудовий договір [54; 63].

Основним документом, який регулює соціально-трудова діяльність на підприємстві, є колективний договір. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: нормування і оплата праці, встановлення мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг; умови і охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку; умови зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Загалом, при визначенні змісту колективного договору в конкретній організації необхідно виходити з соціальних проблем, актуальних для даного виробництва і колективу, з урахуванням фінансових можливостей організації [69].

Порядок та умови укладання колективного договору в Україні регламентуються Законом України N3356-ХІІ «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року [69]. Сторонами соціально-трудових відносин за колективним договором є адміністрація в особі директора, який представляє інтереси власника і має на це повноваження, відповідно до статуту підприємства, та профспілковий комітет в особі голови профкому, який

представляє інтереси працівників підприємства і має повноваження за рішенням конференції представників трудового колективу.

На сьогоднішній день в Україні простежується такий етап механізму реалізації соціального партнерства, коли суспільство наближається до усвідомлення важливості соціального партнерства не лише як форми управління кризою, але й як механізму забезпечення економічного зростання. Так, колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин є вагомим важелем управління на підприємстві. Але велика кількість підприємств не мають колективного договору. Причиною неукладання колективного договору є небажання як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу [32].

Для аналізу стану соціального партнерства в Україні та стану соціально-трудова відносин на мікрорівні доцільно розглянути статистичні дані щодо кількості зареєстрованих і вирішених колективних трудових спорів на виробничому та територіальному рівнях та кількості вимог, що були висунені найманих працівниками в цих спорах. Динаміка показників, що характеризують колективні трудові спори на виробничому та територіальному рівнях наведено в табл. 4.5 [16].

Дані табл. 4.5 вказують на негативну тенденцію зростання кількості колективних трудових спорів, які взято на облік, щороку протягом 2017-2021 рр. Так, кількість взятих на облік колективних трудових спорів у 2021 році перевищує на 57,8% цей показник у 2017 році. Позитивною є тенденція постійного зростання кількості вирішених колективних трудових спорів, тільки у 2021 році цей показник на 1,8% знизився порівняно з 2020 роком.

Таблиця 4.5

Динаміка показників, що характеризують колективні трудові спори на виробничому та територіальному рівнях в Україні

| Показник  | Роки  |       |       |      |      | 2021 р. до 2020 р, % | 2021 р. до 2017 р, % |
|---|-------|-------|-------|------|------|----------------------|----------------------|
|   | 2017  | 2018  | 2019  | 2020 | 2021 |                      |                      |
| 1   | 2     | 3     | 4     | 5    | 6    | 7                    | 8                    |
| Кількість колективних трудових спорів, які взято на облік, од.:<br>на початок року  | 75    | 138   | 171   | 171  | 150  | 87,7                 | 200,0                |
|   | 135   | 168   | 193   | 200  | 213  | 106,5                | 157,8                |
| Вирішено колективних трудових спорів, од.:<br>з них за сприяння НСПП  | 72    | 135   | 193   | 221  | 217  | 98,2                 | 301,4                |
|   | 46    | 79    | 85    | 105  | 155  | 147,6                | 337,0                |
| Не вирішено колективних трудових спорів на кінець року, од.   | 138   | 171   | 171   | 150  | 146  | 97,3                 | 105,8                |
| Вимоги найманих працівників, од.:<br>Не вирішено на початок року  | 176   | 265   | 378   | 383  | 319  | 83,3                 | 181,3                |
| Висунуто з початку року   | 291   | 362   | 308   | 351  | 395  | 112,5                | 135,7                |
| Вирішено з початку року   | 202   | 249   | 303   | 415  | 389  | 93,7                 | 192,6                |
| Не вирішено на кінець звітної періоду   | 265   | 378   | 383   | 319  | 325  | 101,9                | 122,6                |
| Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах, од.                | 172   | 240   | 203   | 183  | 210  | 114,8                | 122,1                |
| Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні спори, тис. осіб | 112,6 | 105,7 | 105,1 | 92,1 | 58,1 | 63,1                 | 51,6                 |



Однак, кількість невіршених колективних трудових спорів на кінець кожного року стабільно залишається на високому рівні, максимального значення цей показник сягав у 2018 та 2019 рр., становлячи 171 одиниці. Також постійно високими залишаються показники кількості вимог найманих працівників, які не було вирішено на початок року і на кінець звітної періоду, не дивлячись на значну кількість вирішених вимог протягом року.

Як видно з табл. 4.5, значну роль у вирішенні колективних трудових спорів має НСПП – постійно діючий державний орган Національна служба посередництва і примирення, що був створений у 1998 р. відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [71] та на виконання Указу Президента України, з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасного вирішення.

Сьогодні НСПП вирішує такі важливі завдання, як: створення умов для взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними, шляхом здійснення посередництва та примирення; сприяння розвитку соціального діалогу та соціально-трудова відносин в Україні; здійснення заходів в напрямку прогнозування, запобігання та своєчасного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); підвищення рівня обізнаності та правової культури суб'єктів соціально-трудова відносин. До компетенції НСПП належить: реєстрація колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників; аналіз причин колективних трудових спорів (конфліктів), вивчення висунутих працівниками вимог, підготовка пропозицій щодо їх вирішення; підготовка та облік спеціалістів, здатних виступати в ролі посередника чи арбітра під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); перевірка повноважень представників суб'єктів колективних трудових спорів (конфліктів); залучення до соціального діалогу та примирних

процедур народних депутатів України, представників державної влади та органів місцевого самоврядування [60].

Щорічно НСПП звітує про результати своєї діяльності, яка була спрямована на виконання завдань, визначених законами України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [71], "Про соціальний діалог в Україні" [74] та відповідно до Положення про Національну службу посередництва і примирення [72]. Відповідно до інформація щодо стану соціально-трудова відносин в Україні за підсумками роботи НСПП за 2021 рік, служба сприяла вирішенню 370 колективних трудових спорів (конфліктів), з них 3 – на національному, 4 – на галузевому, 5 – на територіальному, 358 – на виробничому рівнях, безпосередніми учасниками яких були понад 1,6 млн працівників 7758 суб'єктів господарювання. Найбільша кількість колективних трудових спорів (конфліктів) зафіксована у Львівській, Закарпатській, Хмельницькій, Тернопільській, Волинській та Харківській областях; за видами економічної діяльності підприємства лідерами серед суб'єктів господарювання, на яких вирішувалися колективні трудові спори (конфлікти), стали підприємства, установи та організації бюджетної сфери та державного управління, транспорту та машинобудування, добувної промисловості та розробленні кар'єрів (у цій галузі у 2021 р. зареєстровано на 73% більше колективних трудових спорів (конфліктів), ніж у 2020 р). Загалом, у 2021 р. найманими працівниками було висунуто 756 вимог, що на 5,1% більше порівняно з 2020 р – 719 вимог. Із загальної кількості колективних трудових спорів (конфліктів) упродовж 2021 року НСПП було зареєстровано 214 спорів, з яких майже половина з причин наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати. У цих зареєстрованих колективних трудових спорах (конфліктах) найманими працівниками було висунуто 404 вимоги, що на 15% більше порівняно з 2020 роком. Динаміка кількості зареєстрованих НСПП упродовж 2019-2021 рр.

колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників, профспілки наведено на рис. 4.6.



Рис. 4.6. Динаміка кількості зареєстрованих НСПП упродовж 2019-2021 рр. колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників, профспілки

Дані, що наведено на рис. 4.6 засвідчують тенденцію до невідомого зростання кількості зареєстрованих НСПП колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог найманих працівників, профспілки. При цьому значна частина вимог стосується невиконання основних норм законодавства про працю та невиконання колективного договору (рис. 4.7).

Так, у 2021 році вимоги щодо невиконання вимог законодавства про працю становили 45% від загальної кількості; 25% – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 21% – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 9% – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

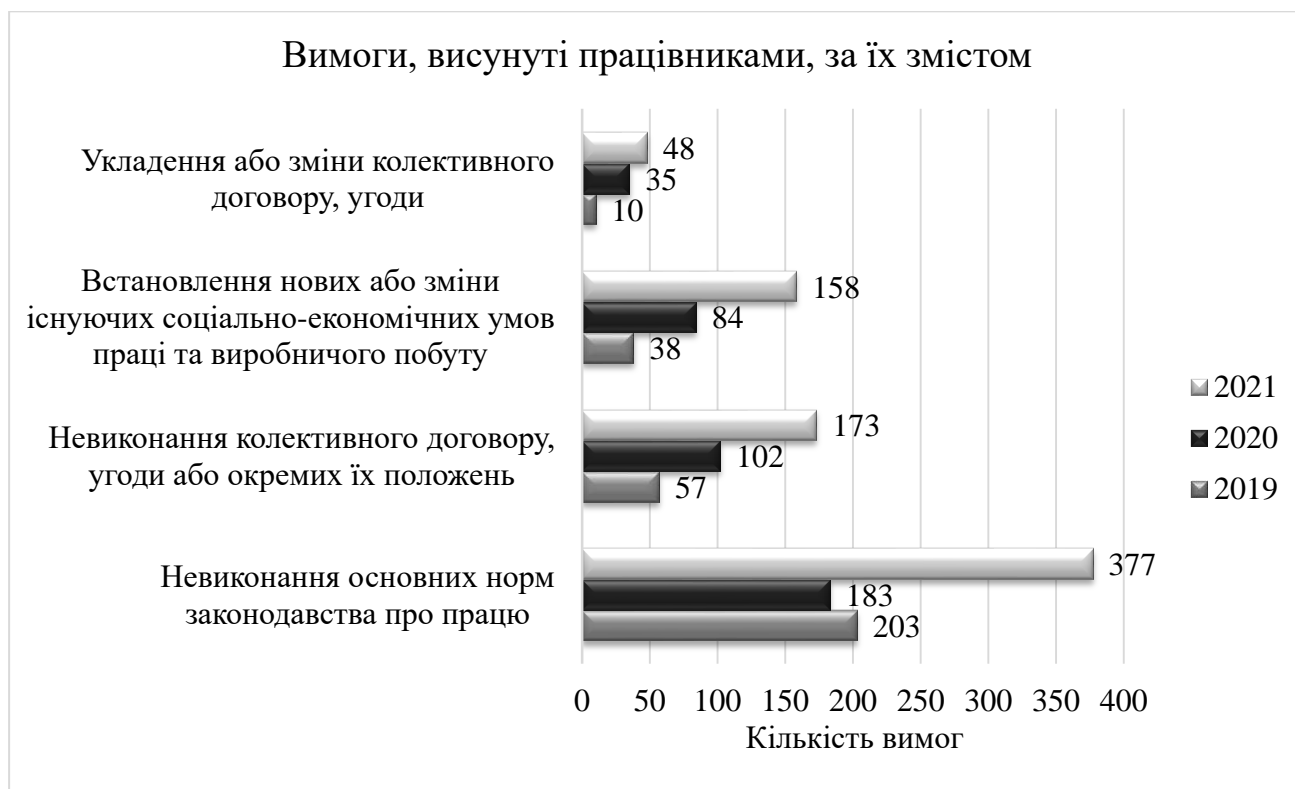


Рис. 4.7. Динаміка кількості вимог, висунутих працівниками у 2019-2021 рр., та їх розподіл за змістом

У рамках реалізації основних завдань НСПП, у 2021 р. службі вдалося вирішити та зняти з реєстрації 390 вимог найманих працівників, що на 28,7% більше, ніж у 2020 р. Слід зазначити, що 59% вимог найманих працівників, які вдалося вирішити, стосувались невиконання вимог законодавства про працю; 22% – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 15% – щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 4% – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди. За даними НСПП, у 42% вирішених колективних трудових спорах (конфліктах) найманими працівниками висунуто вимоги щодо своєчасності виплати заробітної плати та погашення заборгованості з неї. Отже, з метою усунення однієї з найвагоміших причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), а саме, порушення зобов'язань з виплати заробітної плати, службою проведено заходи щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів), в результаті

яких погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 853,3 млн грн або 60% від загальної суми боргу (1 млрд 425,9 млн грн) [60].

Як видно зі статистичних даних НСПП, спостерігається підвищення кількості колективних трудових спорів (конфліктів) та вимог, що висувуються найманими працівниками. Основні вимоги стосуються наявності заборгованості із виплати заробітної плати та порушення термінів виплати поточної заробітної плати; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення або зміни колективного договору, угоди. Така негативна ситуація стосовно виконання положень колективного договору на підприємствах України спричиняє потребу шукати нові способи вирішення даної проблеми.

Для розроблення обґрунтованого рішення виявленої проблеми доцільно більш детально дослідити фактори, що спричиняють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємстві. Спершу потрібно визначитися з результируючим показником конфліктності на мікрорівні. На основі теоретичного аналізу літературних джерел [8; 112; 35; 43; 58; 67; 84] визначено, що індикаторами рівня конфліктності в колективі є: кількість зареєстрованих трудових спорів (конфліктів), кількість вирішених трудових спорів (конфліктів), кількість учасників трудових конфліктів, швидкість вирішення трудових конфліктів, стан соціально-психологічного клімату, рівень задоволеності працівників роботою, їхніми умовами праці та стосунками з адміністрацією та колегами, рівень ефективності роботи колективу, рівень лояльності персоналу, коефіцієнт плинності персоналу. Серед наведених показників для аналізу факторів, що спричиняють виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема, на виробничому рівні, пропонується в якості залежного показника використовувати коефіцієнт плинності персоналу. Це обумовлено тим, що цей показник характеризує ступінь стабільності колективу, стан соціально-психологічного клімату, його високі значення

зазвичай вказують на такі проблеми, як низький рівень задоволеності роботою, недостатній рівень заробітної плати, погані умови праці та неефективне управління персоналом. Надмірний рівень плинності персоналу деформує сформовані соціальні зв'язки в трудовому колективі, а отже погіршує соціальний клімат, провокує конфлікти. На відміну від інших індикаторів рівня конфліктності в колективі, перевагою даного показника є можливість його розрахунку на основі даних форми державних статистичних спостережень №1-ПВ «Звіт з праці», що робить його універсальним для будь-якого виду підприємств / організацій незалежно від якості ведення ними первинної облікової, управлінської та фінансової звітності.

З метою визначення ознак-факторів рівня конфліктності на виробничому рівні доцільно розглянути причини й мотиви високої плинності та незадоволеності персоналу. Теоретичний аналіз наукової літератури [2; 14; 81] показав, що найбільш очевидним фактором низької задоволеності персоналу професійною діяльністю та високої плинності персоналу є рівень матеріальних прибутків, а саме низький рівень заробітної плати. Також вчені виділяють такі фактори і мотиви плинності персоналу, як: невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації і основній професії; невизначеність перспектив професійного просування; неналежні умови праці; напружений соціально-психологічний клімат в колективі; незадоволення професією тощо [4; 14; 81]. Ці фактори формують мотиваційну структуру плинності персоналу та визначають реальні причини, що спонукають працівника залишити підприємство за власним бажанням. Вчасне виявлення даних факторів, їх вимірювання та оцінювання впливу на плинність персоналу дає можливість підприємству ефективно управляти плинністю кадрів, а значить, забезпечити підвищення стабільності кадрового складу, задоволеності персоналу та зниження конфліктності на підприємстві.

Однак, головною проблемою вимірювання більшості зазначених факторів та визначення їх впливу на плинність персоналу є відсутність підґрунтя для їх

обчислення в статистиці кадрової служби підприємств. Часто ці показники є якісними індикаторами, отриманими в результаті проведення соціологічних досліджень шляхом анкетування та опитування, що ускладнює процедуру кількісного визначення мотиваційної структури плинності персоналу.

Отже, виникає необхідність у застосуванні підходу до вимірювання факторів плинності та їх впливу на показник плинності персоналу, що характеризує конфліктність на підприємстві, який би поєднував у собі переваги існуючих підходів та був здатний нейтралізувати їх недоліки. Це стає можливим завдяки інтеграції вітчизняного досвіду в сфері управління плинністю персоналу з міжнародними прогресивними підходами до вимірювання добробуту, грамотності й освіченості, здоров'я та довголіття, як основних характеристик людського потенціалу. Таким комплексним інструментом оцінювання є розрахунок індексу людського розвитку, який в загальному вигляді розраховується за формулою простої середньої арифметичної індексу тривалості життя, індексу рівня освіченості та індексу скоригованого реального ВВП на душу населення (4.1):

$$I_{LP} = \frac{I_{life} + I_{educ} + I_{inc}}{3}, \quad (4.1)$$

де ІЛР - інтегральний показник людського розвитку;

$I_{life}$  – індекс тривалості життя;

$I_{educ}$  – індекс рівня освіченості;

$I_{inc}$  – індекс скоригованого реального ВВП.

За умови наявності статистичних даних і спрощення розрахунків для визначення загальної тенденції будемо у цьому дослідженні використовувати у якості модифікованих показників наступні:

середньомісячна заробітна плата на підприємстві (характеристика

добробуту);

відсоток працівників з базовою та повною вищою освітою (характеристика освіти);

відсоток відпрацьованого робочого часу за мінусом невідпрацьованого часу через захворюваність (характеристика здоров'я).

Перевагою даного способу розрахунку індексу людського розвитку є можливість його обчислення на основі даних форм державних статистичних спостережень, що робить його універсальним для будь-якого виду підприємств.

Як було зазначено раніше, показником стану конфліктності на підприємстві будемо вважати коефіцієнт плинності кадрів, який переважно визначається звільненням працівників за власним бажанням, тобто незадоволеністю працею, що призводить до розгортання конфліктів. Таким чином, можна висунути гіпотезу про залежність модифікованого ІЛР на мікрорівні та станом конфліктності. Для перевірки гіпотези пропонується застосування економіко-математичного методу кореляційно-регресійного аналізу [105].

Кореляційно-регресійний аналіз – це економіко-математичний метод, що використовується для вивчення зв'язку між двома або більше змінними. Правильне застосування кореляційних методів дає змогу зрозуміти глибинну сутність процесів взаємозв'язків. У цих зв'язках між причиною і наслідком немає повної відповідності, а спостерігається лише певне співвідношення. Особливості кореляційних зв'язків породжують у теорії кореляції два завдання визначити теоретичну форму зв'язку (регресійний аналіз) і виміряти щільність зв'язку (кореляційний аналіз). Перше полягає в тому, щоб знайти форму функціонального зв'язку, яка найбільшою мірою відповідає суті кореляційної залежності. Друге – виміряти за допомогою спеціальних показників, якою мірою кореляційний зв'язок наближається до зв'язку функціонального [66].

Вихідними даними для дослідження є результати діяльності 5 підприємств Харківського регіону за 2021-2022 рр.: ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ



«Ліфт-Маркет», ТОВ «Украналітика», ТОВ «Укрінвест-промторг», ТОВ «Екотехно-спектр». Усі підприємства мають схожі характеристики за формою власності, розміром, кількістю працюючих, отриманими доходами. У додатку М наведено фінансову та статистичну звітність ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ «Ліфт-Маркет» за 2021-2022 рр.(табл.4.6).

Таблиця. 4.6

Вихідні дані для розрахунку по підприємствам м. харкова за 2021-2022 рр.

| Підприємства   | ТОВ «Смарт-Строй» |       | ТОВ «Ліфт-Маркет» |       | ТОВ «Украналітика» |       | ТОВ «Укрінвест-промторг» |       | ТОВ «Екотехно-спектр» |       |
|--|-------------------|-------|-------------------|-------|--------------------|-------|--------------------------|-------|-----------------------|-------|
|  | 2021              | 2022  | 2021              | 2022  | 2021               | 2022  | 2021                     | 2022  | 2021                  | 2022  |
| Середньомісячна заробітна плата на підприємстві (тис.грн.) | 11,35             | 12,88 | 12,52             | 15,21 | 10,26              | 11,97 | 12,45                    | 12,13 | 12,5                  | 13,2  |
| Відсоток працівників з базовою та повною вищою освітою     | 25,2              | 24,06 | 26,2              | 27,6  | 25,1               | 24,7  | 22,40                    | 21,2  | 28,4                  | 27,2  |
| Відсоток відпрацьованого робочого часу                     | 85,5              | 80,4  | 85,7              | 81,74 | 84,6               | 84,2  | 82,7                     | 81,4  | 83,6                  | 82,2  |
| ІЛР по підприємству  | 40,68             | 39,11 | 41,47             | 41,52 | 39,99              | 40,29 | 39,18                    | 38,24 | 41,50                 | 40,87 |
| Коефіцієнт плинності кадрів                                | 0,12              | 0,15  | 0,112             | 0,021 | 0,13               | 0,24  | 0,63                     | 0,76  | 0,21                  | 0,27  |

Не вдаючись до детального розгляду громіздкої обчислювальної процедури кореляційно-регресійного аналізу, яка досить докладно викладена в науковій літературі [10; 66; 90], відзначимо основні етапи практичної реалізації процедури:

1. Первинна обробка даних для підтвердження передумови застосування кореляційно-регресійного аналізу шляхом перевірки сукупностей залежної та факторіальної ознаки підпорядкуванню нормальному закону розподілення вірогідностей.

2. Побудова кореляційно-регресійної моделі (рівняння регресії). Спершу здійснюється аналіз наявності зв'язку між двома наборами ознак та щільності зв'язку між ними за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Коефіцієнт кореляції показує щільність лінійного зв'язку між двома вибірками випадкових величин. Його значення змінюється від  $-1$ , що відповідає зворотному зв'язку, до  $+1$ , що є відповідним прямо пропорційному зв'язку (значення  $0$  означає відсутність зв'язку). Перевірка значущості коефіцієнту кореляції здійснюється за допомогою критерію Стюдента та стандартного довірчого інтервалу P-Value (показник, який є обернено пропорційним надійності результату: більш високому значенню P-Value відповідає більш низький рівень довіри до отриманих результатів). Далі потрібно побудувати кореляційне поле (діаграму розсіювання) для аналізованих змінних та обчислити кореляційно-регресійну модель.

3. Оцінювання якості моделі та перевірка значущості отриманих результатів. Для перевірки статистичних гіпотез про значущість зв'язку між показниками може бути використаний стандартний довірчий інтервал P-Value. В більшості досліджень значення P-Value рівне  $0,05$  вважається рівнем довірчої вірогідності, при якому можна стверджувати, що існує  $5\%$  вірогідності того, що залежність між змінними є випадковою особливістю вибірки [10].

Всі необхідні обчислення процедури та аналітичні можливості методу кореляційно-регресійного аналізу в повній мірі реалізуються засобами пакету прикладної програми STATISTICA 12.0 – універсальної інтегрованої системи, призначеної для статистичного аналізу та обробки даних [87]. За допомогою його процедур Correlation matrices та Multiple Regression були виконані всі необхідні обчислення. Вихідні дані та результати виконаних процедур в програмі STATISTICA 12.0 наведено в додатку Н. Результати обчислень кореляційно-регресійного аналізу для виявлення взаємозв'язку між показниками ІЛР та коефіцієнтом плинності  $i$ , відповідно, підтвердження

гіпотези про залежність модифікованого ІЛР на мікрорівні та станом конфліктності наведені нижче.

На рис. 4.8, 4.9 представлені результати перевірки нормальності розподілу значень показників коефіцієнту плинності ( $y$ ) та ІЛР ( $x_1$ ) досліджуваних підприємств.

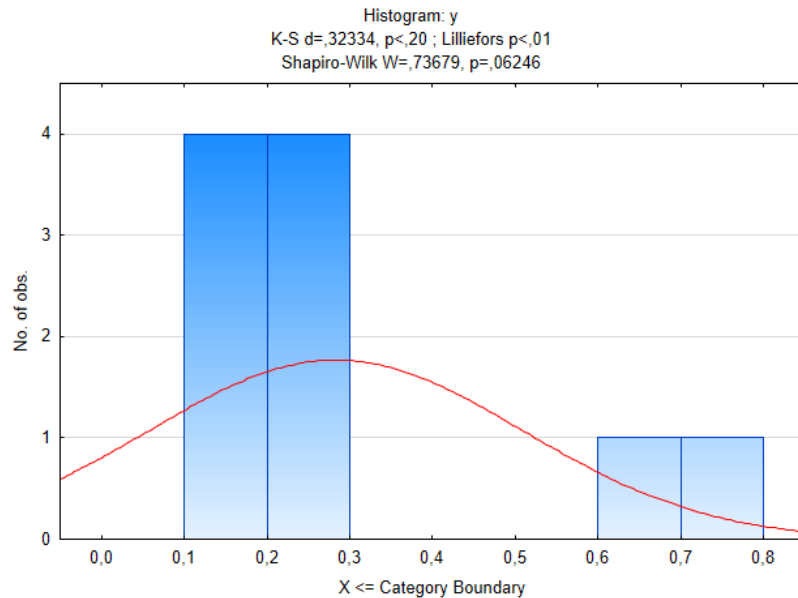


Рис. 4.8. Гістограма розподілу даних коефіцієнта плинності персоналу ( $y$ ) на досліджуваних підприємствах

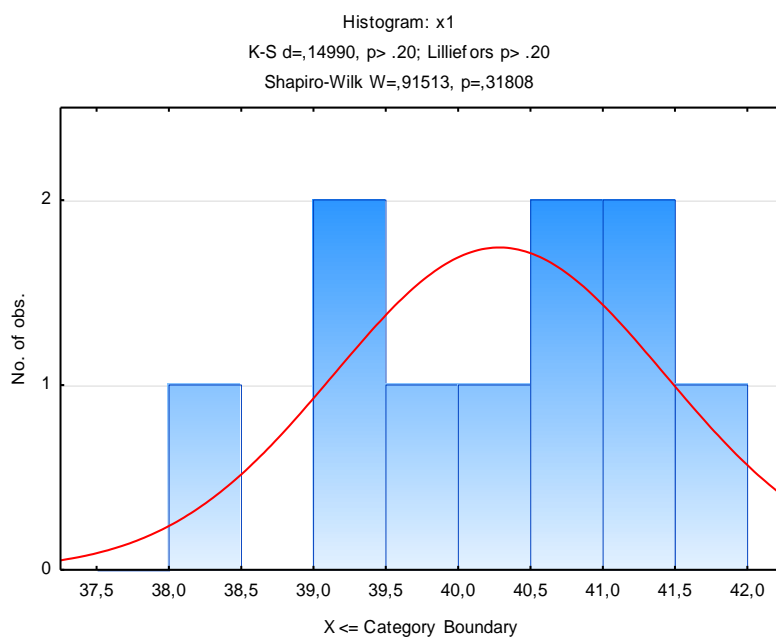


Рис. 4.9. Гістограма розподілу даних індексу людського розвитку ( $x_1$ ) на досліджуваних підприємствах

Як видно з рис. 4.8, 4.9, у цілому розподіл значень аналізованих ознак співпадає з нормальним. Цей висновок, що ґрунтується на візуальному аналізі розподілу, має більш суворе підтвердження у вигляді результатів тестів Колмогорова-Смірнова та Ліллієфорса на нормальність, а також W-тесту Шапіро-Уїлка. Ці тести перевіряють нульову гіпотезу про те, що розподіл ознаки не відрізняється від теоретично очікуваного нормального розподілу. Оскільки ймовірність справедливості цієї гіпотези  $P$  виявилася більшою за 0,05, ми приймаємо, що вона дійсно вірна, а значить, аналізовані розподілення не відрізняються від нормальних.

Розрахований коефіцієнт кореляції Пірсона складає -0,69, що свідчить про суттєвий зворотній зв'язок, коли зростання факторної ознаки  $x_1$  спричиняє зменшення результативної ознаки  $y$ . Це означає, що чим більше ІЛР, тим менше незадоволеність і конфліктність на підприємстві. Значущість коефіцієнту кореляції підтверджує критерій  $P\text{-Value} < 0,05$ . Наявність лінійного зв'язку між аналізованими ознаками засвідчує побудована діаграма розсіювання (рис. 4.10). З графіку видно, що залежність лінійна за виключенням декількох точок, віддалених від лінії в довірчому інтервалі.

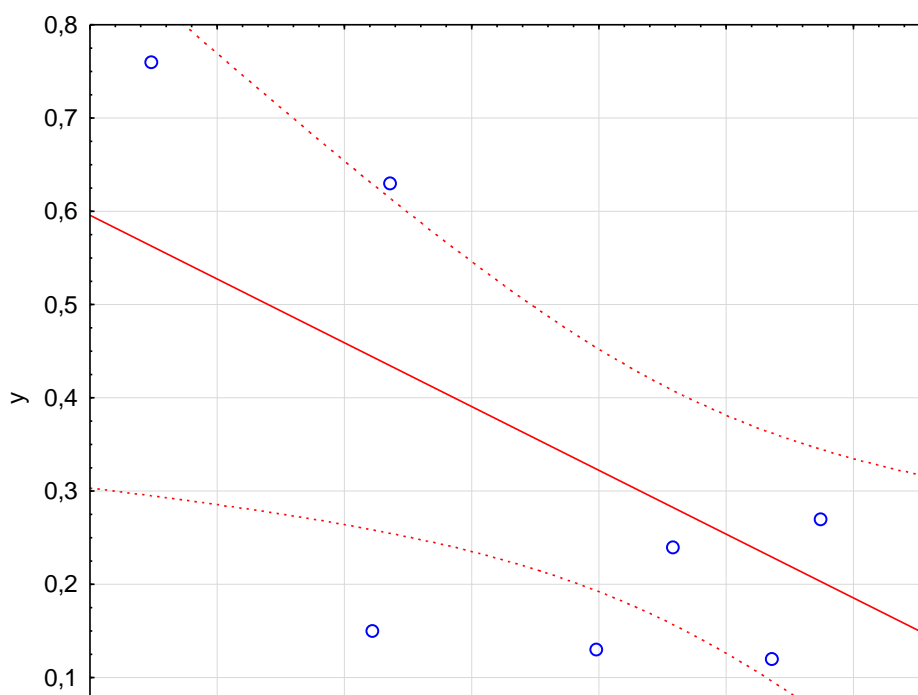


Рис. 4.10. Діаграма розсіювання аналізованих величин

Для встановлення форми взаємозв'язку між результируючим показником плинності персоналу та незалежною змінною ІЛР, в результаті виконання процедури Multiple Regression в програмі STATISTICA 12.0 побудована кореляційно-регресійна модель у вигляді рівняння регресії:

$$y = 5,796 - 0,137 \cdot x_1 \quad (4.2)$$

Отримана модель засвідчує зворотній лінійний зв'язок між результируючим показником плинності персоналу та факторною величиною ІЛР. Встановлена форма зв'язку підтверджує висунуту гіпотезу про те, що чим більше ІЛР, тим менше незадоволеність і конфліктність на підприємстві.

Для оцінки адекватності моделі використовуються аналітичні та графічні методи. Аналітичними показниками адекватності регресійної моделі є коефіцієнти множинної кореляції, детермінації, значення критеріїв Фішера, Стьюдента та ін. Для побудованої кореляційно-регресійної моделі показники її якості є такими:

коефіцієнт множинної регресії  $R = 0,694$ , що вказує на дуже щільний зв'язок між результативним показником та факторними величинами;

коефіцієнт детермінації  $R^2 = 0,881$ , який свідчить, що залежність плинності персоналу підприємства на 88,1% обумовлена обраною факторною величиною ІЛР. Решта 11,9 % обумовлені іншими факторами, що впливають на значення показнику плинності персоналу, але не є включеними в модель регресії. Цей показник характеризує частку дисперсії результативної ознаки  $y$ , що пояснюється регресією, в загальній дисперсії результативної ознаки;

скоректований коефіцієнт детермінації  $Adjusted R^2 = 0,617$ , що свідчить про достатню якість опису існуючої залежності;

критерій Фішера  $F(1,8) = 7,44$ , що перевищує табличне значення (3,46) і свідчить про значимість зв'язку.

стандартний довірчий інтервал  $P\text{-Value} = 0,03$ , який свідчить про те, що існує лише 3% вірогідності того, що залежність між змінними є випадковою особливістю вибірки;

стандартна похибка оцінки  $= 0,172$ , що свідчить про достатньо невелику міру розсіювання значень, що спостерігаються відносно регресійної прямої, відповідно невелику помилку передбачення значень змінної  $y$  на основі значень змінної  $x_1$ . Отримана модель може застосовуватись в управлінській практиці підприємств для прогнозування значень показника плинності персоналу залежно від значень індексу людського розвитку.

| Statistic               | Summary Statistics; DV: y (вихідні дані) |  |  |
|-------------------------|--|--|--|
|                         | Value                                    |  |  |
| Multiple R              | 0,69416747                               |  |  |
| Multiple R <sup>2</sup> | 0,881868476                              |  |  |
| Adjusted R <sup>2</sup> | 0,617102035                              |  |  |
| F(1,8)                  | 7,44009509                               |  |  |
| p                       | 0,0259397607                             |  |  |
| Std.Err. of Estimate    | 0,17213961                               |  |  |

Рис. 4.11. Показники якості моделі, побудованої за допомогою процедури Multiple Regression.

Значення аналітичних показників адекватності моделі свідчать про достатній рівень достовірності результатів моделювання, відповідно, отримана залежність є достатньо закономірною. Значення  $P\text{-Value}$  для вільного члена та коефіцієнта моделі регресії більше  $0,05$ , що підтверджує їх значущість.

Для аналізу адекватності моделі також досліджено залишки, що є різницями спостережуваних значень і значень, передбачених за допомогою моделі. Це було зроблено за допомогою нормальних імовірнісних графіків, побудованих у програмі STATISTICA 12.0 – Normal probability plot (рис. 4.11). Як видно з рис. 4.11, спостережувані значення, відкладені по осі  $X$ , нормально розподілені, оскільки ці значення потрапляють на пряму лінію, сильних відхилень не спостерігається. Це свідчить про те, що дана модель може

використовуватися для прогнозування значень показника плинності персоналу залежно від значень індексу людського розвитку. Так, наприклад, за допомогою отриманого рівняння лінійної регресії можна визначити точковий та інтервальний прогноз залежної змінної. В блоці Predict values програми STATISTICA 12.0 було встановлено значення предиктору на прогнозований період (ІЛР = 42,0). Отримане прогнозне значення залежної змінної  $y$  з достовірністю 95% дорівнює 0,05 з верхньою межею прогнозного інтервалу 0,8 та нижньою межею прогнозного інтервалу -0,18.

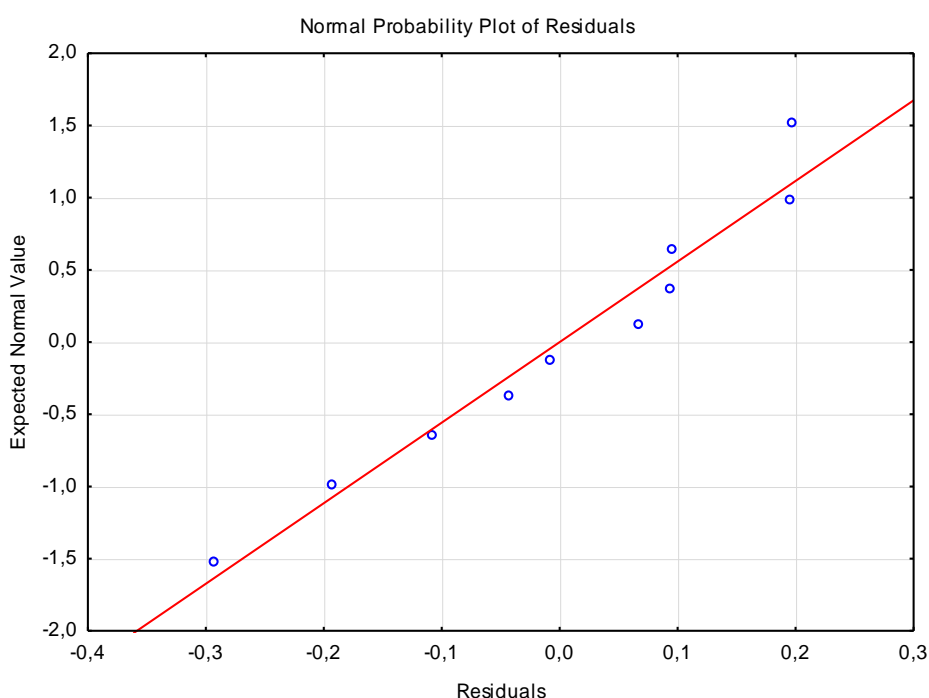


Рис. 4.12. Перевірка відповідності закону розподілу залишків нормальному закону

Таким чином, проведене дослідження доводить лінійний зворотній зв'язок між показниками плинності персоналу як індикатору рівня конфліктності на підприємстві та індексом людського розвитку, який включає в себе характеристики добробуту, освіти та здоров'я персоналу. Практичне значення отриманих результатів полягає у застосуванні кореляційно-регресійного аналізу як потужного та гнучкого інструменту для оцінювання існуючого стану незадоволеності та конфліктності на підприємстві за

допомогою побудованого рівняння регресії залежно від індексу людського розвитку. Використовуючи дані про величину і напрямок дії фактору ІЛР, можна отримати засоби для оцінювання та відповідного коригування рівня конфліктності на підприємстві [105; 109]. Більш точне планування та підвищення показника індексу людського розвитку надасть можливість зменшити плинність персоналу, а значить, рівень конфліктності на підприємстві. Використання результатів моделювання та прогнозування показника плинності персоналу залежно від індексу людського розвитку підвищить ефективність управлінських рішень та зменшить ймовірність помилкових рішень. Запропонована кореляційно-регресійна модель повинна бути інтегрована в існуючий механізм соціального партнерства на підприємстві з метою зниження рівня конфліктності та підвищення ефективності соціального діалогу.

#### 4.3. Імплементация інструментів регулювання соціально-трудо- вих конфліктів та медіації у практику їх вирішення (нормативно-правовий аспект)

Реалізація (імплементация) норм міжнародного трудового права та права соціального забезпечення є завершальною стадією механізму міжнародного правового регулювання в сфері праці і соціального забезпечення. Цій стадії передують розробка і прийняття міжнародних правових актів, подальша їх ратифікація. Така ситуація є причиною окремого розгляду та вивчення процесу реалізації (імплементация) норм міжнародного трудового права та права соціального забезпечення як складової частини механізму міжнародного правового регулювання.

Механізм міжнародного правового регулювання в сфері праці і



соціальних відносин – це система правових засобів, які забезпечують реалізацію міжнародних правових норм [6]. Цей правовий механізм має наступні характеристики:

1) будується на взаємодії міжнародних і внутрішньодержавних (національних) засобів правового регулювання. Тому виділяються стадія ратифікації (визнання) міжнародних правових актів, міжнародний і внутрішньодержавні механізми імплементації норм міжнародного права.

2) включає дві сторони: регулятивну і захисну. Регулятивна частина цього механізму призначена для безконфліктного використання прав та виконання учасників, в той час як захисна пов'язується з обставинами негативного характеру, що виражаються в наявності або реальної небезпеки порушення міжнародних правових норм. Ця частина правового механізму не що інше, як міжнародний контроль за дотриманням діючих міжнародних стандартів стосовно трудових та соціально-забезпечувальних прав, а також розгляд скарг на порушення названих міжнародних правових норм.

3) механізм міжнародного правового регулювання в сфері праці та соціальних відносин має в своїй основі соціально-партнерські, тристоронні засади. Це є його відмінною особливістю. МОП функціонує на основі тристороннього складу, держави-члени представлені в організації урядовими делегатами і делегатами від об'єднань трудящих та роботодавців. Делегати приймають участь у проведенні всіх етапах нормотворчої діяльності - від визначення порядку денного Конференції до прийому міжнародних правових актів. Проте їх участь в механізмі міжнародного правового регулювання цим не обмежується. Принцип тристороннього співробітництва не обмежується стадією прийняття міжнародних законодавчих та правових норм, він поширюється і на стадії реалізації цих норм.

У багатьох конвенціях МОП передбачається зобов'язання держави перед прийманням нормативно-правових чи законодавчих актів щодо застосування окремих положень міжнародної конвенції проводити консультації з

організаціями працівників та роботодавців. До складу інших конвенцій МОП входять положення, які ставлять конкретну мету створення тристоронніх органів (наприклад, Конвенції про служби зайнятості або про мінімальну заробітну плату) [34].

Спочатку відбувається розробка і прийняття міжнародних правових актів про працю і соціальне забезпечення за участю соціальних партнерів, потім відбувається процедура їх ратифікації державою. На цій стадії рішення про ратифікацію приймається монополюю державою. Очевидно, що і на стадії, що передують ратифікації міжнародних правових актів у сфері праці і соціального забезпечення, і на стадії їх реалізації необхідно забезпечення трипартизму. МОП таким правовим засобом визнає тристоронні консультації. Йдеться про Конвенцію № 194 та Рекомендації МОП № 152 про трьохсторонні консультації (1976 г.), яка включена до переліку Конвенцій МОП, які Україні належить ратифікувати [34].

Наступним етапом повинна бути реалізація цих актів та міжнародних договорів державою у відповідності до загальноновизнаного принципу виконання державою своїх міжнародних зобов'язань. Відзначимо, що основним міжнародним правовим актом, який регулює процес укладання, дії і припинення договорів між країнами, є Віденська конвенція про право міжнародних договорів 1969 р. Вона в загальних рисах регулює питання реалізації міжнародних договорів. У ній містяться деякі дуже важливі положення, які стосуються виконання міжнародних договорів.

Склалися два основних підходи до розробки та прийняття міжнародних правових актів [17].

Перший підхід громіздкий, хоча там вже сформовані більш прогресивні механізми. Даний підхід базується на традиційній схемі дії міжнародних угод та договорів: складання текстів договорів по всьому спектру питань міжнародного співробітництва, їх підписання та виконання.

Другий підхід використовують Європейський союз, ряд інших

міжнародних організацій. Вони пішли по шляху створіння окремого фундаментального рамкового договору, в якому прийняли на себе далекосяжні зобов'язання і ратифікували його. А вже органи, створені на основі цього договору, приймають рішення і діють більш оперативно. Ці рішення не потребують ратифікації або затвердження в якихось частинах, в яких передані повноваження цим органам.

Процес реалізації міжнародних норм часто позначають терміном «імплементация». Під імплементацией розуміється сукупність заходів спрямованих на впровадження норм міжнародного права. Термін «імплементация» часто використовується в багаточисельних резолюціях Генеральної Асамблеї ООН, у багатьох міжнародних конвенціях і буквально означає «втілення в життя відповідно до певної процедури» [111].

Імплементация міжнародних правових актів являє собою діяльність держави, спрямовану на їх реалізацію шляхом розробки та виконання внутрішньодержавних дій, спрямованих на створення та ефективне функціонування правових механізмів виконання норм міжнародного права (зміни до діючого законодавства, прийняття нових норм права та ін.). Теорія імплементации виходить з самостійності і відмінності систем міжнародного права і внутрішньодержавного права. Однак механізм «допуску», включення норм міжнародного права в систему внутрішньодержавного права передбачає диференційований підхід в залежності від виду правових норм, їх змісту та мети міжнародного правового регулювання.

Застосовуються два основних способи допомоги імплементации міжнародних правових норм у діючий механізм внутрішньодержавного права, іншими словами, два основних способи погодження міжнародних і внутрішньодержавних норм.

По-перше, держава може включити, інкорпорувати в своє право:

а) норми, що проголошують пріоритет і пряму дію загально визнаних норм і принципів міжнародного права і ратифікованих державою міжнародних

договорів;

б) або норми, що відсилають до норм міжнародного права, внаслідок чого останні можуть бути реалізовані всередині країни (шляхом надсилання чи рецепції).

Цей метод можна застосовувати до міжнародних договорів, які самі виконуються, загальновизнаних міжнародних норм, міжнародно-правових звичаїв, судових рішень. Особливістю цього способу інкорпорації є відсутність необхідності видання відповідного додаткового внутрішньодержавного нормативного акту, який адаптує міжнародні норми до національних умов.

Іншими словами, інкорпорація – це включення міжнародних норм у внутрішнє право або в силу їх прямої дії, або шляхом надсилання (рецепції) без будь-яких перетворень. Це так звані інкорпоровані норми, або норми запозичені, включені в правову систему держави з міжнародного права.

По-друге, держава може прийняти нові норми права, змінити або скасувати вже існуючі, виконуючи настанови міжнародного права, чи трансформувати (адаптувати) їх до особливостей правової системи держави. Якщо норми міжнародного права самі не виконуються, потрібне прийняття відповідних внутрішньодержавних правових актів. Іншими словами, для надання юридичної сили положенням міжнародного права їх необхідно трансформувати в положення національного права, що здійснюється шляхом видання національного правового акту. Процес трансформації пов'язаний з перетворенням норм і положень міжнародного права в норми і положення внутрішнього права.

Виходячи з цього, імплементація міжнародних норм права означає їх включення, реалізацію в правовий механізм держави шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм національного права або їх зміни).

Аналіз інтеграційних процесів, які протікають в теперішньому світі, призводить до висновку, що конкретний внутрішньодержавний механізм

реалізації міжнародних правових норм у сфері праці та прав людини неможливий без узгодженої роботи всіх державних і суспільно-політичних інститутів в країні. Стосовно до актів міжнародного трудового права і права соціального забезпечення маються на увазі соціальні партнери: об'єднання працівників (профспілки) і об'єднання роботодавців, представників держави.

Розв'язання проблеми формування такого механізму є дуже важливим для розвитку законодавчих процесів в різних країнах. Механізм міжнародного правового регулювання в сфері праці та соціального забезпечення в своїй основі має принцип трипартизму, тристороннього співробітництва соціальних партнерів. Цей принцип знаходить своє втілення на всіх стадіях правового механізму, зокрема і на стадії реалізації (імплементатії) міжнародних правових трудових норм.

Імплементатія міжнародних правових актів являє собою засновану на принципі соціального партнерства (трипартізму) діяльність держави, спрямовану на реалізацію міжнародних норм шляхом прийняття внутрішньодержавних заходів, орієнтованих на створення та забезпечення функціонування правових механізмів виконання норм міжнародного права шляхом інкорпорації (визнання прямого безпосереднього дії міжнародно-правових норм) або шляхом трансформації (впровадження змін до діючого законодавства, прийняття нових норм права та ін.) [34].

Існує велика кількість ознак класифікації соціально-трудова конфліктів. В трудовому законодавстві зазвичай зустрічаються поняття колективних та індивідуальних трудових спорів. Індивідуальні трудові спори вирішують комісії по трудових спорах і суди, врегулювання колективних трудових спорів відбувається шляхом використання примирних процедур і права на страйк.

В розвинених країнах часто розділяють поняття юридичних та економічних трудових спорів. До юридичних відносять суперечності про право, коли одна з сторін вважає, що мало місце порушення іншою стороною її юридично закріплених прав. Економічні трудові спори включають суперечки

про економічні інтереси сторін [54]. Методами розв'язання економічних спорів є проведення посередницьких процедур по примиренню сторін і арбітражних процедур. Найчастіше це реалізується шляхом надання третьою стороною допомоги в проведенні переговорів між роботодавцями та найманими працівниками. Такі позасудові процедури мають назву «альтернативного вирішення спорів».

Міжнародне законодавство, яке стосується правового регулювання питань мирного вирішення трудових спорів між сторонами соціального партнерства, є дуже лаконічним. Причиною цього є національна специфіка різних країн, яка суттєво впливає на порядок і процедури мирного розв'язання трудових конфліктів. В таких умовах вирішити проблему встановлення загальних правил досить важко.

Основним міжнародним актом по даному питанню є Рекомендація МОП 1951 р. про добровільне примирення і арбітраж (№ 92). В Рекомендації йдеться мова про необхідність створення органів добровільного примирення, які відповідають національним умовам. До цих органів повинна бути включена однакова кількість представників від працівників і від підприємців. Процедура примирення повинна бути оперативною і безкоштовною, а терміни її проведення мають бути мінімальними, встановлюватися заздалегідь і бути зафіксованими національному законодавстві. У випадку досягнення всіма сторонами конфлікту угоди про проведення процедур примирення, необхідно під час проведення переговорів про примирення заохочувати дії, спрямовані на утримання від страйків і локаутів [7; 40].

Крім того, в параграфі е) ст. 5 Конвенції МОП 1981 про сприяння колективним переговорам (№ 154) йдеться мова про те, що органи й процедури розв'язання трудових конфліктів повинні створюватися таким чином, щоб сприяти колективним переговорам [34].

Мирне розв'язання трудових спорів, які виникають між роботодавцями та працівниками, є кращим в порівнянні з економічним тиском сторін одна на

одну (проведенням промислових акцій). Проведення мирних процедур вирішення трудових спорів економічного характеру спрямовано на врегулювання ситуації шляхом досягнення компромісу між правом працівників на проведення страйків та інших промислових акцій і зниженням до мінімуму імовірності проведення таких дій.

В сучасному світі існує величезна кількість способів і процедур позасудового вирішення трудових спорів. Розв'язання трудових конфліктів і спорів в азіатських країнах традиційно базувалося переважно на морально-етичних нормах і принципах, порядок вирішення спорів в цих країнах в основному має характер примирення. В західних країнах більш розповсюдженим є традиційний «легалістичний» підхід до вирішення спорів .

Коли виникає ситуація, що результат переговорів не влаштовує обидві сторони, створюються спеціальні органи по вирішенню спору. Найбільш поширеним в таких випадках є проведення примирливо-третейських процедур, які визначені термінами «примирення», «посередництво» і «арбітраж». Примирливо-третейські процедури характеризуються суттєвими перевагами у порівнянні з судовими процедурами, сутність яких полягає у меншому формалізмі, гнучкості, швидкості.

На підставі міжнародного досвіду можна стверджувати, що посередництво є різновидом примирення, в ході якого посередник пропонує різні варіанти розв'язання трудового конфлікту, спираючись на інформацію, отриману попередньо на кожну з сторін.

Слід відрізнити термін «примирення» як досудову спробу юридичного розв'язання трудового конфлікту (наприклад, у Великобританії, Німеччині, Франції) та як окрему стадію вирішення економічного спору. Сутність та зміст цих процедур кардинально відрізняються [17].

При використанні примирення як досудової процедури розв'язання конфлікту суддя роз'яснює сторонам найбільш вірогідний результат розвитку ситуації з метою економії витрат часу і грошей, пов'язаних з судовим

розглядом. В економічних суперечках примирення трактується як допомога сторонам в самостійному вирішенні суперечних питань.

Примирення і посередництво можуть здійснюватися як одноособово, так і колегіально; бувають добровільними або примусовими. При примусовому примиренні або посередництві обов'язковим вважається не рішення, яке приймається після закінчення цих процедур, а тільки сам факт участі учасників конфлікту в цих процедурах.

Арбітражно-третейським процедурам властиві докорінні відмінності від примирливо-посередницьких. В цьому випадку конфлікт вирішує третя особа, на відміну від примирливо-посередницьких, коли сторони самі погоджують свої розбіжності, а третя сторона лише допомагає їм в цьому процесі. В ситуації, коли сторони трудового конфлікту погоджуються на проведення арбітражу, рішення арбітражних органів стають обов'язковими для виконання для них. Найбільш поширеними видами арбітражу, які використовують в різних країнах є добровільний арбітраж, примусовий арбітраж і так званий маятниковий арбітраж.

Найбільш часто при вирішенні конфліктів використовують добровільний арбітраж як останній крок перед проведенням промислових акцій у випадках, коли сторонам не вдалося знайти спільну мову і досягти домовленостей шляхом переговорів з участю посередника (примирителя). Використання примусового арбітражу має місце в ситуаціях, якщо хоча б одна сторона конфлікту не має іншого виходу у відповідності з вимогами законодавства. У відповідності з вимогами міжнародних стандартів праці примусовий арбітраж може застосовуватися тільки в ситуаціях, коли неможливе проведення страйків (у випадках, коли страйк створює загрозу нормальному суспільному життю, конституційному ладу держави тощо).

Одним з різновидів добровільного арбітражу є «маятниковий» арбітраж, сутність якого в тому, що арбітр за попередньо узгодженими повноваженнями від обох сторін конфлікту приймає рішення, яке повністю підтримує позицію



однієї сторони і не може зайняти проміжну позицію. Така система врегулювання конфліктів спрямована на обмеження претензій сторін конфлікту, оскільки арбітр зазвичай приймає рішення на користь тієї сторони, яка більш реалістична у своїх вимогах.

Колективні трудові спори можуть вирішуватися також іншими способами. В деяких країнах застосовують процедуру «міні-суду», коли приватна організація, яка займається врегулюванням трудових суперечностей, організує зустрічі та переговори між представниками сторін конфлікту. В ході таких зустрічей проводять слухання і виносять рішення, яке не є обов'язковим для виконання сторонами. Проведення таких процедур дає можливість сторонам конфлікту отримати реальну перспективу розв'язання його в судовому порядку. Досить поширеною є змішана процедура посередництво/арбітраж. При її використанні сторони конфлікту заздалегідь погоджуються на можливість проведення розгляду відразу двох стадій спору: спочатку посередництва, а потім арбітражу. Існують також інші «альтернативні» процедури вирішення трудових спорів економічного характеру, спрямовані не тільки на врегулювання суперечок, які вже виникли, а й на запобігання виникнення конфліктних ситуацій в майбутньому.

На сьогоднішній день право на проведення страйку майже у всіх країнах визнається як одно з найважливіших прав людини.

В міжнародному законодавстві закріплення права на страйк відображене в Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права ООН, де в статті 8 (d) передбачається «... право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни», а також в регіональних міжнародних актах: Європейській соціальній хартії, Концепції модельного трудового кодексу країн СНД, Додатковому протоколі до Американської Конвенції про права людини в галузі економічних, соціальних і культурних прав (Сан-Сальвадорський протокол), Північно-Американській угоді про співпрацю в галузі праці [17].

Міжнародна організація праці вважає, що страйки і локаути можуть бути застосовані тільки в крайньому випадку як останній засіб тиску на іншу сторону конфлікту [86].

В міжнародному законодавстві відсутнє визначення терміну «страйк». В різних країнах визначення страйків мають відмінності. Виділяють широкий та вузький підходи в законодавстві до визначення цього поняття. У вузькому сенсі страйком вважається припинення роботи працівниками на деякий термін (Фінляндія, Філіппіни, Азербайджан та ін.). Широке визначення страйку містить також інші дії, до яких вдаються працівники для порушення нормального функціонування підприємства (уповільнення роботи та інше) з метою досягнення задоволення своїх вимог.

Легальні визначення страйку розрізняються в залежності від мети його проведення: розв'язання трудового спору (Україна, Фінляндія); більш широко – відстоювання вимог працівників (Естонія, Коста-Ріка); задоволення економічних або соціальних вимог працюючих (Греція, Ірландія); взагалі не вказуються мотиви, по яким призупиняється робота (Мексика, Індія, Словаччина).

За думкою фахівців МОП, проведення страйків спрямоване на задоволення 3 груп вимог: «професійних (прагнення поліпшити або гарантувати умови праці і життя трудящих), профспілкових (прагнення гарантувати або розширити права профспілкових організацій) і політичних» [40].

В деяких країнах (Великобританії, Швеції, Південній Кореї, Австралії) юридичне значення має не термін «страйк», а більш загальний – «промислова акція», в Японії – «акт спору». Застосування терміну «промислова акція» пояснюється тим, що під законодавчий захист підпадають також інші дії працівників, які не є припиненням роботи.

В ряді країн (Німеччині, Великобританії, Греції, та ін.) право на проведення страйку належить виключно профспілці. Такий підхід має назву органічної концепції права на страйк. Її протилежністю є індивідуалістична

концепція, згідно якої право проводити страйк мають безпосередньо працівники. При цьому профспілка не оголошує страйк, не підтримує його проведення. Такі страйки мають назву неофіційних. Якщо неофіційні страйки заборонені, у голосуванні про проведення страйку можуть брати участь тільки члени профспілки.

Виділяють позитивне і негативне право на страйк. Негативне право на страйк – це право працівника не приймати в ньому участі. Участь у страйку має певні економічні наслідки для працівника (він не отримує заробітну плату), право не приймати участь в страйку визнається в більшості країн світу.

Однак в країнах, де право на страйк мають не самі працівники, а їх представники в особі профспілок, відмова працівника від участі в оголошеному профспілкою страйку може вважатися порушенням з боку працівників. Наприклад, у Великій Британії працівник за таку відмову може нести профспілкову дисциплінарну відповідальність, аж до виключення з профспілки.

Нестандартними видами промислових акцій є страйки, не пов'язані з припиненням роботи. До них відносять такі різновиди:

продуктивні страйки, коли працівники починають виробляти надлишкову продукцію проти волі роботодавця;

сидячі страйки, при проведенні яких працівники знаходяться на своїх робочих місцях і не дають можливості роботодавцю використовувати інших найманих робітників для поновлення виробництва;

робота за правилами, сутність якої полягає в абсурдно точному виконанні інструкцій, внаслідок чого темпи роботи знижуються, або просте уповільнення темпів роботи, саботаж. Такі дії характеризуються насильством з боку працівників і повсюдно признаються незаконними.

Не вважаються страйками, але є дуже дієвими такі акції працівників, як бойкоти і пікетування. В трудовому праві промислово розвинених країн пікетування означає блокування працівниками руху, вулиць або входів в будівлю роботодавця з метою перешкоджання нормальному функціонуванню

підприємства роботодавця [80; 86].

Комітет з питань свободи об'єднання вважає, що будь-які з перерахованих дій, якщо вони не супроводжуються насильством, не повинні бути обмежені національним законодавством.

Проведення страйків може бути заборонено в деяких галузях і видах діяльності, а також на певних підприємствах, зупинка яких може становити загрозу людям, суспільству, державі або нанести серйозні збитки не тільки роботодавцю. В такій ситуації в організації, яка займається такою діяльністю, встановлюється мінімум виконання необхідних робіт (послуг), що здійснюються під час страйку. Таке обмеження права на страйк не є порушенням принципу свободи об'єднання.

В деяких випадках працівники при проведенні страйку здійснюють тиск на інших підприємців, або на державу, навіть якщо вони не є безпосередньою стороною трудового конфлікту. Такі дії є «вторинними» акціями або страйками солідарності. Проте, Комітет експертів і Комітет з свободи об'єднання вважають, що працівники повинні мати можливість вдаватися до таких дій у випадках, якщо підтримувані ними початкові страйки – законні [86].

Міжнародні правові акти мають різні трактування промислових акцій як працівників, так і роботодавців. Європейська соціальна хартія являє собою Єдиний міжнародний акт, в якому йдеться про промислові акції роботодавців, в п. 6. ст. 4 якої передбачається обопільне право працівників і роботодавців на спільні дії в випадку конфлікту інтересів. В тексті статті прямо згадується страйк, про локаут нічого не сказано. Проте, значна частина фахівців з трудового права все ж вважають, що в Хартії закріплено право на локаут [21].

Термін «локаут» в національному законодавстві трактується як наступні дії роботодавця: а) припинення діяльності підприємства (повне або часткове); б) призупинення трудових договорів з працівниками, ненадання працівникам роботи; в) здійснення і тих, і інших дій [71; 75].

У більшості країн світу наслідком локауту є призупинення, а не

припинення трудових договорів працівників. Тільки в окремих державах, наприклад в Данії, локаут припиняє дію трудового договору.

Законодавчий захист роботодавців в різних країнах. Існують чотири типи засобів захисту роботодавця від промислових акцій працівників, які законодавчо закріплені.

Перший є самим радикальним і являє собою повну заборону промислових акцій роботодавців в будь-якому вигляді (Греція, Болгарія, Литва).

До другого типу відноситься заборона локаутів, але у виняткових випадках дозволяються інші більш м'які дії роботодавця (до яких відносяться квазілокауті, а також призупинення трудових договорів у зв'язку з виробничою необхідністю).

У відповідності з третім типом локауті можуть бути проведені виключно для досягнення рівності сил між сторонами трудового конфлікту і можуть застосовуватись як відповідь на проведення страйків, які вже почалися (але заборонені як засіб тиску роботодавців на трудящих, який використовується незалежно від проведення страйку). Така концепція носить назву «матеріального паритету».

Четвертий тип розглядає локауті та страйки як рівноцінні дії, тобто право роботодавця на проведення локауту дорівнює праву трудящих на проведення страйку. Наприклад, у Швеції законодавчо дозволено проведення «наступальних», часткових страйків і локаутів, а також страйків і локаутів солідарності [40].

На відміну від зарубіжного досвіду у вітчизняній практиці до 90-х рр. двадцятого століття був відсутній системний підхід до розвитку соціального партнерства та управління колективними трудовими конфліктами і спорами. Перехід до ринку зажадав зміни правового регулювання трудових відносин на галузевому, регіональному і національному рівнях. Насамперед, виникла проблема визначення правових основ організації та порядку ведення соціального діалогу, належного представництва сторін, створення

представницьких органів працівників і роботодавців для регулювання соціальних, трудових та економічних відносин, вирішення колективних трудових спорів. І в цьому відношенні в вітчизняній практиці були прийняті певні організаційно-правові рішення.

Законодавча база в сфері управління колективними трудовими спорами була сформована на основі положень Конституції України [36], Кодексу Законів про працю [30], ратифікованих відповідних Конвенцій і рекомендацій МОП [34], спеціальних законодавчих актів [71; 73; 74; 75] та Указів Президента, а також нормативно-правових актів створеної в 1998 р. Національної служби посередництва і примирення (НСПП) [60; 76].

Законом України «Про колективні договори і угоди» [69] (прийнятим у липні 1993 р.) регулюються терміни, порядок ведення колективних переговорів, розробка, складання, внесення змін і доповнень до колективного договору, а також передбачена відповідальність за його виконання. З 1993 р почали укладати тарифні угоди, а потім і Генеральні угоди між кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями України, а з 1997 р. - також й з Українським союзом промисловців і підприємців (з 1993 р. – Конфедерацією роботодавців).

У березні 1998 був прийнятий Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [71], в якому дано визначення поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)» як розбіжності сторін, що виникли стосовно:

встановлення нових або заміни існуючих соціально-економічних умов праці та робочого побуту;

складання або внесення змін до колективного договору, угоди;

виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень;

невиконання вимог законодавства про працю.

Законом визначено сторони конфлікту, встановлений момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту) та процес формування вимог

найманих працівників, порядок їх розгляду (ст. 4, 5, 6), а також послідовність дій по вирішенню колективного трудового спору: примирною комісією (ст. 8, 9) і арбітражем (ст. 11, 12). У Законі закріплено право працівників на проведення страйку (ст. 18) та визначена процедура його здійснення (ст. 19-28).

У вересні 1999 р. був прийнятий Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», а в липні 2012 р. – Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Відповідно до ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілкам та їх об'єднанням надано право проводити колективні переговори, укладати колективні договори, генеральні, галузеві, регіональні, міжгалузеві угоди від імені працівників. Право профспілок на організацію і проведення страйків, зборів, мітингів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників закріплено в ст. 27 даного Закону України [73].

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [70] був закріплений обов'язок роботодавців і їх об'єднань брати участь у веденні колективних переговорів по розробці та укладенню угод на відповідному рівні (ст. 16). Метою участі організацій роботодавців у соціальному партнерстві визнано досягнення компромісів між сторонами і запобігання виникненню колективних трудових спорів (ст. 17).

Важливим законодавчим актом у сфері регулювання трудових, соціальних і економічних відносин став прийнятий в кінці 2010 р. Закон України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якого були внесені деякі зміни в сферу колективного регулювання трудових відносин. В Законі визначені сторони соціального діалогу, принципи та рівні його проведення.

Згідно з Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [74] для ведення соціального діалогу на національному рівні з рівної кількості представників сторін (профспілок, роботодавців, органів виконавчої влади) була створена Національна тристороння соціально-економічна рада як постійно

діючий орган, затверджений Указом Президента України «Про тристоронню соціально-економічну раду» № 347/2011 від 02.04.2011 р.

Дієвим механізмом зниження соціальної напруженості та активного сприяння забезпеченню соціально-економічної стабільності в суспільстві стала діяльність Національної служби посередництва і примирення (НСПП) як постійно діючого державного органу, створеного з метою регулювання колективних трудових спорів на національному, галузевому та територіальному рівнях. Нормами Положення «Про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння їх своєчасному вирішенню» [72], затвердженого наказом НСПП № 82 від 25.12.2009 р., закріплені правові та організаційні заходи по своєчасному вирішенню та запобіганню колективних трудових спорів і організації посередницької діяльності при взаємодії сторін соціально-трудових відносин.

Створена у вітчизняній практиці система соціального діалогу охоплює національний, галузевий і територіальні рівні.

На рис. 4.13 наведено інституційне забезпечення урегулювання соціально-трудових конфліктів у соціально-трудовій сфері на усіх визначених соціально-економічних рівнях. Ціль та задачі системи запобігання трудовим конфліктам, порядок реалізації заходів, спрямованих на поліпшення соціально-трудових відносин, методичні підходи до визначення результативності роботи в цьому напрямку закріплені в методичних рекомендаціях НСПП по запобіганню виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затверджених наказом НСПП від 31.12.2009 р. № 92 [72; 76].

З метою зростання ефективності діяльності посередників та трудових арбітрів при розв'язанні колективних трудових спорів відповідним Положенням, розробленим і затвердженим Наказом НСПП від 04.04.2000 р., закріплений порядок та умови навчання і перенавчання посередників і арбітрів на базі НСПП, а також порядок сертифікації цих фахівців [68].





Рис. 4.13. Концептуальна модель інституційного забезпечення регулювання СТК

Як показала практика, застосування різних способів розв'язання колективних трудових спорів за допомогою Національної служби посередництва і примирення, робота примирних комісій та трудового арбітражу зробила помітний позитивний вплив на вироблення конструктивних рішень з проблемних ситуацій у сфері соціально-трудових відносин і тим самим багато в чому сприяла зниженню соціальної напруженості в суспільстві [3; 28].

В Україні сьогодні відбувається активне реформування ринку праці та створення ефективної моделі соціального партнерства. Вивчення міжнародного та національного досвіду вказує на те, що забезпечити урахування інтересів і потреб працюючих та роботодавців можна шляхом соціального партнерства, у тому числі через проведення соціального діалогу. Одним з найважливіших напрямків розвитку моделі соціального партнерства є створення ефективного механізму розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів) [39].

Найбільш важливими причинами зростання кількості трудових спорів (конфліктів) в Україні є наступні: незавершеність реформ ринку праці; недосконалість системи соціального партнерства, а також соціального діалогу, відсутність їх нормативно-правового забезпечення; наявність суттєвих недоліків в моделі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів); низька ефективність процедур примирення; недосконалість механізму правового забезпечення проведення страйків; відсутність дієвого контролю за дотриманням законодавства у сфері праці тощо.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [30] був створений ще в радянські часи, коли існував відповідний підхід до регулювання трудових відносин, в якому не було місця питанням забезпечення соціального партнерства і соціального діалогу. На даний час відсутнє ефективне правове забезпечення системи соціального діалогу в державі. В ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»)

говориться, що соціальний діалог це – «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [74]. Змістовна частина законодавчого визначення цієї категорії не є досить чіткою, внаслідок чого відсутня можливість розробити її ефективно діючу модель.

Доктринальні положення та концептуальні підходи щодо розвитку моделі соціального партнерства в нашій державі мають виважений характер, що має позитивно вплинути на розвиток і ефективність функціонування ринку праці. Тому дуже зростає важливість вирішення питань розробки та впровадження концепції врегулювання колективних соціально-трудова спорів (конфліктів).

Конституція (Основний Закон) України декларує Україну як правову, демократичну та соціальну державу, закріплює принцип верховенства права, а також визнає фундаментальні соціально-економічні права людини, серед яких одне з центральних місць посідає право на страйк [36].

Розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів) недостатньо повно регламентується КЗпП України. Тому розв'язання відповідних ситуацій і питань регламентується окремими відповідними законами про працю.

Законом України «Про колективні договори і угоди» (ст. 1) визначені правові основи розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою покращення регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. Визначаючи процедуру і порядок проведення колективних переговорів, статті цього Закону створюють загальні засади здійснення процедур примирення [69].

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначені правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві. Цей Закон є базовим з точки зору запобігання порушень у сфері соціального партнерства, попередження колективних трудових порушень. У відповідності зі ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог повинен здійснюватися на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Крім того, цим Законом (ст. 11) запроваджено Національну тристоронню соціально-економічну раду та її основні завдання, зокрема: вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення наявних проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин [38].

Прийнятий 3 березня 1998 року Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», визначає правові й організаційні основи функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на врегулювання та покращення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі

розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), які існують між ними.

Розділ I «Загальні положення» (ст. 1–6) Закону № 137/98-ВР включає норми щодо: сфери дії; визначення поняття «колективний трудовий спір (конфлікт)»; порядку виникнення колективного трудового спору (конфлікту). Розділ II «Вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» (ст. 7–16) Закону № 137/98-ВР визначає та регламентує норми: компетенцію примирної комісії та трудового арбітражу; правовий статус примирної комісії та порядок вирішення нею відповідних спорів (конфліктів); правовий статус трудового арбітражу та порядок врегулювання відповідних спорів (конфліктів); правовий статус Національної служби посередництва та примирення, її компетенцію, а також її взаємодію зі сторонами колективного трудового спору (конфлікту). В Законі говориться, що до компетенції примирної комісії належить вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо: встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди. До компетенції трудового арбітражу належить вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) щодо: виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. В Законі також зафіксовано, що примирна комісія є органом, призначеним для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін [71].

Трудовий арбітраж – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту); створюється з ініціативи однієї зі сторін конфлікту або незалежного посередника.

Норми розділу III «Страйк» (ст. 17–28) Закону № 137/98-ВР визначають і регламентують поняття «страйк», процедуру здійснення права на страйк. Так, Законом встановлено, що страйк – це тимчасове колективне

добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Страйк застосовується як крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) [71].

Нормативно-правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) провадиться також на підставі інших актів трудового законодавства.

Втім, слід зазначити, що діюче нормативно-правове забезпечення розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів) має ряд недоліків:

1) ускладнені процедури визначення колективного трудового спору (конфлікту);

2) відсутність чіткої системи покрокового вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

3) не досить чітко визначені процедури вирішення трудових колективних спорів (конфліктів) примирною комісією та трудовим арбітражем;

4) не дуже чітко регламентована послідовність дій щодо проведення страйку.

Процес імплементації та розвитку трудового законодавства потребує розробки дієвої концепції вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), яка б мотивувала сторони конфлікту використовувати примирні процедури. Дуже важливими є питання щодо можливості надання сторонам соціального партнерства врегульовувати колективні трудові спори (конфліктів) на підставі колективних договорів, угод.

Бонтлаб В. вважає, що основними тенденціями розвитку нормативно-правового забезпечення врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) є наступні [6]:

1) розвиток моделі соціального партнерства, яка б оптимально поєднувала та узгоджувала інтереси та потреби працюючих, роботодавців, місцевого самоврядування та держави;

2) розробка та затвердження Національної стратегії розвитку соціального партнерства, одною зі складових якої була б система попередження правопорушень у сфері праці;

3) розробка та затвердження Трудового кодексу України, який має запровадити ефективну модель соціального партнерства;

4) розробка та прийняття Трудового процесуального кодексу України, який забезпечить дієву модель врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів);

5) постійний моніторинг за дотриманням трудового права.

У сучасних умовах життя суспільства, все більше уваги приділяється технологічному підходу у вирішенні конфліктів. Сучасні соціальні технології регулювання конфліктів, їх конструктивного вирішення, спираються на розуміння конфлікту як протиборства сторін, які усвідомлюють протилежність своїх інтересів.

Врегулювання конфліктів може відбуватися із застосуванням правових (традиційних) методів, що відноситься до компетенції юристів, і неюридичними (альтернативними) методами, які, на відміну від традиційних, є більш гнучкими, ресурсозберігаючими і оперативними. До їх числа відносяться переговори і посередництво.

Переговори є двостороннім або багатостороннім процесом спільного пошуку взаємовигідного рішення соціального конфлікту. Переговорні технології для вирішення соціальних конфліктів представляють великий інтерес для дослідження перспектив розвитку таких технологій в Україні. Важливою перевагою переговорів перед іншими формами вирішення і регулювання конфліктів є те, що вони дозволяють конфліктуючим сторонам виробити таку угоду, яка буде задовольняти кожен з них і дозволить

уникнути тривалих судових процедур, що можуть супроводжуватись значними матеріальними витратами і ризиком програшу однієї зі сторін.

Переговори крім самостійної форми вирішення конфліктів, можуть бути частиною інших альтернативних процедур. Їх використання довело свою ефективність в посередництві і при укладанні угоди в третейському розгляді.

Існує ще одна технологія врегулювання суперечок – так звані погоджувальні процедури. Вони є проміжною ланкою між традиційними переговорами і посередництвом. При цьому суттєва відмінна особливість погоджувальних процедур від прямих переговорів і переговорів за участю посередника полягає в тому, що сторони самостійно здійснюють контроль за етапами переговорного процесу, часом, переліком спірних питань, складанням угоди, ходом і обов'язковістю її виконання.

Важливим є те, що погоджувальні процедури так само є процесом добровільним, заснованим на взаємній довірі сторін. Робота посередника полягає в наданні сприяння та створенні умов для переговорів між конфліктуючими сторонами, спрямуванні їх на застосування процедур, які сприяють вирішенню спірних питань.

Ще одна технологія, яка допомагає з роздільною здатністю соціальних конфліктів – фасилітація, вона полягає в участі посередника у переговорному процесі, який за допомогою спеціальних графічних технік спрямовує сторони конфлікту на конструктивне обговорення ситуації, що склалася. При цьому участь фасилітатора в самій процедурі обмежується лише участю в підготовці і проведенні переговорів, він не консультує, не дає рекомендацій і не приймає участь у виробленні пропозицій. Його функції зводяться до забезпечення рівних можливостей висловлюватися і приймати участь в обговоренні проблеми. В процесі роботи фасилітатору дуже важливо суворого стежити за дотриманням правил, програми, яку намітили сторони, і процедурою переговорів. Важливо, щоб учасники переговорів не відхилялися



від винесених на розгляд питань. У випадку, якщо переговори зайшли в глухий кут, фасилітатор пропонує процедури, які сприяють укладенню угоди між сторонами. Повноваження фасилітатора, як нейтральної сторони у вирішенні конфліктної ситуації, полягають в тому, що він може приймати рішення, які стосуються лише процесу і процедур вирішення проблеми.

Посередництво як одна з технологій розв'язання конфлікту зводиться до втручання нейтральної третьої сторони з метою сприяння процесу переговорів між основними учасниками конфлікту. Посередник займає нейтральну позицію в переговорах і допомагає сторонам конфлікту подолати розбіжності.

Посередництво застосовується у випадках, коли здається що сторони не здатні самостійно знайти прийнятне для всіх рішення проблеми і досягти угоди в ході проведення прямих переговорів, а також вийти з тупикової ситуації, якщо вона утворилася в процесі переговорів.

Мета посередництва полягає в сприянні вирішенню конфлікту з урахуванням і за допомогою збалансованого використання відносної сили і відповідальності кожного боку, факторе часу, а також інформації.

Широке поширення серед технологій вирішення конфлікту отримала технологія медіації [111].

У загальному розумінні термін «медіація» (від лат. *mediatio* – посередництво, середина), що став використовуватись у другій половині ХХ ст., – це процес переговорів між сторонами за участю нейтральної третьої сторони – медіатора з метою пошуку взаємовигідного рішення.

Більшість учених визначає медіацію як певний підхід до розв'язання конфлікту, в якому нейтральна третя сторона забезпечує структурований процес, щоб допомогти сторонам, які конфліктують, знайти взаємоприйнятне рішення спірних питань [91].

Бесемер Х. надає таке визначення медіації: це процес, за допомогою якого третя сторона надає допомогу двом чи більше сторонам, за згодою

останніх, запобігти, управляти та вирішити конфлікт, допомагаючи їм із цією метою виробити взаємовигідне рішення [3].

Медіативні технології є процесом усунення та врегулювання розбіжностей між сторонами за допомогою третього незалежного учасника – посередника, або медіатора. Особливістю медіації є те, що медіатор – це незалежна фізична особа або незалежні фізичні особи, які залучаються сторонами в якості посередників у врегулюванні спору для сприяння у виробленні сторонами рішення по суті спору.

Медіатор, якщо сторони не попросили про інше, не робить пропозиції про врегулювання спірних питань, так як бажано, щоб саме сторони були авторами і власниками досягнутих рішень. Відповідно самі сторони несуть відповідальність за наслідки прийнятих рішень. Рішення, досягнуті в результаті процедури медіації, виконуються на основі принципів добровільності та сумлінності сторін.

Існує ще один підхід, згідно якого велике значення надається конфліктуючим сторонам. Його перевагою є те, що самі сторони конфлікту ініціюють процес посередництва, приймають рішення в результаті переговорів, підписують досягнуту взаємоприйнятну угоду [111; 4].

В медіації посередник не досліджує докази, не встановлює факти і не виносить рішення, які підлягають примусовому виконанню. У коло його завдань входить допомога сторонам конфлікту в досягненні угоди. У розглянутій процедурі сторони самі контролюють весь хід процесу. Вони можуть врегулювати розбіжності повністю, частково або відмовитися від досягнення угоди. Вступивши ж в судовий процес, учасники спору зобов'язані підкорятися його суворій процедурі і втрачають контроль над своєю суперечкою, тому що невідомо, коли і на чию користь вона буде розв'язана.

Судді змушені розглядати велику кількість справ, що призводить до затягування терміну розгляду справи і негативно позначається на якості

судових актів. Справи можуть розглядатися роками, проходячи першу, апеляційну, касаційну інстанції, повертаючись на новий розгляд до суду першої інстанції. Це забирає у сторін багато часу і грошей, але найголовніше те, що конфлікт залишається невирішеним. Психологічна напруга між сторонами в цьому випадку не знімається, тому після судового вирішення конфлікту їх співпраця часто утруднена або взагалі неможлива.

У числі засобів альтернативного вирішення правових конфліктів медіація в сучасній Україні має великий потенціал. Про життєздатність даного інституту говорить те, що медіація допоможе вирішити проблему перевантаженості судової системи України, і так само те, що медіація має величезні переваги, які очевидні навіть при ефективно діючій системі державного правосуддя.

В умовах сьогодення в українській соціальній науці все більшої актуальності набуває проблема розробки ефективних технологій вирішення соціальних конфліктів. Це пов'язано з розвитком існуючих і появою нових соціальних відносин в суспільстві.

У зарубіжній літературі широке поширення набув термін «альтернативне вирішення конфліктів» для позначення всіх технологій, альтернативних судовому врегулюванню соціального конфлікту.

Спочатку необхідно було розмежувати приватні несудові процедури від традиційного судового вирішення спорів, так в обігу введено був термін «альтернативне вирішення спорів» (далі АВС). У широкому сенсі АВС сприймається як альтернатива державному правосуддю. Даний варіант трактування поняття АВС включає всі несудові способи вирішення спорів та врегулювання конфліктів, тобто арбітраж, посередництво, третейський розгляд та інші.

Арбітраж є однією з технологій альтернативного вирішення конфліктів. Рішення яке виносить арбітр, в ході процедури арбітражу, є обов'язковим для виконання сторонами, тому іноді його приймають за судове засідання. Як

технологія по врегулюванню та вирішенню конфліктів арбітраж орієнтований на дотримання вимог і норм закону [77; 78; 79].

Незважаючи на схожість з судовим розглядом арбітраж є альтернативним механізмом. Сторони можуть вносити зміни в правила і процедуру проведення арбітражу і можуть самі вирішувати запросити їм одного арбітра або групу посередників, найчастіше за все до трьох осіб. Крім того, сам арбітр не зобов'язаний бути юристом за освітою. У процедурі арбітражу перед розбором конфліктної ситуації не завжди проводиться попереднє вивчення документів. Можна відзначити, що арбітраж менш формальна процедура, ніж судовий розгляд, і вимагає від сторін конфлікту значно менше часу і коштів.

За останні кілька років помітно зріс інтерес до третейського розгляду. Третейський розгляд представляє недержавну форму вирішення правових спорів. Як і у випадку з арбітражем, багато принципів організації діяльності третейського суду дуже схожі із здійсненням судового процесу в судах загальної юрисдикції, при цьому він не входить в систему державних органів і органів місцевого самоврядування щодо захисту порушених прав, не пов'язаний з системою конституційних органів судової влади.

Часто третейські суди створюються при Торгово-промисловій палаті, великих фінансово-промислових підприємствах і діють на підставі Положень. Рішення третейських судів виконуються добровільно.

Третейські суди, як форма альтернативного вирішення конфліктів набувають все більшого значення, Це, перш за все, пов'язано з тим, що третейські суди мають у порівнянні з державними судами цілу низку переваг. По-перше, ці процедури не вимагають великої кількості фінансових витрат і обходяться конфліктуючим сторонам набагато дешевше ніж звернення до суду, оплати судових витрат і держмита. По-друге, в учасників є можливість вибору арбітрів і спрощена процедура розгляду спору.

Третейські суди на відміну від інших альтернативних форм вирішення

спорів і конфліктів потребують правового регулювання.

Кількість постійно діючих третейських судів в Україні постійно зростає. Вони створюються не тільки при торгово-промислових палатах, а й при інших об'єднаннях підприємців (біржах, асоціаціях і союзах, великих компаніях холдингового типу), а також при деяких громадських організаціях, наприклад при союзі юристів.

Оскільки метою звернення до третейського суду є отримання взаємоприйнятної для сторін результату, то третейський суд є таким методом регулювання суперечок, який дозволяє сторонам підтримувати ділові відносини в майбутньому.

Таким чином, АВС є додатковою гарантією суб'єктам в реалізації конституційного права на вибір найбільш адекватного варіанту вирішення спору або врегулювання конфлікту з метою захисту законних інтересів і прав та досягнення необхідної процесуальної мети.

Важливо підкреслити, що до АВС сторони суперечки зазвичай звертаються, коли вони обопільно намагаються вирішити спір мирним шляхом, а також коли хочуть визначити своє правове становище у суперечці, оскільки при його розгляді як самі сторони, так і посередник висувають один одному аргументи і їх оцінка часто дозволяє сторонам визначити сильні і слабкі моменти, щоб прийняти рішення.

Одним з найбільш поширених прийомів запобігання конфліктам є інституціалізація. Сутність інституціалізації в тому, що після того як конфлікт починає набирати гостроту, навколо протиборчих сторін утворюються всілякі комітети, партії, організації, які спрямовують свою діяльність на вираження і відстоювання інтересів конфлікуючих сторін. Цей процес веде до впорядкування вимог, претензій сторін конфлікту.

Виконуються дії, спрямовані на формування посередницьких організацій, які сформовані з компетентних представників неполітичних інститутів. Процес інституціалізації дозволяє впорядкувати зусилля протягом

конфлікту та направити його в більш конструктивне русло, але разом з тим містить і певні потенційні труднощі подолання конфлікту. Негативною рисою процесу інституціалізації є те, що організації, які утворюються в ході конфлікту, можуть мати свій вузький інтерес, який не співпадає з інтересами маси рядових учасників. Це може ускладнити конфліктну ситуацію, а іноді робить її вирішення неможливим до тих пір, поки такі організації мають вплив і авторитет.

Велику роль у попередженні конфліктів відіграють громадські об'єднання. Класи і соціальні верстви, які мають протилежні інтереси, можуть сформувати тимчасову спільність, члени якої мають різні погляди, але сходяться на думці, що спірне питання має бути вирішене ними самими. Такі громадські об'єднання можуть скликатися в формі якийсь «круглих столів» для обговорення спірних проблем, або громадських організацій.

Ще одним способом участі у врегулюванні конфліктів, є спільна робота з керівниками органів державної влади, а також представниками відомств, до повноважень яких належать проблеми, що виникають.

Одним з важливих напрямків у розвитку суспільства залишається поліпшення системи альтернативних способів вирішення конфліктів. Для того щоб альтернативні технології стали затребуваною практикою необхідно, щоб учасники соціальних відносин були проінформовані про наявність альтернативи судового розгляду.

#### Висновки до розділу 4

1. Обмеженість ресурсів, підвищення складності та кількості управлінських процесів, загострення соціальної напруженості та дисбаланс інтересів працівників й роботодавців стають причинами виникнення

організаційних конфліктів, які займають особливе місце серед розмаїття соціально-трудова конфліктів. Проведений аналіз дозволив визначити поняття «організаційний конфлікт» як відносини між структурними одиницями організації, які характеризуються їх протиборством на основі протилежно спрямованих цілей, інтересів, поглядів, ускладнюють досягнення загальної мети організації і є першопричинними у виникненні конфліктів в системі соціально-трудова відносин на груповому та індивідуальному рівні через управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні причини, які перешкоджають ефективній реалізації складових кадрової політики.

2. На основі узагальнення та систематизації причин організаційних конфліктів, їх угруповання за допомогою діаграми Ісікави була розвинута типологія організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх. Відповідно до визначеної класифікації причин конфліктів, виділено такі види організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх: управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні та інноваційні конфлікти. Така класифікація організаційних конфліктів за причинами, що їх зумовлюють, забезпечить підґрунтя для проведення діагностики організаційних конфліктів, аналізу та визначення можливостей і шляхів їх вирішення, а, значить, підвищення ефективності управління конфліктами на підприємстві в цілому.

3. Виходячи з доведеного у попередніх розділах того, що комплексним інструментом оцінювання передумов конфліктів є індекс людського розвитку, на мікрорівні запропоновано у якості модифікованих показників ІЛР: середньомісячну заробітну плату на підприємстві (характеристика добробуту); відсоток працівників з базовою та повною вищою освітою (характеристика освіти); відсоток відпрацьованого робочого часу за мінусом невідпрацьованого часу через захворюваність (характеристика здоров'я).

4. Показником стану конфліктності на підприємстві було визнано коефіцієнт плинності кадрів, який переважно визначається звільненням працівників за власним бажанням, тобто незадоволеністю працею, що призводить до розгортання конфліктів. Гіпотеза про залежність модифікованого ІЛР на мікрорівні та станом конфліктності була доведена за допомогою економіко-математичного методу кореляційно-регресійного аналізу. Вихідними даними для дослідження були результати діяльності 5 підприємств Харківського регіону: ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ «Ліфт-Маркет», ТОВ «Украналітика», ТОВ «Укрінвест-промторг», ТОВ «Екотехно-спектр». Всі обчислення були проведені засобами пакету STATISTICA 12.0. Отримана модель засвідчила тісний зворотній лінійний зв'язок між результуючим показником плинності персоналу та факторною величиною ІЛР, що підтвердило гіпотезу про те, що чим більше ІЛР, тим менше незадоволеність і конфліктність на підприємстві.

5. Реалізація (імплементация) норм міжнародного трудового права та права соціального забезпечення є завершальною стадією механізму міжнародного правового регулювання в сфері праці і соціального забезпечення. Виходячи з цього, імплементация міжнародних норм права означає їх включення, реалізацію в правовий механізм держави шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм національного права або їх зміни).

6. На основі систематизації законодавства обґрунтовано інституційне забезпечення урегулювання соціально-трудова конфліктів у соціально-трудова сфері. Медіативні технології є процесом усунення та врегулювання розбіжностей між сторонами за допомогою третього незалежного учасника – посередника, або медіатора. Особливістю медіації є те, що медіатор – це незалежна фізична особа або незалежні фізичні особи, які залучаються сторонами в якості посередників у врегулюванні спору для сприяння у виробленні сторонами рішення по суті спору.



7. Способи захисту прав громадян, що передбачають адміністративний та судовий порядки, які не завжди можуть повною мірою задовольняти потреби швидкого і справедливого відновлення порушених прав через формальний характер процедур, тривалі терміни розгляду конфліктів, а також витрати на послуги представника у суді, який не завжди може мати високий рівень професіоналізму у вирішенні конфліктів. Для усунення вказаних проблем пропонується створення Центру профілактики і регулювання соціальних конфліктів (ЦПРСТК). Для ефективної профілактики і регулювання соціально-трудої конфліктності робота таких центрів соціальної активності, у тому числі соціальний діалог між учасниками соціального партнерства має здійснюватися на регіональному, галузевому та виробничому рівнях.

Основні результати досліджень, отримані автором у ході написання розділу, опубліковані в роботах [46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 100; 101; 102; 103; 104; 105; 106; 107; 108; 109; 110]

#### Список використаних джерел до розділу 4

1. Анцупов А. Я., Малишев А. Н. Введення в конфліктологію : навч. посіб. Київ: МАУП, 1996. 103 с.
2. Баргоякова І. І. Багатомірна класифікація соціально-трудоих конфліктів. *Праця і соціальні відносини*. 2004. № 3. С.15-20.
3. Бесемер Х. Медіація: Посередництво в конфліктах. Київ: Духовне пізнання, 2004. 176 с.
4. Білик М. В., Бала Р. Д., Тарнавський М. І., Бала О. І. Фактори плинності кадрів на підприємствах в умовах розвитку міжнародних економічних зв'язків. *Бізнес Інформ*. 2018. №1. С. 177–181.

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

6. Бонтлаб В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. №11. С. 50–55.

7. Бущенко П. А., Слюсар А. М., Швець Н. М. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посібник; за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків : Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. 110 с.

8. Васюта В. Б., Чечіль Т. В. Сучасна система трудових показників на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2014. №12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3663> (дата звернення: 20.04.2022 р.).

9. Гелрігел Д., Склокум Д., Вудмен Р., Бернінг С. Організаційна поведінка. Київ: Основи, 2001. 726 с. г01

10. Гончар О. І. Актуалізація управління потенціалом підприємства за умов євроінтеграції : монографія / О. І. Гончар. – Хмельницький : ХНУ, 2015. – 333 с.

11. Гриньова В.М., Новікова М.М., Самойленко В.В. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Харків : ХНЕУ, 2009. 254 с.

12. Гриценко Н. В. Ефективність конфліктів в організації. *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ"*. 2017. № 24 (1246). С. 3–6.

13. Гуга З. І. Профспілки та їх роль у соціально-трудовому розвитку. *Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі*: Зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. (26 квітня 2018 року). Київ : Четверта хвиля, 2018. С. 52–56.

14. Гудзь М., Аталай А. Шляхи розв’язання проблеми плинності кадрів на промисловому підприємстві. *European journal of economics and*

*management*. 2019(5). №2/22. URL: [https://eujem.cz/wp-content/uploads/2019/eujem\\_2019\\_5\\_2/22.pdf](https://eujem.cz/wp-content/uploads/2019/eujem_2019_5_2/22.pdf) (дата звернення: 20.04.2022 р.).

15. Гуменюк Л. Й. Соціальна конфліктологія : підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 564 с.

16. Державна служба статистики України : сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 18.05.2022 р.).

17. Долинська М. С., Мокрицька Н. П., Бутинська Р. Я. Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми: колективна монографія. Львів: Галицька видавнича спілка. 2021. 312 с.

18. Древаль Ю. Д., Лінецький Л. М. Проблематика організаційних конфліктів. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2017. Вип. 182. С. 59–68.

19. Дубодєлова А. В. Організаційні конфлікти: особливості, причини виникнення, типологізація. *Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка"*. 2010. № 668. С. 258–262.

20. Економіка праці : навч. посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

21. Європейська соціальна хартія (переглянута): хартія, міжнародний документ від 03.05.1996 р. №51. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text) (дата звернення: 20.11.2020 р.).

22. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія : навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 315 с.

23. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В., Туз О. І. Управління конфліктами : навч. посібник. Київ: Кондор, 2011. 172 с.

24. Жеребятнікова І. В. Аксиологічна домінанта соціокультурного конфлікту. *Вісник Львівського університету : Серія філософсько-політологічні студії*. 2020. Вип. 31. С. 22–31.

25. Захарчин Г. М., Склярчук Т. В. Роль організаційної культури в управлінні конфліктами. *Приазовський економічний вісник*. 2020. Випуск 5(22). URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-5-35> (дата звернення: 17.02.2022 р.).

26. Захарчин Г. М., Склярчук Т. В., Андрусів С. В. Інноваційний конфлікт: особливості прояву у системі менеджменту. *Інфраструктура ринку*. 2019. Випуск 29. С. 177–182.

27. Іншин М.І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. *Форум права*. 2006. № 2. С.71–75. i01

28. Кисельова О. І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення. *Юридична наука і практика*. 2011. №1. С.95–99.

29. Ковальчук Г.Р. Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Національний університет «Львівська політехніка». Львів, 2016. 21 с.

30. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (дата оновлення: 25.10.2020 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

31. Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірної процесу. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 12. С. 76–83.

32. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.

33. Колот, А. Вирішення соціально-трудових конфліктів на засадах партнерства та соціальної відповідальності. 2023, *Економіка та суспільство*, № 49.

34. Конвенции и рекомендации МОТ. Т. I – II. – Женева: Международное бюро труда, 1957–1990.

35. Конопацька О. М. Конфлікти в трудових колективах і шляхи їх подолання. *Юридична психологія та педагогіка*. 2014. № 1. С. 100–105. к06
36. Конституція України: станом на 1 верес. 2016 р.: відповідає офіц. тексту. Харків: Право, 2016. 82 с.
37. Корольова Н. М. Управління конфліктною взаємодією та соціально-трудовою напруженістю персоналу. *Бізнес Інформ*. 2012. №10. С. 169–171.
38. Красномовець В. А., Пасека А. С. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин України: особливості формування та перспективи. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". 2013. Випуск №2(6). С. 155–160.
39. Купіна Л.Ф., Крилова Ю. І. Поняття, причини та класифікація трудових спорів. *Альманах права*. 2016. Вип. 7. С. 322-325.
40. Кучера В. О. Трудове право України: навчальний посібник. Львів: ЛьвДУВС. 2017. 564 с.
41. Любохинець Л. С. Соціальне партнерство як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2013. Випуск 28. Т.1. С. 262–269.
42. Миронова О. М., Мазоренко О. В. Конфліктологія : навч. посібник. Харків : Вид. ХНЕУ, 2011. 168 с.
43. Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. *Бізнес Інформ*. 2015. № 8. С. 266–271.
44. Мороз О. О., Сметанюк О. А., Лазарчук О. В. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2010. 256 с.
45. Мостенська Т. Л. Основні причини виникнення конфліктів в організаціях та шляхи к подолання. *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2010. № 21. С. 188–189.

46. Назаров Н. К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Випуск 5. Частина 2. С. 198–201.

47. Назаров Н. К., Чжан Хао Юй. Аналіз стану кадрової безпеки та лояльності персоналу промислових підприємств. *Проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 149-155.

48. Назаров Н.К. Аналіз причин виникнення організаційних конфліктів. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023: Тези XXXI Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.)*

49. Назаров Н.К. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи. Формування професійних компетентностей умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 152-170

50. Назаров Н.К. Кваліфікація персоналу як шлях розвитку підприємства // *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2014. № 2(15). С. 35-41

51. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. №5. С. 198-201

52. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2014. № 2(8). С. 363-369

53. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. № 2(33). (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Філюк Г.М.). К.: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 136-145

54. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252.

55. Назаров Н.К. Структурні трансформації в управління підприємством: тенденції розвитку. *The International Scientific and Practical Congress of Economists and Lowerers «Everything in the Name of Science: professional scientific publication*. Geneva (Switzerland), Odessa (Ukraine). 2015. Vol-1, p. 261. P. 44-47

56. Назаров Н.К., Назарова Г.В., Методи попередження загроз кадровій безпеці підприємства. *Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансово-економічною безпекою: аудиторський супровід та бізнес-розвідка*: матеріали III міжнар. наук.-практ. конфер., Харків, 11-13 квітня 2013 р. Харків: ХНУМГ, 2013. С. 83-85

57. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія. Харків : ХНЕУ, 2010. 323 с.

58. Назарова Г. В., Романова А. Д. Дослідження домінантів соціально-психологічного клімату. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 14. Частина 1. С. 79–84.

59. Нижник В. М. Підвищення конкурентного потенціалу та економічної безпеки промислових підприємств за умов розвитку глобалізаційних процесів : монографія / за наук. ред. В. М. Нижника. Хмельницький : ХНУ, 2013. 525 с.

60. Національна служба посередництва і примирення : сайт. URL: <https://nspp.gov.ua/> (дата звернення: 05.11.2022 р.).

61. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики. *Галицький економічний вісник*. 2013. №2(41). С. 79–83.

62. Овчарук О. М. Методологічні аспекти та проблеми формування кадрової політики підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Випуск 61. С. 61–65.

63. Павлюк В.В. Формування механізму соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин України. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип.: Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т. Т. 2. С. 206–216.

64. Паращенко Л.І., Вітомський Ю.Л., Наконечна Н.В. Організаційні конфлікти та особливості їх розв'язання. *Актуальні проблеми психології*. 2019. Т. ІХ. Вип. 12. С. 353–364.

65. Подольчак Н. Ю., Ковальчук Г. Р. Місце та види управлінських конфліктів у сучасній системі менеджменту підприємства. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2012. № 748. С. 88–95.

66. Прикладна економетрика : навч. посіб. : в 2 ч. Частина 1 / Гур'янова Л. С., Клебанова Т. С., Прокопович С. В. та ін. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. 235 с.

67. Про затвердження Методики аналізу соціально-економічних і соціальних трудових відносин та прогнозування колективних трудових спорів (конфліктів): Наказ Національної служби посередництва і примирення від 27 червня 2000 №50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0050299-00#Text> (дата звернення 18.12.2022).

68. Про затвердження Методичних рекомендацій по здійсненню Національною службою посередництва і примирення заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів): наказ національної служби посередництва і примирення від 31.12.2009 р. №92.



URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0092299-09#Text> (дата звернення 20.11.2022).

69. Про колективні договори і угоди: Закон України: від 27.05.2022 (редакція) №3356-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

70. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 02.11.2016 (редакція) №5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

71. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998р. №137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%D1%80#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

72. Про порядок здійснення Національною службою посередництва і примирення посередництва запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння їх своєчасному вирішенню: положення від 25.03.2005 №v0115299-01 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0115299-01#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

73. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 19.08.22 (редакція) № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

74. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 27.05.2022 №2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 20.11.2022 р.).

75. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП від 19.06.1981 р. №154. (Дата оновлення 04.02.1994 р.) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text) (дата звернення: 20.11.2022).

76. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 р. №1258/98. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text> (дата звернення 20.11.2022).

77. Рекомендації про добровільне примирення і арбітраж від 29.06.1951 р. Рекомендації № 92 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text) (дата звернення 20.11.2022).

78. Рекомендації щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі від 20.06.1960 р. №113. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_243#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text) (дата звернення: 20.11.2022).

79. Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам від 19.05.1981 р. №163. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_274#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text) (дата звернення: 20.11.2022).

80. Рудніченко Є. М. Загроза, ризик, небезпека: сутність та взаємозв'язок із системою економічної безпеки підприємства / Є. М. Рудніченко // Економіка. Менеджмент. Підприємництво. – 2013. – № 25 (1). – С. 188–195.

81. Самолюк Н. М., Юрчик Г. М. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 12. С. 500-508.

82. Сергієнко Т. І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2012. №48. С. 236–242.

83. Сівчук І. П. Удосконалення соціально-економічного механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємстві : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Тернопільський нац. технічний ун-т ім. Івана Пулюя. Тернопіль, 2012. 21 с.

84. Скриньковський Р. М. Діагностика рівня конфліктності в колективі та шляхи подолання дестабілізації соціально-трудових відносин на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2016. №4. С. 268–273.

85. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : монографія. Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : ПП Іванюк В.П, 2011. 208 с.

86. Тельнов А. С., Решміділова С. Л., Стеценко Н. А. Особливості управління персоналом на підприємствах торгівлі в сучасних економічних умовах. *Asian Journal of Scientific and Educational Research*. 2016. No1. (19), January - June, Vol. IX. P. 83-89.

87. Фетісов В. С. Пакет статистичного аналізу даних STATISTICA : навч. посіб. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. 114 с.

88. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : аналітична доповідь. Київ: НІСД, 2011. 47 с.

89. Шапоренко О.І. Роль профспілок у регулюванні соціально-трудових відносин на підприємстві. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2018. №12. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1545> (дата звернення 17.11.2022).

90. Щербініна С.А., Рома А.В. Економіко-математичне моделювання основних показників діяльності підприємства малого бізнесу. *Економіка і регіон : наук. вісн. ПолтНТУ*. 2013. № 5. С. 176-181.

91. Щукін О. С. Окремі аспекти досягнення балансу інтересів працівників та роботодавців під час проведення страйків. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1(16).

92. Alper S., Tjosvold D., Law K. S. Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams. *Personnel Psychology*. 2000. 53 (3). P. 625–642. URL: [doi:10.1111/j.1744-6570.2000.tb00216.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00216.x) (accessed December 19, 2022).

93. Bodtker A. M., Jameson J. K. Emotion in conflict formation and its transformation: Application to organizational conflict management. *The International Journal of Conflict Management*. 2001. 12 (3): 259–275. URL: [doi:10.1108/eb022858](https://doi.org/10.1108/eb022858) (accessed May 03, 2022).

94. Coser Lewis A. Social Conflict and the Theory of Social Change. *The British Journal of Sociology*. 1957. Vol. 8, No. 3. P. 197–207.

95. Dahrendorf R. Class and conflict in an industrial society. London: Routledge, 2022. 354 p. URL: <https://doi.org/10.4324/9781003260257> (accessed September 19, 2022).

96. De Dreu Carsten K. W., Gelfand Michele J. The psychology of conflict and conflict management in organizations. New York; London: Lawrence Erlbaum Associates, 2008. 508 p.

97. DeChurch L. A, Marks M. A. Maximizing the benefits of task conflict: The role of conflict management. *The International Journal of Conflict Management*. 2001. 12. P. 4–22. URL: [doi:10.1108/eb022847](https://doi.org/10.1108/eb022847) (accessed September 12, 2022).

98. Eunson B. Conflict Management. New Jersey: John Wiley & Sons. 2012. 136 p.

99. Mescon M. H., Albert M., Khedouri F. Management. 3rd ed. New York: Harper & Row, 1998. 777 p.

100. Nazarov N. Improving the mechanism of regulation of socio-labour relations at the enterprise. *Economics, Management, Law: Problems and Prospects: Collection of scientific articles*. Coventry: Agenda Publishing House. 2015. P. 233-236.

101. Nazarov N. Anti-crisis personnel management in the conditions of restructuring. *Scientific Foundations in Economics and Management: monograph*. Boston: Primedia eLaunch, 2022. P. 513-541

102. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference*. London, England. 2021. Pp. 70-74.

103. Nazarov N. System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. Changing Paradigm in Economics & Management System. Delhi : ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93.
104. Nazarov N., Luhova V., Sotnikova Y., Churkin A. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of development*. 2022. №21.
105. Nazarov N., Nazarova G., Luhova V., Semenchenko A., Ivanisov O., Mathematical model of efficiency of partisipative management system. *Revista Espacios*. vol. 41 (issue 15). 2020. P. 11-26.
106. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268 (*Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar*)
107. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E., Mass layoff management at domestic enterprises. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2018. №2 (4), P. 45-49.
108. Nazarov N., Stepanova E., Sotnikova Yu., Quality of working life as the strategic direction of domestic enterprises' activity. *The Economic Annals-XXI Journal*. 2015. № 7-8(1). P. 106-108
109. Nazarov, N. , Sotnikova, Y. , Nazarova, G. , Bilokonenko, H. Digital technologies in HR management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No 4. P. 527-535
110. Nazarov, N., Nazarova, G. The analysis of structural configurations for implementing competitive strategies. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2017. № 2 (1). C. 132-137.
111. United Nations Guidance for Effective Mediation. Annex to the report of the Secretary-General on Strengthening the role of mediation in the peaceful settlement of disputes, conflict prevention and resolution. UN. 2012. 26 p.

## РОЗДІЛ 5

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ГАРМОНІЗАЦІЇ  
ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ  
КОНФЛІКТУ: ІНДИВІДУУМНИЙ РІВЕНЬ5.1. Соціально-психологічні особливості взаємодії учасників трудового  
процесу як передумова конфлікту

Життєдіяльність будь-якої організації завжди пов'язана з певними проблемами і суперечностями, повністю уникнути яких неможливо. Особливо гостро проблема конфліктів постає у соціально-трудої сфері, адже праця людини спрямована, перш за все, на задоволення власних потреб, тобто трудові взаємовідносини пронизані різноспрямованими мотивами, цілями і інтересами суб'єктів праці, які часто є каталізатором виникнення конфліктів, що призводить до дисгармонії в роботі трудового колективу та організації в цілому. Підвищується конфліктогенність трудових відносин в умовах зростання невизначеності у всіх сферах соціального життя, невпевненості у майбутньому, зниження якості життя населення, посилення соціальної напруги у сучасному суспільстві, яка викликана політичною та економічною нестабільністю.

Розробка ефективної стратегії і тактики вирішення конфліктів, що сприяють швидшому їх врегулюванню, розробка дієвих механізмів їх прогнозування, забезпечення системного підходу до управління конфліктами з метою запобігання неконструктивних конфліктних взаємодій в трудових колективах неможливе без врахування соціально-психологічних аспектів взаємодії учасників трудового процесу, що свідчить про актуальність обраної теми дослідження.

Соціально-трудова відносина – це взаємозв'язки і взаємини, що існують між індивідами і їх групами в процесах, обумовлених трудовою діяльністю. У сучасному суспільстві фактично будь-яка трудова діяльність за змістом і формою організації об'єктивно є взаємопов'язаною, спільною. [8]. Складність взаємодії учасників трудового процесу полягає у тому, що соціальні суб'єкти, які взаємодіють, є особистостями з індивідуальним і неповторним набором соціально-психологічних властивостей та якостей, мають самосвідомість і намагаються реалізувати власні цілі та інтереси, а крім цього зазнають впливу середовища, у якому відбувається взаємодія. Дослідження конфлікту як своєрідного соціально-психологічного феномена вимагає висунення своєрідної аксіоми про конфліктність людського існування. «Людина живе в суспільстві, діє в системі міжособистісних стосунків, її діяльність спрямована на задоволення власних потреб. За винятком потреби в повітрі, усі інші потреби ніколи не задовольняються повністю в кожен хвилину життя. Таким чином, людина приречена на конфлікт» [61, с. 10].

Науковці [13, 28, 34, 63] зазначають, що соціальна взаємодія має несуперечливий характер тоді, коли вона є збалансованою. Якщо баланс не забезпечується, виникає конфлікт. Вони виділили п'ять балансів, при порушенні яких може виникнути конфлікт (рис. 5.1). Автори наголошують, що несприятливими з точки зору взаємовідносин є неприйняття суб'єктами взаємодії своїх ролей, надмірна залежність від інших, нерівноцінний обмін послугами, завдання шкоди один одному, невідповідність самооцінки та зовнішньої оцінки, занадто велика або занадто мала відповідальність сторін. Зазначені причини порушують соціальну рівновагу, ведуть до виникнення і загострення протиріч.

К. Л. Крюгер, М. А. Діабес, Л. Р. Вайнгарт акцентують увагу на психологічних аспектах конфлікту, зазначаючи, що «психологічний досвід члена групи в конфлікті включає те, як він сприймає, осмислює і емоційно

переживає епізод конфлікту, його ставлення до інших залучених, а також його розуміння та інтеграцію нових знань під час взаємодії» [88]

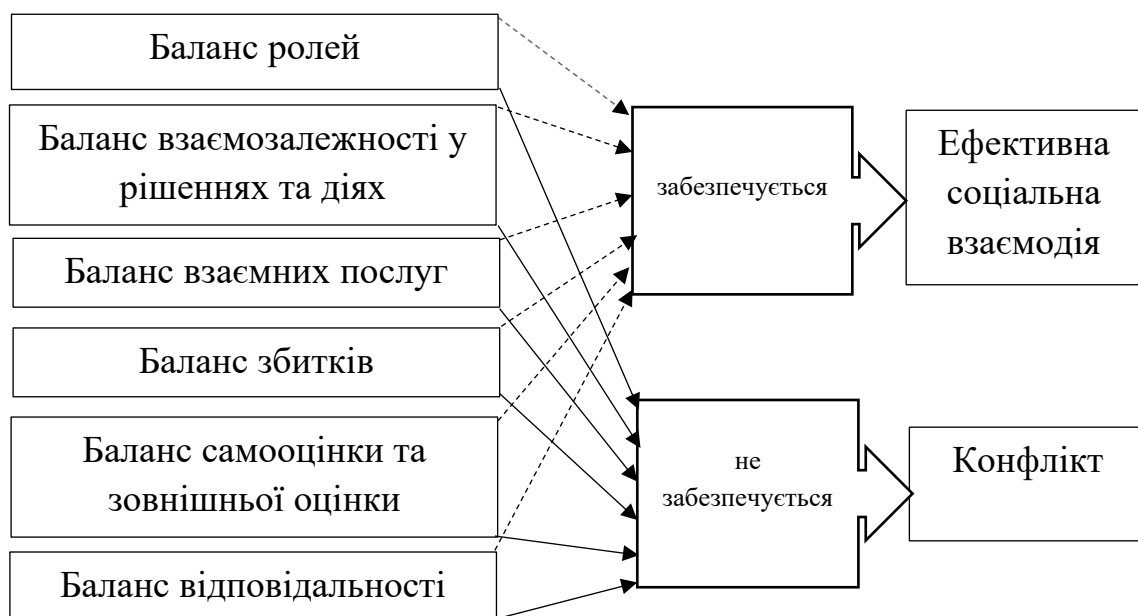


Рис. 5.1. Варіанти розвитку соціальної взаємодії (розроблено автором)

Протиріччя як взаємодія протилежностей (сторін, властивостей), одночасно обумовлюють і заперечують один одного. Це передбачає, що будь-яка система взаємодіє не тільки з іншими системами, а й з самою собою. Це означає, що всі системи містять в собі свою протилежність, що є джерелом їх самозмінювання. Етапи розгортання і розв'язання суперечності в традиційній діалектичною схемою «тотожність (протиріччя існує потенційно) – відмінність – протилежність (найбільша відмінність сторін) – підстава (зняття даного протиріччя)» визначають процеси функціонування і розвитку соціальної, соціально-психологічної, психологічної системи.

Спільна трудова діяльність, взаємодія працівників викликають появу значної кількості соціально-психологічних протиріч, які можна класифікувати за різними ознаками, зокрема за такими критеріями як тип зв'язків «суб'єкт–суб'єкт» та «суб'єкт–діяльність/умови діяльності» [14, 19]:



1) міжособистісні протиріччя виникають через сприйняття відмінності або несумісності персональних цілей, потреб та інтересів членів групи, а також невідповідності або протилежності між очікуваннями одних і поведінкою інших: всередині підгруп, між членами різних підгруп, між «самостійними» членами, між представниками підгруп і не включеними в них членами [54];

2) індивідуально-групові протиріччя – негативне сприйняття можливості реалізації актуальних індивідуальних цілей, потреб і інтересів в групі;

3) міжгрупові протиріччя – сприйняття відмінності, несумісності або протилежності цілей і інтересів своєї групи в порівнянні з цілями і інтересами інших груп;

4) статусні протиріччя – сприйняття відмінності, невідповідності або несумісності між персональними очікуваннями членів групи і поведінкою керівника (чи лідера) по відношенню до них;

5) мотиваційно-діяльні протиріччя – сприйняття невідповідності між мотиваційним потенціалом членів групи і мірою їх задоволеності виконуваної основною діяльністю [93];

6) діяльнісної-організаційні протиріччя – сприйняття відмінності, невідповідності або несумісності між очікуваннями членів групи щодо основної спільної діяльності і особливостями організації керівництва цією діяльністю.

Таким чином можна стверджувати, що конфлікти є результатом порушення соціальної рівноваги, загострення протиріч та суб'єктивного сприйняття цих явищ, яке обумовлюється особистістю працівника.

Тобто важливою проблемою в управлінні конфліктами у соціально-трудовій сфері є визначення соціально-психологічних особливостей взаємодії учасників трудового процесу, які впливають на виникнення й розвиток конфліктів, тобто є чинниками конфлікту.

Аналіз наукових джерел дає підстави для виявлення різних підходів науковців до обґрунтування чинників впливу на виникнення й розвиток конфліктних форм поведінки. Крім цього автори використовують різні терміни для їх визначення, у роботах науковці досліджують чинники конфліктів, фактори конфліктів, причини, причинні фактори, детермінанти конфліктів, маючи на увазі одні й ті самі явища. Не маючи на меті заглиблюватися у дослідження відмінностей у цих поняттях, зазначимо, що у роботі будемо використовувати термін «чинник», який у академічному тлумачному словнику визначається як умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис; фактор [71].

Ю. Фененко наводить соціальні і психологічні причини конфліктів. До причин соціального характеру відносить: статусно-рольові протиріччя в соціальній групі; різне розуміння групових норм поведінки (власне розуміння норм «належної», «рекомендованої» і «забороненої» поведінки); боротьба за більш високий соціальний статус; послаблення соціального контролю в першу чергу через вади управління); соціальна нерівність і порушення принципів соціальної справедливості, які в більшості випадків розуміються суб'єктивно. Причинами психологічного характеру є психофізіологічна і соціально-психологічна несумісність; порушення закономірностей міжособистісного спілкування, заданість міжособистісної взаємодії в режим взаємних претензій; відмінності в стереотипах поведінки, чорно-біле сприйняття дійсності, особистісна і групова атрибуція (приписування), нетерпимість до відмінностей тощо [76].

Українські науковці В.Я. Галаган, В.Ф. Орлов, О.М. Отич усі фактори, які зумовлюють виникнення і розвиток конфліктів, об'єднують у чотири групи: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні. Перші дві групи об'єднують фактори об'єктивного характеру, третя і четверта – суб'єктивного. Особливу увагу автори приділяють саме

факторам суб'єктивного характеру. До причин конфлікту, що мають соціально-психологічний характер, вони відносять можливі викривлення інформації в процесі міжособистісної і міжгрупової комунікації, а до особистісних – індивідуально-психологічні особливості учасників конфлікту, які зумовлені специфікою процесів, що відбуваються у психіці людини в ході її взаємодії з іншими людьми та оточуючим середовищем [10].

Л. Котлова зазначає, що виникнення і розвиток конфліктів обумовлений причинами об'єктивно-суб'єктивного характеру. До числа об'єктивних причин конфліктів можна віднести головним чином ті обставини соціальної взаємодії людей, що привели до зіткнення їхніх інтересів, думок, установок і т.д. Суб'єктивні причини конфліктів в основному пов'язані з тими індивідуально-психологічними особливостями опонентів, які призводять до того, що вони вибирають саме конфліктний, а не який-небудь інший спосіб вирішення об'єктивного протиріччя [35].

О. Біловодська, Т. Кириченко пропонують таку класифікацію причин конфліктів: об'єктивні, соціально-психологічні та особистісні. Об'єктивні причини конфліктів лежать в площині нерівномірного розподілу ресурсів, через що виникають такі причини конфліктів, як відмінність у цілях; розходження в цінностях; взаємозалежність завдань; незадовільна/відсутня комунікація. Соціально-психологічні причини конфліктів можна класифікувати на такі види, як несприятливий соціально-психологічний клімат; аномія соціальних норм; труднощі адаптації до групи/середовища; протиріччя поколінь; територіальні протиріччя; прояви респондентної агресії [5].

Особистісні причини конфліктів розглядаються як провідні в особистісно-орієнтованому підході до конфлікту, основною категорією якого є «конфліктна особистість». Феномен «конфліктність» розглядається у трьох аспектах: на рівні особистості як інтегративна її властивість, що є симптомокомплексом компонентів та виявляється у потребі пошуку

конфліктних ситуацій; на рівні міжособистісних стосунків, як схильність до сприймання ситуації як конфліктної та до реалізації конфліктної поведінки у міжособистісній взаємодії; на рівні соціально-психологічних чинників (конфліктогенів), як міра готовності особистості до розвитку і вирішення проблемних ситуацій соціальної взаємодії шляхом конфліктів [52; 78].

Як бачимо вітчизняні вчені застосовують різноманітні класифікації для визначення чинників конфліктів. Що стосується зарубіжних авторів, вони застосовують класифікації, а також, доволі часто, інший підхід – визначають конкретні причини, без їх систематизації. В більшості проаналізованих досліджень, зокрема у публікації нігерійських дослідників Б. Омисоре, А. Абіодун [61], малазійських М. Салле, А. Адулпакді [100], канадських А. Ауербаха, С. Гарсії та С. Долана [84], усі фактори об'єднано у дві великі групи: структурні та особистісні фактори. Структурні причини – це недостатність ресурсів, несумісність цілей, взаємозалежність, відносини влади, статусні відмінності, юрисдикційні неясності, ролі та очікування. Особисті фактори – різні рівні вмінь і навичок, конфліктні якості, різне сприйняття, різноманітність демографічних, соціальних та інших особливостей, особисті проблеми, комунікація.

Схожу думку висловлюють іранські науковці М. Бехештіфар та Е. Заре, які пропонують розглядати особисті фактори та організаційні фактори. До особистісних факторів, які виникають через відмінності між індивідами, вони віднесли індивідуальні відмінності, соціальний статус особи в групі, відсутність довіри, неввічливість на робочому місці. До організаційних – фактори, що випливають з природи організації та особливостей соціальної взаємодії: обмеженість ресурсів, несправедливе ставлення, невизначеність ролей, рольова несумісність, організаційні зміни, суперечливість цілей, дефіцит інформації, стрес [80].

Американський вчений Д. Мітчелл основними чинниками організаційних конфліктів вважає взаємозалежність завдань (чим більша

взаємозалежність, тим напруженішими будуть відносини); відмінності між цінностями та переконаннями; відсутність або неоднозначних правил; дефіцит ресурсів; неефективне спілкування та несумісні цілі [90].

Аналіз думок науковців дозволяє стверджувати, що конфлікти виникають під впливом складної системи об'єктивно-суб'єктивних чинників. Позитивним моментом є переконання більшості авторів у тому, що дослідження соціально-психологічних чинників є важливим для розуміння та ефективного управління конфліктами. Однак аналіз показав також і наявність проблем, які полягають у визначенні дуже великої кількості причин, наявності великої кількості класифікацій за різними підставами, що свідчить про значні труднощі у виявленні причин конфлікту.

В рамках представленої дослідження необхідно виявити, які ж саме соціально-психологічні чинники, тобто чинники, що мають безпосереднє відношення до спільної діяльності і спілкування, впливають на конфліктність персоналу організації [47]. У сучасних підходах до розуміння соціально-психологічних спостерігається різне тлумачення сутності чинників, так у одних авторів соціально-психологічні чинники більш «психологічні» (акцент зроблено на психічних властивостях особистості), у інших більш «соціальні» (акцент на роблено взаємовідносинах). Для вирішення поставленого завдання як аксіому приймемо твердження, що соціально-психологічні чинники конфліктів обумовлені безпосередньою взаємодією особистостей зі своїми унікальними особливостями, їх включеністю в соціальні групи.

Спільна діяльність людей передбачає, що на певному етапі своєї життєдіяльності працівники мають спільні цінності, інтереси і переконання. Поняття «цінність» часто застосовують у літературі для позначення найбільш важливих речей для людини [16, 68]. Важливо зазначити, що цінності не тільки демонструють, що є важливим для людини, а й детермінують вибір нею методів та засобів їх досягнення, відстоювання, пропагування тощо. Тому варто погодитись з думкою, що цінності – це усе бажане (явно чи

неявно) для людини або групи, яке впливає на вибір засобів, способів та процесу виконання дії [16]. М. Дороніна, Л. Сасіна, Т. Голубева, зазначають, що у виробничій організації поєднуються дві системи цінностей: особистісні цінності працівників і організаційні цінності, які мають бути узгодженими. Позитивна установка співробітників організації на організаційні цінності і норми формується завдяки особистісній привабливості цих цінностей і норм, їх включенню в існуючу культуру, їх позитивному змісту, атмосфері довіри в організації [16]. Тому до чинників конфліктної взаємодії в організації все частіше відносять культурну компоненту.

За оцінкою А. Васильєва та Л. Харчевнікової, «корпоративна культура в організації створює соціальний фундамент, який здатний нести на собі всю систему діяльності і взаємодії, протистояти і приймати зовнішні і внутрішні зміни, створювати сприятливі умови для розвитку організації та її діяльності» [7]. У людей, які вступають у соціально-трудова відносини, різні не тільки здібності, освіта, вік, а й психологічні характеристики: сприйняття, мислення, темперамент, характер, психологічні установки. У них різні потреби, очікування, підходи до оволодіння новими знаннями, уявлення про професійне та кар'єрне зростання. Позитивний вплив на персонал організації, його діяльність може надавати тільки сильна культура, яку приймає, розділяє і підтримує більшість співробітників організації. З переходом моделі підприємства від механічного до поведінкового типу організаційна культура отримує статус важливого механізму управління його соціальними процесами [16]. Зарубіжні автори часто наголошують на тому, що культурний контекст також впливає на інтерпретацію конфліктної поведінки, оскільки він визначає, що доречно в конфлікті, та сприяє інтерналізації норм для тих, хто перебуває у культурі [88].

У загальному визначенні організаційну культуру, відповідно до існуючих у літературі підходів [24, 81, 101], можна розглядати як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній та ритуалів, які

прийняті в організації та дотримуються її членами. В контексті управління конфліктами більш конструктивним є визначення організаційної культури, надане Д. Бодді та Р. Пейтоном. Вони розглядають її як особливі цінності та переконання стосовно способів поведінки співробітників і виконання спільної діяльності, що здійснюють істотний вплив на формування структури, системи комунікацій [99]. Таке розуміння організаційної культури дозволяє стверджувати, що вона впливає на поведінку персоналу, визначає характер взаємовідносин у трудовому процесі, а отже може бути соціально-психологічним чинником конфлікту.

У працях вітчизняних та зарубіжних вчених досить детально досліджено особливості організаційної культури та запропоновано її типології за різними підставами. Визначення типу організаційної культури має важливе значення для її діагностики, адже дозволяє виявити тенденції в діяльності організацій. У залежності від стилю керівництва, ставлення до бажань і інтересів людей, характеру комунікацій, ставлення до інформації та даних і т. ін. можна говорити про домінування того чи іншого типу культури в організації. Можна погодитися з К. Комаровою [32], що «правильної» або «неправильної» організаційної культури не існує. Однак на основі отриманих даних про її ключові характеристики можна з'ясувати притаманні їй цінності, норми поведінки та визначити, які з них можна використовувати для управління конфліктами.

Досить широко використовується у наукових дослідженнях [16, 68] типологія культури Д. Коула, в основі якої лежать такі критерії, як орієнтація на завдання, орієнтація на стосунки та орієнтація на якість та яка передбачає наявність чотирьох типів культур: органічної, підприємницької, бюрократичної та партисипативної. Серед особливостей даних типів культур можна відзначити такі: органічна культура розглядає кожного співробітника як самодостатній елемент, взаємодія з яким можлива лише за умови узгодження його інтересів з інтересами підприємства; партисипативна

культура зорієнтована на взаємодію підлеглих і керівника у формуванні цілей і визначенні ресурсів для їх досягнення; бюрократична культура передбачає високий рівень офіційної регламентації діяльності персоналу системою формальних правил, чітких інструкцій та положень; підприємницька культура орієнтована на високу активність особистості у досягненні цілей, адже ініціатива персоналу є вирішальним фактором успіху підприємства. Також користується популярністю підхід американського соціолога Г. Хофстеде, який передбачає використання таких параметрів для визначення типу організаційної культури: індивідуалізм – колективізм; дистанція влади (ступінь участі в прийнятті рішень); прийнятність невизначеності; мужність – жіночність (маскуліність – фемінність) [45, 101, 87].

Найбільший інтерес з точки зору даного дослідження представляє запропонований К. Камероном та Р. Куїнном поділ культур за критеріями «гнучкість / індивідуальність» – «стабільність / контроль» і «орієнтація на зовнішнє / внутрішнє середовище». Залежно від цих критеріїв автори виділяють чотири типи організаційних культур: ієрархічна культура, яка базується на цінностях стабільності, керованості, контролю, підтримці формальних правил; адхократична культура, базові цінності якої полягають у готовності відповідати викликам часу і зовнішнього середовища, схильності до експериментування та новаторства, динамічності, творчості, заохоченні підприємливості та індивідуальних результатів роботи; кланова культура, цінностями якої є турбота про людей, відданість традиціям, розвитку людських ресурсів, згуртованості, моральному клімату; ринкова культура відрізняє організацію, зорієнтовану на результати, її основна цінність – прагнення перемагати, успіх та лідерство на ринку [82].

З точки зору управління конфліктами важливе значення має поділ культур на «сильні» та «слабкі». Для організацій зі «слабкою» культурою характерним є менша поширеність і вплив на працівників переконань,



цінностей і прийняття на себе відповідальності. Норми і цінності культури легко піддаються впливу та швидко змінюються, а отже така культура скоріш роз'єднує учасників взаємодії, ускладнює процес управління, бо працівник має витратити багато часу на з'ясування того, що він повинен, а чого не повинен робити, яких норм і правил дотримуватися [50]. В організаціях із «сильною» культурою переконання, цінності, прийняття на себе відповідальності цілком підтримуються членами організації, забезпечують їх єдність, ефективність спільної діяльності. Відповідно в сильній культурі людина знає, як треба себе поводити, і не відчуває з цього приводу почуття невизначеності. Людина в організації з сильною культурою має можливість ідентифікувати себе з нею, підвищуючи свій престиж в очах оточуючих [9].

Віддзеркалює існуючу культуру організації соціально-психологічний клімат, який, погоджуючись з О. Біловодською та Т. Кириченко [5], вважаємо наступним соціально-психологічним чинником конфліктної взаємодії. За висловленням Л. Малінза, організаційна культура лише описує те, що являє собою організація, тоді як клімат у колективі базується на сприйнятті працівників своєї організації у цілому [91]. Огляд літератури [16, 30, 56, 57] дозволив встановити, що соціально-психологічний клімат науковці переважно розуміють як особливий стан міжособистісних відносин та зв'язків у колективі, який формує стійкий психічний настрій членів у ставленні до колективу, організації, праці.

Соціально-психологічний клімат характеризується трьома рівнями взаємин [30]:

а) між членами колективу по вертикалі (сприйняття керівника підлеглими і рівень його участі в управлінні, задоволеність членів групи керівництвом);

б) між членами колективу по горизонталі (ділові колективні відносини між колегами, які виникають безпосередньо у процесі діяльності; особисті фонові відносини, що формуються на основі групових норм поведінки і

відображають типовий для цього колективу стиль взаємовідносин; особисті відносини, які формуються на симпатіях і антипатіях у сфері ділового і особистого спілкування);

в) ставлення до праці (задоволеність працею, характером роботи, умовами, заробітною платою; бажання продовжувати роботу у цьому колективі, відділі тощо).

І. Марков та Я. Рудик зазначають, що клімат проявляється, головним чином, в таких групових ефектах як згуртованість, яка розглядається як ступінь єдності дій членів колективу в умовах вільного вибору виду цих дій з декількох можливих варіантів; взаємна сумісність як можливість безконфліктного спілкування і узгодженості дій членів колективу в умовах їхньої спільної діяльності; стан рівня ідентифікації, що розуміється як свідоме, внутрішнє мотивоване прийняття членом групи (на відміну від пасивної адаптації) цілей, цінностей і норм групового життя тощо [43].

Соціально-психологічний клімат, як показник конфліктності середовища, може бути сприятливий, несприятливий, нейтральний, може впливати на взаємовідносини людей позитивно чи негативно. За умови сприятливого соціально-психологічного клімату кількість та сила конфліктів будуть значно нижчими, адже найважливішими ознаками його є:

на рівні колективної свідомості: розуміння спільних цілей; позитивна оцінка власної діяльності; домінування оптимістичного (життєрадісного) настрою в процесі життєдіяльності колективу;

на рівні поведінки: високий рівень розвитку взаємної відповідальності, вимогливості, взаємодопомоги у виробничих та особистих відносинах; сумлінне, ініціативне ставлення членів колективу до власних обов'язків; низький рівень конфліктності у міжособистісних відносинах, вільне обговорення усіх питань, невимушеність атмосфери, доброзичливість критики, відсутність чи незначна кількість порушень трудової дисципліни; стабільність колективу, обумовлена відсутністю плинності кадрів [36]

Взаємодія учасників трудового процесу посилюється при наявності в колективі лідера (чи лідерів, згідно сучасних поглядів [39, 79]). У зв'язку з цим доцільно виділити і розглянути лідерство як спосіб групового впливу та важливий соціально-психологічний чинник конфлікту. Аналіз наукових праць, у яких наведено сутність лідерства, підтверджує дане твердження. Лідерство – це здатність здійснювати вплив на окремих осіб і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації, тобто забезпечувати ефективну взаємодію членів групи. Лідерство – це процеси домінування і підкорення, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі [39]. Саме ефективне лідерство використовує нові додаткові джерела влади і забезпечує їй нові позитивні наслідки: прихильність до організації і готовність до змін [15]. Роль керівництва та лідерства суттєво зростає в умовах загострення суперечностей та розгортання конфліктів, адже саме лідер здійснює функцію соціального контролю та забезпечує інтеграцію всіх способів соціально-психологічного впливу з метою досягнення максимального ефекту управління групою.

Вчені наголошують, що у найоптимальнішому випадку лідерство має забезпечувати керівник колективу чи організації, тобто керівник має бути керівником-лідером [15, 16, 22, 39]. Однак необхідно розуміти, що отримання людиною офіційного статусу керівника не гарантує отримання статусу лідера. Виходячи із функціональних і психологічних відмінностей між керівником і лідером, у групі можуть виникнути такі ситуації, які накладають свій відбиток на гармонізацію життя і діяльності групи, провокувати конфліктні ситуації. У ситуації, коли лідер і керівник різні особи, які не знаходять спільних точок взаємодії, діяльність групи навряд чи буде успішною, а міжособистісні стосунки гармонійними. У випадку, якщо лідер і керівник різні особи, але вони співпрацюють та взаємодіють на основі взаємоповаги і компромісів, група може працювати успішно, але в ній пануватиме дух змагання і суперництва. Найменш конфліктогенною є

ситуація, коли лідер і керівник – одна і та сама особа. В цьому випадку група працюватиме як єдина команда, віддана своєму капітанові, тобто найефективніше з погляду діяльності і найбільш гармонійно з погляду людських стосунків.

Питання впливу лідерства на ефективність міжособистісної взаємодії все частіше піднімається у сучасних теоріях лідерства. Досить відомою теорією лідерства, яка і сьогодні має значну кількість прихильників є модель емоційного інтелекту. Емоційний інтелект Д. Гоулман, Р.Бояцис та Е. Мак-Кі розглядають як здатність ефективно керувати собою та своїми взаєминами з іншими людьми, яка базується на чотирьох фундаментальних здатностях до: самоаналізу, самоуправління, соціального пристосування та встановлення соціальних зв'язків. При цьому важливою складовою емоційного інтелекту є вміння створювати налагоджувати і підтримувати особисті зв'язки і відносини; здатність розвивати співробітництво і створювати команди, а також вміння залагоджувати конфлікти, тобто здатність розряджати, гармонізувати суперечності і примиряти сторони [86].

І. Адізес ключовою проблемою на шляху до ефективного лідерства команди вважає деструктивні конфлікти [79]. Щоб перевести конфлікт у конструктивний, а не деструктивний напрям, менеджер, лідер організації, країни, сім'ї має створити середовище взаємної довіри та поваги. Побудова такого середовища передбачає чотири чинники: правильних людей, правильні процеси, правильну структуру та спільні бачення й цінності.

Також актуальною теорією лідерства сьогодні є лідерство шляхом подолання конфліктів М.Герзона. Сучасні соціально-економічні умови вимагають від лідера відмови від традиційного мислення «ми проти інших», адже тепер потрібні нові здібності, розвитком яких колишні лідери не займалися взагалі: здібності, що дозволяють об'єднати особисті та професійні якості для перетворення серйозних конфліктів у перспективні можливості для співпраці та інновацій [85].

Розглянуті концепції є гуманістичними за своєю сутністю, в них наголошується на тому, що головною цінністю для лідера мають бути його послідовники. Однак при аналізі лідерства варто також брати до уваги те, що в сучасних організаціях існує прямо протилежний напрямок – так зване «антигуманне» лідерство [22]: «буллінг» (грубий тон висловлюваний, фізична агресія тощо); «мобінг» (психологічний терор), який проявляється по відношенню до багатьох працівників в організації. Вияви негативного лідерства приводять до багатьох негативних наслідків, у тому числі і у сфері конфліктів.

Розглянуті соціально-психологічні чинники конфлікту (організаційна культура, соціально-психологічний клімат та лідерство) характеризують соціальні аспекти взаємодії учасників трудового процесу. Пропонуємо для позначення цього соціально-психологічного чинника використовувати поняття «конфліктність соціального середовища». Середовище матиме високий рівень конфліктності за умови несформованої або невизначеної організаційної культури, за якої працівникам невідомі чи незрозумілі «правила» поведінки в організації, несприятливий соціально-психологічний клімат, керівник не має авторитету, нездатний налагоджувати і підтримувати відносини в колективі та розвивати співробітництво.

Важливість управління конфліктністю середовища є беззаперечною, однак не можна ігнорувати особистісний чинник в управлінні конфліктами. Особистісним фактором виникнення конфліктів є рівень конфліктності особистості. Коли цей рівень високий, говорять про конфліктну особистість, яка схильна до конфліктних взаємин [1].

Важливу роль в забезпеченні соціальної взаємодії у процесі трудової діяльності відіграють соціально-психологічні якості особистості, особливо конфліктогенні. У публікаціях вітчизняних і зарубіжних учених у галузі психології та конфліктології суттєва увага приділяється конфліктності особистості [1, 23, 31, 44], однак в економічних дослідженнях соціально-

психологічні аспекти управління трудовими конфліктами не знайшли відображення.

Конфліктність особистості – це інтегративна особистісна якість, що характеризує рису характеру індивіда чи їх комплекс і визначається індивідуально-психологічними характеристиками особистості [23]. Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних вчених показав, що єдиного переліку конфліктогенних якостей не існує. До психологічних особливостей конфліктних людей зазвичай відносять: агресивність, підвищену тривожність, імпульсивність, невміння контролювати свої емоції, низький рівень самоповаги, неадекватну самооцінку, прагнення домінувати, некоммунікбельність, консервативність, негнучкість, надмірну принциповість і прямолінійність, упертість, дратівливість тощо. Окремі автори дають занадто розширене тлумачення основних психологічних характеристиках особистості, які визначають її поведінку в конфлікті. Так О. Зінчина вважає, що визначає поведінку в конфлікті психологічна структура особистості – система певних якостей індивіда, які відрізняють його від інших. Психологічна структура поділяється на п'ять основних підструктур особистості: спрямованість; можливості; характер; природні властивості особистості (темперамент); внутрішня уява особистості про себе, її «Я-образ» [21].

Л. Скібіцька до рис характеру, які спонукають до конфлікту, відносить неадекватну самооцінку, прагнення домінування, консерватизм, надмірну принциповість, критичний настрій та емоційні якості: агресивність, впертість, роздратованість [69].

Н. Антонійчук, узагальнюючи дослідження психологів, сформувала такий перелік якостей: неадекватна самооцінка своїх можливостей і здібностей; прагнення домінувати; консерватизм; зайва принциповість і прямолінійність; певний набір емоційних якостей особистості: тривожність, агресивність, упертість, дратівливість тощо [1]

Г. Ложкін та М. Повякель до характерологічних передумов виявлення конфліктності особистості відносять: нетерпимість до недоліків інших; занижену самокритичність; нестриманість у почуттях; укорінені негативні забобони, упереджене ставлення до людей; схильність до агресивної поведінки; схильність підкоряти собі інших; невихованість; відсутність внутрішньої духовної культури; неуважність до людей; егоїзм [37].

О. Романенко та М. Лукашенко зазначають, що поведінка особистості в конфлікті зумовлена внутрішніми чинниками, тобто безпосередньо залежить від індивідуальних якостей суб'єкта конфліктної взаємодії, важливу роль серед яких відіграє особистісна тривожність. Тривожність – це переживання емоційного дискомфорту, пов'язане з очікуванням неблагополуччя, передчуттям небезпеки [65].

За результатами дослідження Л. П. Матяш-Заяц, серед індивідуально-психологічних особливостей, які впливають на виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці, провідна роль належить рівню конфліктності, рівню особистісної тривожності, неадекватній самооцінці, особистісній ригідності, певним формам агресивних реакцій [44].

Звичайно готовність конфліктувати, схильність до певного стилю поведінки у конфлікті визначається багатьма індивідуально-психологічними якостями, однак підхід за якого необхідно врахувати якомога більшу їх кількість, на нашу думку, майже унеможлиблює процес діагностики чинників конфлікту, тому більш доцільним є визначення окремих соціально-психологічних якостей, прояв яких обов'язково викликає конфлікт.

Визначаючи найбільш конфліктогенні соціально-психологічні риси особистості, будемо враховувати, що найбільшою проблемою для організацій є деструктивні конфлікти, а отже необхідно визначити ті риси характеру, які провокують саме їх.

Ще одним показником конфліктності, який одночасно є важливою підсистемою структури особистості, є спрямованість. Спрямованість

особистості – одна з найістотніших сторін особистості, які характеризують її мотиваційну сферу [53]. Спрямованість здебільшого визначається усвідомленими мотивами поведінки – цілями, інтересами, ідеалами та переконаннями [73]. Крім цього науковці наголошують на необхідності врахування такої важливої складової спрямованості як установки особистості. У соціально-психологічній літературі традиційно установку розглядають як готовність до певної активності. Ця готовність визначається взаємодією конкретної потреби із ситуацією, її задоволенням. Якщо говорити про взаємодію суб'єктів трудового процесу, то увагу слід зосередити на соціальних установках – детермінованій минулим досвідом психологічній готовності індивіда до певної поведінки стосовно конкретних об'єктів, до вироблення його суб'єктивних орієнтацій як члена групи (суспільства) щодо соціальних цінностей, об'єктів тощо [57].

Таким чином, найбільш доцільно у якості соціально-психологічного чинника конфлікту розглядати не окремі мотиви, інтереси суб'єктів соціально-трудової взаємодії, а спрямованість особистості. Спрямованість, на думку І. Чапко, є «інтегральною характеристикою та властивістю особистості, вона визначає весь її життєвий шлях, налаштовуючи на певні досягнення, сфери реалізації, взаємодії та успіху» [77].

За домінуючою в діяльності та поведінці людини мотивацією розрізняють три основні види спрямованості: спрямованість на взаємодію (головною є потребою у спілкуванні, прагнення підтримувати добрі стосунки з колегами), спрямованість на завдання (орієнтація на результат діяльності, на співпрацю з колективом для досягнення мети) і спрямованість на себе (переважання мотивів досягнення особистих цілей) [53].

Залежно від того, як наполегливо людина прагне до реалізації своїх інтересів, і ступеня її готовності врахувати інтереси іншої сторони визначається особистісна схильність до конфліктної поведінки.



Стійкий стиль поведінки в конфліктних ситуаціях, характерний для певного типу особистості, також формується і індивідуальними, і соціальними її властивостями. При цьому індивідуальне і соціальне в свідомості учасників конфлікту є діалектично взаємопов'язаними характеристиками. Розкриття типологічних психічних особливостей поведінки особистостей і груп, які викликають підвищену конфліктогенність є важливим завданням сучасної науки. Аналіз специфіки конфліктної особистості передбачає звернення до класифікацій, представлених в роботах з конфліктології, психології, соціальної психології. На цій підставі дослідники виділяють три основних типи особистості:

деструктивний (особистість схильна до розгортання конфлікту і посилення його, встановлення свого панування, підпорядкування іншої людини, її інтересів своїм).

конформний (особистість пасивна, схильна поступатися, підкорятися, що також є небезпечним, адже сприяє чужим агресивним діям, проте, в окремих випадках поступка і компроміс є єдиним ефективним способом зупинити конфлікт).

конструктивний (особистість прагне погасити конфлікт, знайти рішення, прийнятне для усіх сторін) [14].

К. Козак, Н. Корсікова, В. Древова два різновиди типів конфліктних особистостей: ситуативно-конфліктні і перманентно-конфліктні. «Для першого різновиду людей конфліктність – це не властивість характеру, а реакція на конкретну ситуацію. Їх готовність в окремих випадках йти на конфлікт викликається відсутністю іншого виходу з конфліктної ситуації. Другий різновид людей – індивіди, для яких конфліктність – постійна властивість власного характеру і поведінки» [31, с. 46]

Вважаємо означений підхід цілком слушним, тому до переліку соціально-психологічних чинників соціально-трудова конфліктів пропонуємо ввести третій – ситуативний соціально-психологічний чинник,

який пов'язаний з задоволенням основних потреб людини. Запропонований чинник пропонуємо позначати поняттям «стан особистості» за аналогією з психологічним поняттям «психічний стан» – наявний на даний час відносно стійкий рівень психічної діяльності, що проявляється в підвищеній або пониженій активності особистості [64].

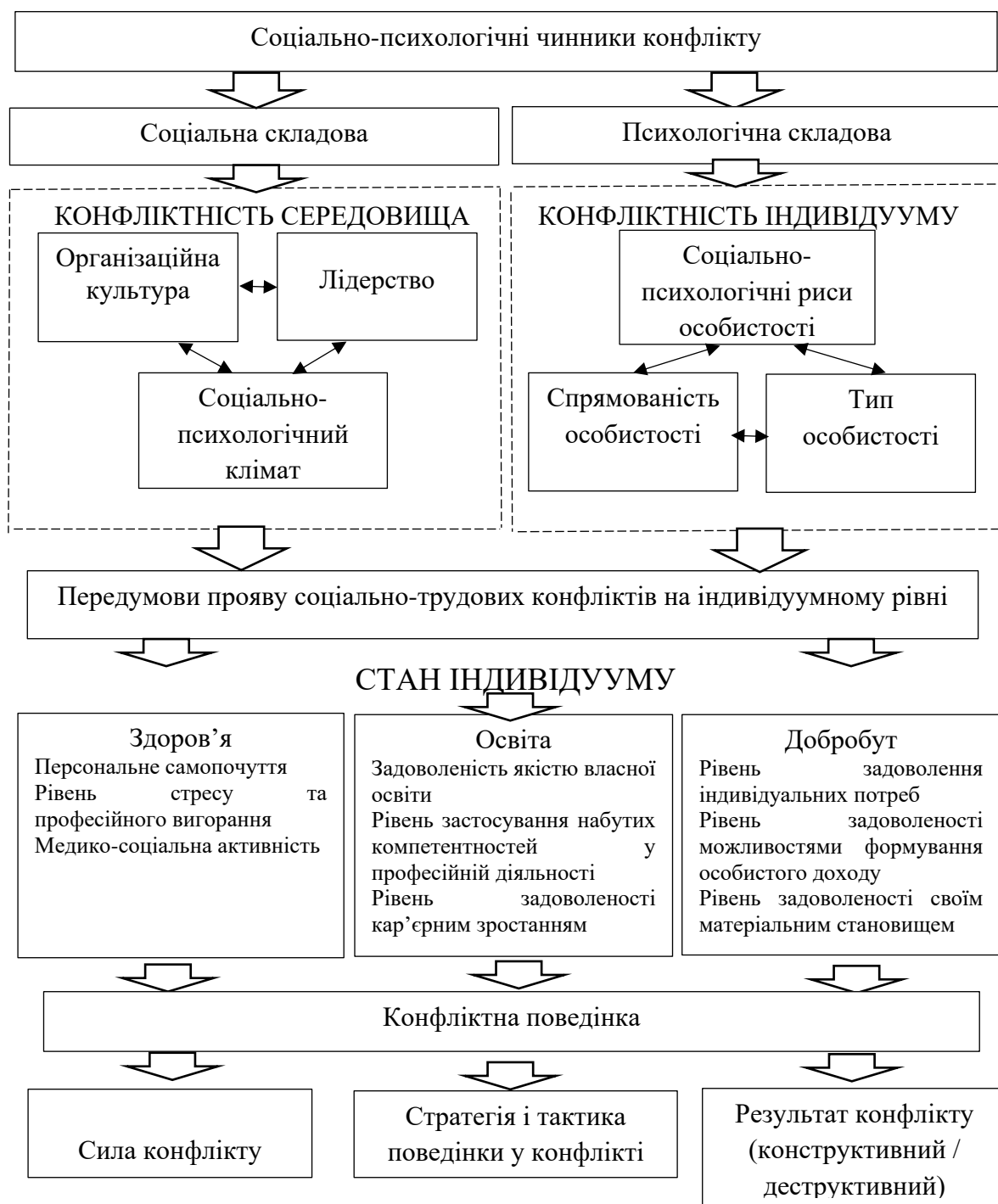


Рис. 5.2. Соціально-психологічні чинники конфлікту (розроблено автором)

Визначається стан особистості задоволеністю та переживається суб'єктом, якщо його бажання і потреби виконані та реалізовані. Це проявляється у задоволеності персональним самопочуттям, рівні стресу та професійного вигорання, медико-соціальної активності працівника (здоров'я); задоволеності якістю власної освіти, рівні застосування набутих компетентностей у професійній діяльності, задоволеності кар'єрним зростанням (освіта); рівні задоволення індивідуальних потреб, рівні задоволеності можливостями формування особистого доходу, рівні задоволеності своїм матеріальним становищем [51].

Таким чином, запропонована система соціально-психологічних чинників конфлікту має такий вигляд (рис. 5.2.)

Як бачимо, управління соціально-трудовами конфліктами вимагає від фахівців знань у галузі соціології, психології, що забезпечить повноту та всебічність наукового дослідження конфлікту, розробку та реалізацію технологій конструктивних практичних змін. Некеровані конфлікти в сфері соціально-трудоких відносин виливаються в стихійні страйки, бунти, призводять до розвалу трудових колективів.

Грамотне управління конфліктними протиріччями, нівелювання негативного впливу соціально-психологічних чинників конфлікту переводить відносини в конструктивне русло, що забезпечує розв'язання, урегулювання або усунення конфлікту (рис. 5.3).

Таким чином, наступним важливим етапом управління соціально-трудовами конфліктами є вивчення чинників конфліктності середовища, конфліктності особистості та станів особистості, що передбачає розвиток методів соціально-психологічної діагностики соціально-трудоких конфліктів для виявлення проблем та шляхів їх подолання з метою прогнозування та попередження конфліктів.



Рис. 5.3. Вплив соціально-психологічних чинників на протікання конфлікту  
(розроблено автором)

## 5.2. Розвиток методів соціально-психологічної діагностики соціально-трудових конфліктів

Процес соціально-психологічної діагностики соціально-трудових конфліктів, тенденцій їх перебігу та прогнозування настання потенційних конфліктів є важливим етапом управління соціально-трудовими конфліктами, адже не маючи точних даних про наявність проблеми і про її причини, не можна прийняти правильне рішення щодо необхідних змін і, звичайно, впроваджені заходи будуть неефективними, а отже витрати ресурсів – марними. Це підтверджують і численні дослідження вітчизняних і зарубіжних авторів [11, 16, 40, 60, 70, 103].

Хоча термін «діагностика» має медичне походження, його широко використовують у психології, соціології, економічних науках та менеджменті. Необхідність здійснення саме діагностичних процедур обумовлюється сутністю даного виду досліджень. У сучасному розумінні діагностику тлумачать як процес отримання інформації про стан об'єкту, розпізнавання причин проблем та як засіб здійснення цього процесу (сукупність методів і засобів, за допомогою яких здійснюється оцінка). Діагностика означає встановлення і вивчення ознак будь-яких об'єктів або складних систем для характеристики їх стану, передбачення можливих відхилень і запобігання порушень режиму їх функціонування [48; 95].

Парубець О. І. зазначає, що діагностика являє собою універсальний засіб визначення сутності явищ та процесів на будь-яких стадіях їх розвитку, завдяки чому суб'єкти управління мають можливість своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються у керованій підсистемі. Як засіб пізнання соціально-економічної дійсності вона дає унікальні можливості прийняття науково-обґрунтованих рішень щодо управління соціально-економічними процесами виробничої організації, прогнозування тенденцій подальшого функціонування складних соціально-економічних систем [60].

На думку В. Лук'янової, діагностика здійснюється з метою отримання необхідних для прийняття рішення знань про стан об'єкта управління у невизначеному середовищі та розробку комплексу заходів, спрямованих на поліпшення цього стану. При цьому діагностика виконує три функції: оціночну (визначення стану функціонування об'єкта управління); діагностичну (виявлення можливих змін стану об'єкта); пошукову (визначення можливих заходів покращення або відновлення стану суб'єкта управління) [40].

Таким чином, діагностика, як спосіб розпізнавання стану соціально-економічної системи, здійснюється за допомогою реалізації комплексу дослідницьких процедур щодо виявлення в них слабких ланок, «вузьких

місць» і відноситься до методів аналітичних досліджень. М. Афансьєвим та Г. Білоконенко обґрунтовано перелік завдань, які досягаються у процесі діагностики [2]. До них належать: 1) вивчення та оцінка стану об'єкта в умовах обмеженої інформації; 2) визначення відхилень від нормального або оптимального стану об'єкта дослідження; 3) дослідження причин цих відхилень та виявлення причинно-наслідкових зв'язків між показниками; 4) інтерпретація параметрів, процесів і тенденцій, що відбуваються; 5) підготовка коригувальних рішень щодо оптимізації діяльності об'єкта (окремих його елементів) та способів реалізації цих заходів; 6) розробка та адаптація інструментарію діагностики для проведення досліджень.

Представляє інтерес взаємозв'язок категорій, які часто розглядають як синоніми: «соціально-психологічна діагностика» та «соціально-психологічне дослідження». У соціальній психології пропонують розділяти ці поняття наступним чином: соціально-психологічне дослідження є фундаментальним вивченням наукових проблем, за його допомогою здійснюється прирощення знань до науки, а соціально-психологічна діагностика – це конкретні прикладні дослідження, які покликані вирішувати практичні завдання (розпізнавання явища, опис його характеристик, вияснення причин і побудова прогнозу) [58].

Зазвичай процедура діагностичного методу здійснюється за такими етапами [60]: попереднє ознайомлення з об'єктом діагностики, що припускає одержання достовірної уяви про предмет вивчення, визначення його сильних і слабких сторін, можливих напрямів зміни й удосконалення; проведення загальної діагностики, тобто постановка задач, визначення еталонних (нормативних) параметрів ситуацій, вибір методів діагностування; проведення спеціальної діагностики по кожній з узятих проблем, вимір і аналіз усіх необхідних показників; формування висновків на основі різноманітних вимірів і пізнання сутності процесу; визначення діагнозу [92].

Аналіз праць вітчизняних і зарубіжних вчених підтверджує необхідність застосування соціально-психологічної діагностики для вивчення конфліктів, їхніх причин та наслідків. Зокрема, у роботі Р. Скриньковського [70] діагностика рівня конфліктності розглядається як процес оцінювання стану конфліктних ситуацій в колективі, тенденцій їх перебігу та прогнозування настання потенційних конфліктів з метою забезпечення стабільного функціонування та розвитку підприємства.

На думку А. Карпова соціально-психологічну діагностику колективу доцільно проводити для оптимізації процесів міжособистісної взаємодії співробітників компанії, виявлення джерел соціально-психологічної напруженості і зниження можливості виникнення конфліктів в колективі [25].

Л. Ємельяненко, В. Петюх, Л. Торгова, А. Гриненко зазначають, що діагностування конфлікту як вихідний момент управління конфліктами передбачає збір і аналіз різнобічної інформації про конфлікти. Для досягнення мети – отримання повної інформації про конфлікти, необхідно діагностувати конфлікт за такими напрямками: з'ясування джерел конфлікту, суб'єктивних чи об'єктивних переживань сторін, способів боротьби, суперечності думок, подій, потреб та інтересів; вивчення «біографії» конфлікту, його історії, тла, на якому він прогресував, кризи і поворотні крапки в його розвитку; визначення учасників конфліктної взаємодії: осіб, груп, підрозділів; з'ясування позицій і стосунків між сторонами, їхньої взаємозалежності, ролей, очікувань; визначення вихідного ставлення до конфлікту [17]. А. Берлач, В. Кондрюкова, В. Криволапчук та О. Поліщук під діагностикою конфлікту розуміють діяльність по визначенню змісту, особливостей, виду конфлікту на основі його аналізу, а також сукупність методів і принципів вивчення конфліктів. На їхню думку діагностика припускає ретельний аналіз меж припустимих суперечностей у групі, у випадках, коли конфліктна ситуація здатна перерости у пряме конфліктне

протистояння, або вона має тенденцію до такого протистояння і містить у собі причини, джерела, приводи для конфліктних дій. Велике значення має визначення й суб'єктивних причин конфліктної взаємодії, реальних суб'єктів й ініціаторів конфлікту [4].

Діагностика соціально-трудових конфліктів має здійснюватися на основі дослідницьких принципів, серед яких, на думку вчених [16, 58, 60, 70; 96], провідне місце належить принципам соціальної психології та принципам дослідження внутрішньогрупових відносин (рис. 5.4).

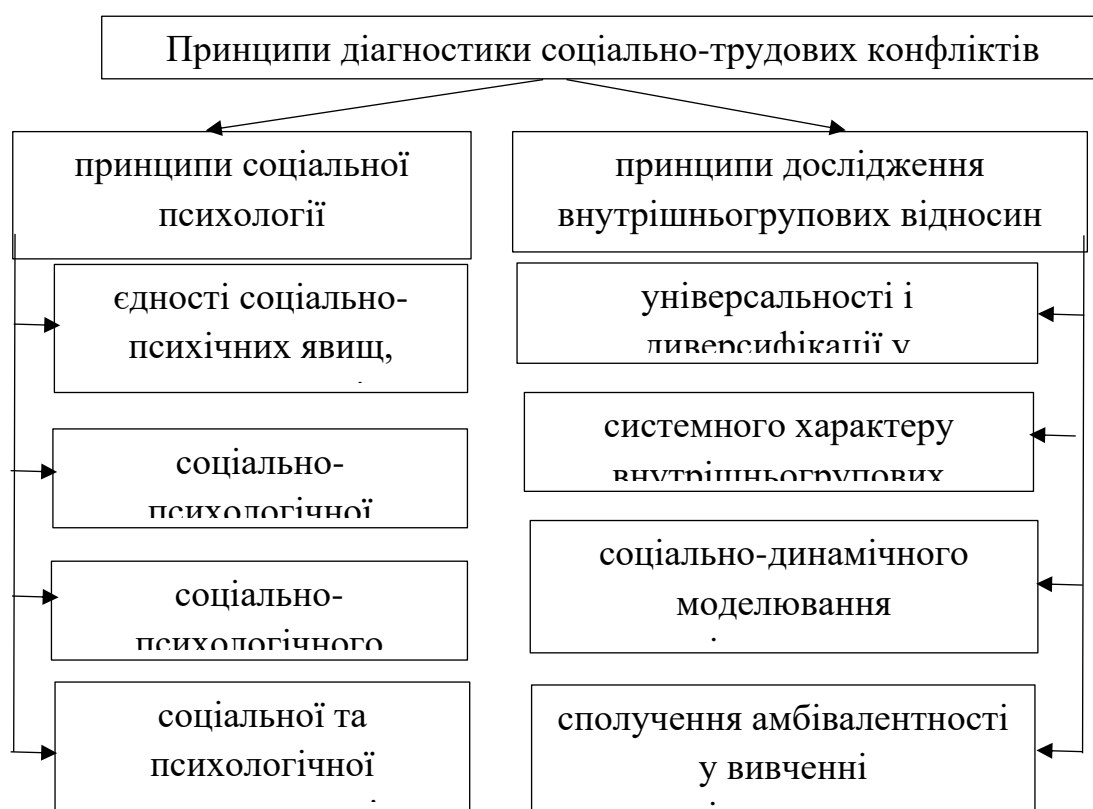


Рис. 5.4. Принципи діагностики соціально-трудових конфліктів

Принципи виконують ключову роль в нормативній системі методології, тому інтерес до них не втрачається протягом усього існування розвивається науки. Розроблені і засвоєні принципи методології виступають регуляторами будь-якої діяльності вченого.



Збір і аналіз інформації про конфлікти та соціально-психологічні чинники їх виникнення передбачає застосування певних методів збору та обробки інформації. Вибір цих методів суттєво залежить від показників, які дослідник обирає у якості ключових індикаторів дослідження.

Аналіз сучасних досліджень дає змогу отримати уявлення про актуальні методи діагностики соціально-трудова конфліктів та їх чинників (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Показники та методи діагностики соціально-трудова конфліктів у сучасних дослідженнях

| Автор                     | Мета діагностики                           | Метод діагностики                                     | Індикатори (показники) діагностики   |
|---------------------------|--|---|--|
| 1                         | 2  | 3   | 4  |
| Скриньковський Р. І. [70] | визначення рівня конфліктності в колективі | Аналіз документів, експертне опитування (анкетування) | 1) стан соціально-психологічного клімату в колективі;<br>2) кількість зареєстрованих конфліктних ситуацій в колективі;<br>3) кількість вирішених конфліктних ситуацій в колективі;<br>4) кількість учасників конфліктної ситуації;<br>5) термін вирішення конфліктної ситуації;<br>6) рівень наслідків від виникнення конфліктної ситуації;<br>7) кількість причин, що спонукали до виникнення конфлікту в колективі |

Продовження табл. 5.1

| 1                          | 2   | 3                         | 4   |
|----------------------------|---|---------------------------|---|
| Сорока І.А. [72]           | аналіз суб'єктивних (соціально-психологічні) та об'єктивних (організаційно-управлінські) чинників                     | Тестування                | 1) когнітивна складова: рівень знань про конфлікт та його профілактику; емоційна складова: рівень тривожності; оцінка психологічної атмосфери у колективі; поведінкова складова: діагностика агресивності у стосунках, стійкості до конфліктів, стилів поведінки;<br>2) матеріальне забезпечення (заробітна плата); технічне забезпечення; умови роботи; забезпечення базових потреб; навантаження; стиль керівництва |
| М.Павлюк, А.Василенко [59] | аналіз рівня використання конфліктної поведінки, виявлення факторів ризику  | Тестування<br>Анкетування | 1) дослідження проявів агресивності та ворожості реакції на події;<br>2) дослідження впливу конфліктів на співробітників  |
| І. М. Коробка [33]         | дослідження психологічних чинників виникнення міжособистісних конфліктів в організаціях                               | Опитування<br>Тестування  | 1) обізнаність досліджуваних щодо розуміння конфлікту;<br>2) оцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності в умовах конфлікту<br>3) стратегії поведінки в конфлікті<br>4) конфліктність особистості   |
| Н.Т. Мала [42]             | дослідження впливу типових засобів реагування працівників у конфліктних ситуаціях на рівень конфліктності у колективі | Опитування                | 1) залежність рівня конфліктності у колективі від основних стилів поведінки у конфліктних ситуаціях   |

Як показав проведений аналіз, у роботах науковців відсутній уніфікований перелік показників, однак можна побачити, що в основному показниками діагностики автори визначають причини виникнення конфлікту,

це підтверджує висновки, про важливість дослідження і використання в управлінні соціально-трудовими конфліктами інформації про соціально-психологічні чинники конфліктів, які були зроблені у підрозд. 5.1 даної роботи.

З метою підтвердження гіпотези про необхідність діагностики саме соціально-психологічних чинників конфлікту, показниками, які будемо досліджувати є: організаційна культура, соціально-психологічний клімат, лідерство, які можна охарактеризувати як «конфліктність середовища», соціально-психологічні риси особистості, спрямованість та тип особистості, які можна об'єднати під назвою «конфліктність особистості», а також передумови прояву соціально-трудових конфліктів на особистісному рівні: персональне самопочуття (фізичне та психічне), рівень стресу та професійного вигорання, медико-соціальна активність, задоволеність якістю власної освіти, рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності, рівень задоволеності кар'єрним зростанням, рівень задоволення індивідуальних потреб, рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу, рівень задоволеності своїм матеріальним становищем, тобто «стан особистості».

Соціально-психологічна діагностика використовує широкий спектр методів емпіричного дослідження гуманітарних наук, особливо соціологічних та психологічних [48]. Це спостереження, аналіз документів, анкетне опитування, інтерв'ю, тестування (у тому числі методи психодіагностики), фокус-групи. Для діагностики конфліктів також використовують методи картографії конфлікту, соціометрії, модульні методики, які досить детально розглянуто у науковій літературі [12, 35].

Кожен з цих методів має свої переваги та обмеження і може бути застосований для отримання інформації про окремі чинники конфлікту, або сукупність чинників (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

## Сутність методів соціально-психологічної діагностики конфліктів

| Назва та сутність методу   | Придатність до діагностики |                           |                   |
|--|----------------------------|---------------------------|-------------------|
|  | конфліктності середовища   | конфліктності особистості | стани особистості |
| Спостереження – метод дослідження, який полягає в навмисному, систематичному і цілеспрямованому сприйнятті і фіксації проявів поведінки, отримання суджень про суб'єктивні соціально-психічні явища, які спостерігаються |                            |                           |                   |
| Опитування – метод дослідження, який передбачає отримання інформації про досліджуваний об'єкт під час безпосереднього (інтерв'ю) або опосередкованого (анкетування) спілкування з респондентом                           |                            |                           |                   |
| Тестування – метод дослідження, який дозволяє діагностувати міру виразності досліджуваної властивості у випробуваного, його психологічні характеристики  |                            |                           |                   |
| Вивчення документів – отримання інформації про соціально-трудові конфлікти з документальних джерел (рапорти, пояснювальні записки, доповіді та ін.)  |                            |                           |                   |
| Картографія конфлікту – метод дослідження, який полягає у складанні карти конфлікту, на якій відображаються проблема, учасники конфлікту, їхні потреби й повоювання  |                            |                           |                   |
| Соціометрія – вживається для оцінки міжособистісних емоційних зв'язків у групі, і застосовується в соціальній конфліктології для виявлення конфліктних взаємин у малій групі   |                            |                           |                   |

Як показав аналіз найбільш придатним методом соціально-психологічної діагностики конфліктів є метод опитування (анкетування, особисті та групові інтерв'ю тощо). З метою отримання більш достовірної інформації про конфлікт (особливо якщо це конфлікт між керівником та підлеглим) доцільніше використовувати метод анкетування, який дає можливість суб'єктам конфлікту зберегти анонімність під час

діагностування. Ще однією вагомою перевагою даного методу є можливість отримати від респондентів інформацію не лише про стан об'єкта дослідження, але і дізнатися про їх думки й погляди, що надає більше можливостей для встановлення тенденцій розвитку конфлікту та його наслідки. Для того щоб скористатися усіма перевагами анкетування, необхідно дотримуватись правил проведення збору інформації, а саме: доцільно наголошувати, що дослідження має теоретичну цінність (наприклад, підтвердження наукових гіпотез); проводити анкетування анонімно, без позначення на анкеті особи, яка дає відповідь на її запитання; працівники повинні добровільно приймати участь у дослідженні, тобто мати можливість відмовитися від участі в опитуванні [16].

Тобто для підтвердження гіпотези дослідження про значущість соціально-психологічних чинників (конфліктності середовища, конфліктності особистості та станів особистості) у формуванні та розвитку соціально-трудова конфліктів, пропонуємо використовувати саме метод анкетування.

Розроблена анкета (додаток II) відповідає встановленим вимогам, має вступну частину, в якій респондентів ознайомлюють з цілями і задачами дослідження, порядком відповіді на питання; в основній частині містить запитання, які дозволяють отримати інформацію про уявлення працівників про конфлікти та соціально-психологічні чинники конфлікту. Для того щоб зменшити вірогідність неправдивих відповідей на запитання, дотримувався принцип анонімності, а саме було використано Google-форми та надано посилання працівникам підприємств, тобто керівництво та сторонні особи не мали доступу до інформації, наданої працівниками.

У сучасних економічних дослідженнях автори досить часто оминають психічні аспекти проблеми управління конфліктами, що не дозволяє реалізувати комплексний підхід до діагностики. Для дослідження «конфліктності особистості» за показниками соціально-психологічних рис,

спрямованості та типологічних особливостей особистості необхідно скористатися надбаннями психологічної науки та застосувати особистісні тести. У психології та конфліктології фахівці використовують ряд апробованих тестів, які фіксують прояв якостей, властивостей і станів, що вказують на підвищену конфліктність особистості. Наведемо деякі з них (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Психодіагностичні методики дослідження конфліктності особистості та якостей, які впливають на конфліктну поведінку [узагальнено за 4, 10, 11, 74]

| Методика  | Сутність методики  |
|---|--|
| 1   | 2  |
| Дослідження конфліктності, як інтегральної якості особистості   |  |
| Особистісна агресивність і конфліктність (Є. П. Ільїн)  | виявлення схильності суб'єкта до конфліктності і агресивності як особистісних характеристик  |
| Самооцінка конфліктності (С. М. Емельянов)  | вимірювання рівня особистісної конфліктності (високий, середній чи низький)  |
| Дослідження якостей особистості, які впливають на конфліктну поведінку                                      |  |
| Шкала тривоги Спілбергера-Ханіна  | дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість, і як стан особистості  |
| Фрайбурзький особистісний опитувальник (FPI, форма Б)   | мультифакторний опитувальник, який дозволяє отримати профіль особистості, складений з дев'яти основних факторів (невротичність, спонтанна агресивність, депресивність, дратівливість, товариськість, врівноваженість, реактивна агресивність, сором'язливість, відкритість інтроверсія, емоційна лабільність, маскуліність-фемінність) |
| Методика вивчення схильності особи до агресивної поведінки а. Басса та А. Даркі (адаптація А.К. Осницького) | вивчення схильності особи до ворожості та агресивної поведінки. Оцінюється схильність до таких видів ворожості як образа і підозрілість та таких видів агресії як фізична, непряма, роздратування, негативізм і вербальна  |
| Тест оцінювання агресивності у стосунках А. Ассінгера   | призначена для діагностики загального рівня агресивності особистості та спрямованості агресії, рівня коректності при соціальних контактах  |
| Методика Q-сортування В. Стефансона   | вивчення уявлень людини про себе й основні тенденції поведінки людини в реальній групі: залежність-незалежність; товариськість-нетовариськість; прийняття "боротьби"- "уникнення боротьби"   |

## Продовження табл. 5.3

| 1   | 2  |
|---|--|
| Суб'єктивна оцінка міжособистісних відносин (С.В. Духновський)                                  | вимірювання характеристик дисгармонії міжособистісних відносин за допомогою самооцінок обстежуваного. Індикаторами дисгармонійності відносин виступають напруженість, відчуженість, конфліктність і агресивність у відносинах між людьми |
| Тест міжособистісних відносин Т. Лірі (адаптація Л. Собчик)                                     | Дослідження типу особистості міжособистісних відносин найчастіше виділяються два чинники: домінування-підпорядкування і дружелюбність-агресивність   |
| Реагування особи в конфлікті Томаса-Кілмена   | Визначення переважного типу поведінки людини в конфліктних ситуаціях   |
| Визначення рівня конфліктостійкості особистості (Н.П. Фетіскін)                                 | Методика дає змогу виявити основні стратегії поведінки в потенційній зоні конфлікту — міжособистісних спорах та опосередковано визначити рівень конфліктостійкості особистості   |
| Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів (П.П.Хеппнер, І.Х.Петерсен)                  | Визначення рівня конфліктологічної компетентності та значущості властивостей конфліктно-компетентної поведінки   |
| Методика дослідження ціннісних орієнтацій у діловій взаємодії (модифікація методики О.О.Єршова) | Методика дає можливість дослідити тип ціннісних орієнтацій у проблемній (конфліктній) ситуації – орієнтація на інтереси справи; орієнтація на ставлення до людей; орієнтація на себе; орієнтація на офіційну субординацію                |

Проведений аналіз існуючого методичного забезпечення оцінювання чинників виникнення і розвитку соціально-трудова конфліктів дає змогу запропонувати основні етапи цього процесу, що представлені на рис. 5.5.

Діагностика соціально-психологічних чинників соціально-трудова конфліктів проводилось на базі п'яти підприємств м. Харкова: ТОВ «Екотехноспектр», ТОВ «Украналітика», ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ «Укрінвестпромторг», ТОВ «Ліфт-Маркет». Сукупність респондентів для анкетування відбиралися методом «снігової кулі», при якому випадковим чином підбирається початкова група респондентів, у подальшому відбір респондентів здійснюється з числа кандидатів, які названі першими респондентами або на основі наданої ними інформації.

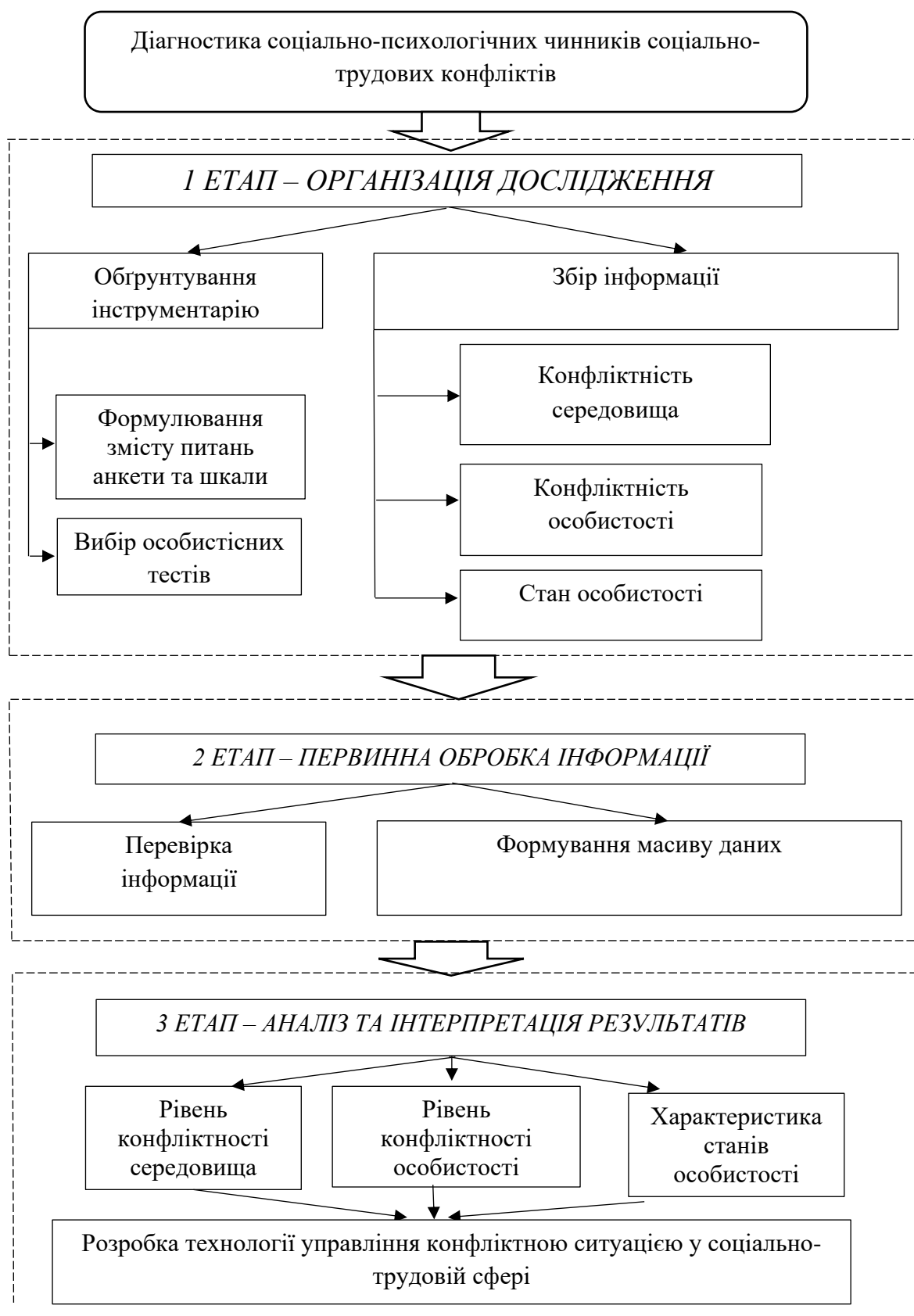


Рис. 5.5. Етапи діагностики соціально-психологічних чинників соціально-трудо­вих конфліктів(розроблено автором)



Відібрана сукупність респондентів відповідає критерію надійності: забезпечено повноту вибірки – в ній представлені всі елементи генеральної сукупності пропорційно до їх частки у структурі персоналу та її адекватність – вибірка співвідноситься з розв’язанням поставлених дослідженням задач [26, 27].

Аналіз емпіричних даних, зібраних за I блоком питань анкети («Загальні уявлення про конфлікти в організації»), дозволив отримати інформацію про ставлення працівників до конфліктів та особливості управління ними на підприємствах. Зокрема стосовно ставлення працівників до конфліктів отримано такі результати (рис. 5.6). Більшість працівників розглядають конфлікт як скоріше негативне, ніж позитивне явище. Основна частина респондентів вважають, що конфлікти на їхніх підприємствах є доволі рідким явищем. Понад 90% опитаних у ТОВ «Смарт-Строй», 67% у ТОВ «Укрінвестпромторг», 73% у ТОВ «Украналітика», 82% у ТОВ «Екотехноспектр» та 93% у ТОВ «Ліфт-Маркет» обрали відповіді «іноді» та «дуже рідко».

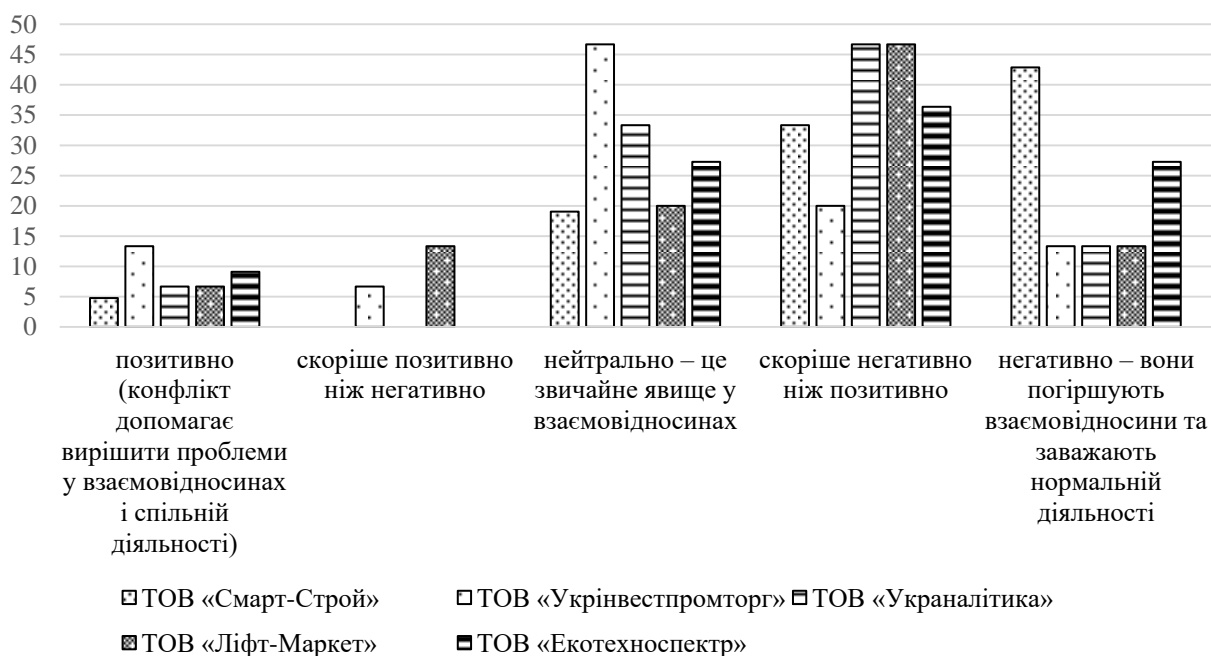


Рис. 5.6. Ставлення до конфліктів працівників досліджуваних підприємств

Незважаючи на достатньо позитивні результати опитування щодо частоти конфліктів, на більшості підприємств є певні проблеми щодо управління конфліктами (рис. 5.7).

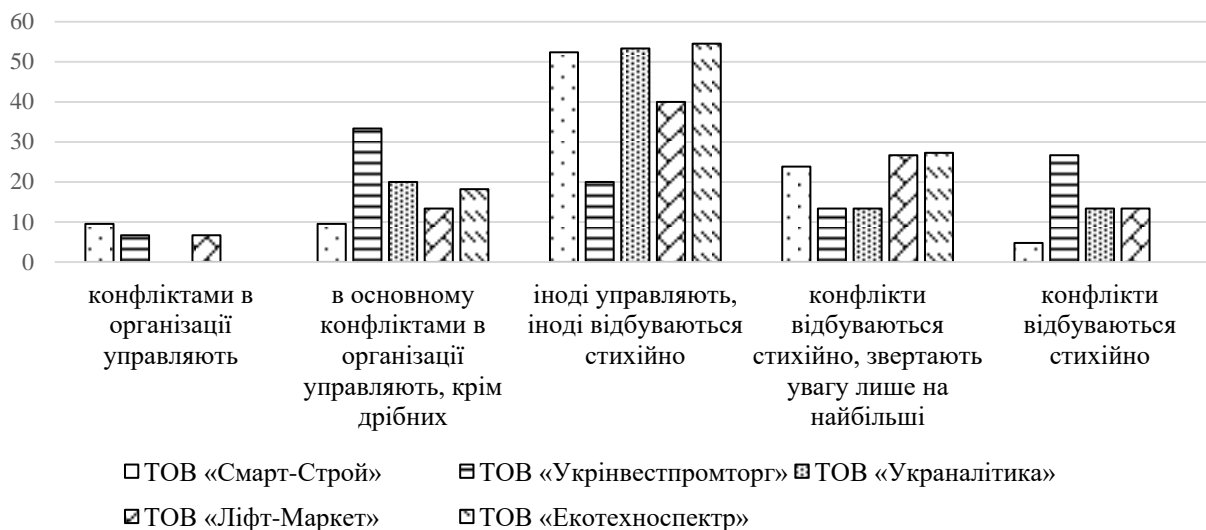


Рис. 5.7. Особливості управління конфліктами на досліджуваних підприємствах

Найбільш поширеною серед працівників є думка про те, що «іноді конфліктами управляють, іноді вони відбуваються стихійно», такої точки зору дотримуються близько 50% респондентів у ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ «Украналітика», ТОВ «Екотехноспектр», 40% у ТОВ «Ліфт-Маркет» та 20% ТОВ «Укрінвестпромторг». Крім цього суттєва кількість працівників впевнені у тому, що конфлікти відбуваються стихійно, або увагу керівництво звертає лише на найбільші.

Про наявність проблем в управлінні конфліктами на підприємствах свідчить також те, що в основному учасники конфлікту з'ясовують стосунки самостійно чи за участю керівника або лідера (рис. 5.8).



Рис. 5.8. Залучення третіх сторін для вирішення конфліктів на підприємствах

Активна роль керівника (лідера) в управлінні конфліктами є позитивним фактом, однак саме залучення фахівців з управління конфліктами дозволяє застосувати найбільш ефективні освітньо-виховні методи управління конфліктами та розвивати конфліктологічну компетентність персоналу. Дієвість саме освітньо-виховних методів в управлінні конфліктами підтверджують і відповіді респондентів (рис. 5.9).

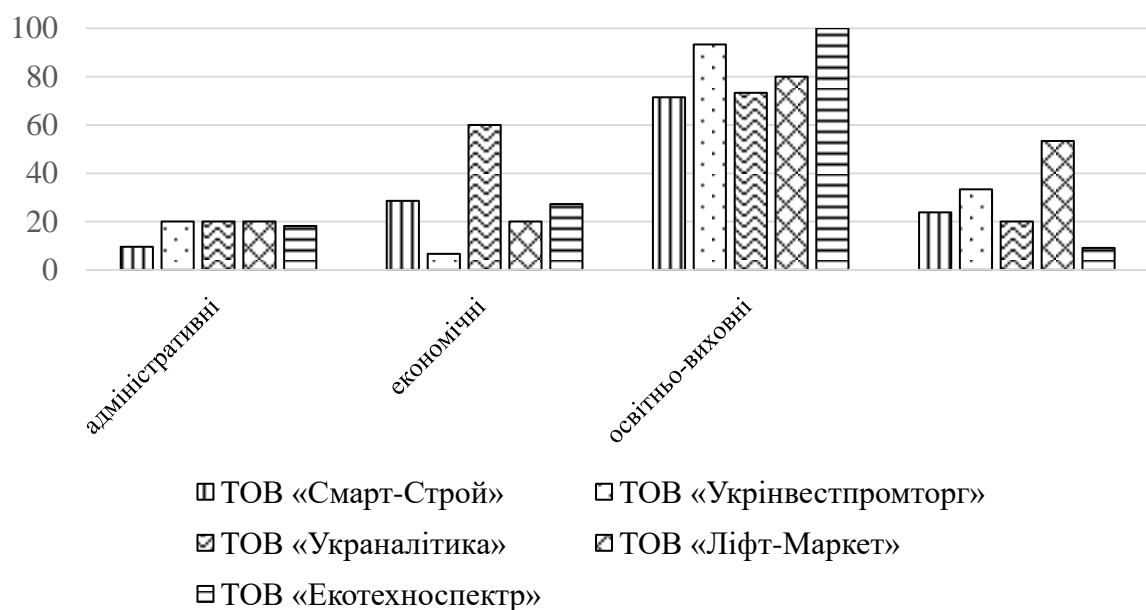


Рис. 5.9. Ефективність методів регулювання конфліктів на думку працівників

Щодо важливих напрямів управління конфліктами (рис. 5.10), то слід відзначити однотайність працівників стосовно такого напрямку як формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі.

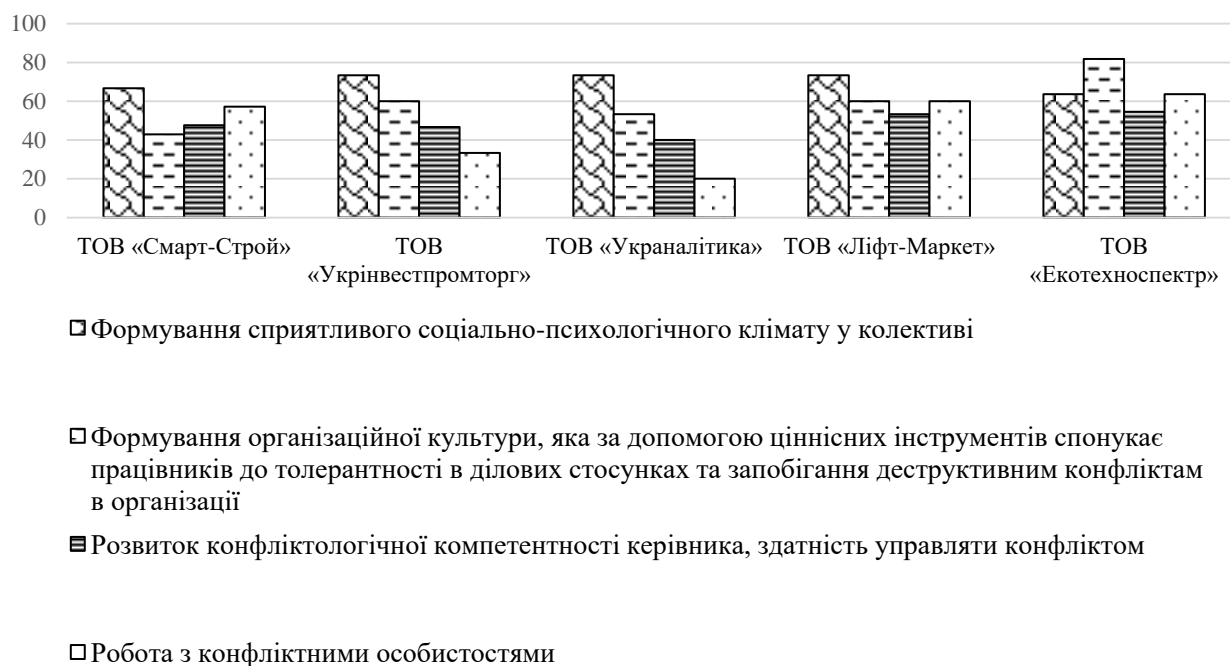


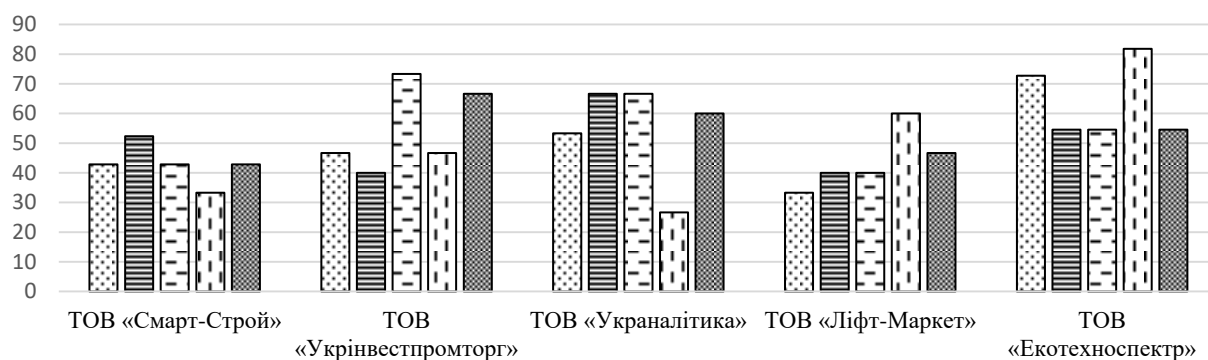
Рис. 5.10. Важливі напрямки управління конфліктами на підприємствах

Високо оцінили працівники значущість формування організаційної культури, яка за допомогою ціннісних інструментів спонукає працівників до толерантності в ділових стосунках та запобігання деструктивним конфліктам в організації. Зокрема працівники ТОВ «Екотехноспектр» вважають його найбільш значимим напрямом (81,8% опитаних). У той же час такий напрямок як робота з конфліктними особистостями був по різному оцінений респондентами: у ТОВ «Украналітика» лише 20% опитаних визнають важливість такої роботи для попередження і ефективного вирішення конфліктів, у ТОВ «Ліфт-Маркет» та ТОВ «Екотехноспектр» понад 60%, а ТОВ «Смарт-Строй» – 57%.

У процесі дослідження підтвердилася необхідність врахування в управлінні конфліктами на підприємстві соціально-психологічних чинників. На думку опитаних найсуттєвішими чинниками, які викликають конфлікти є наявність конфліктних особистостей, різне розуміння норм поведінки, негативний клімат у колективі, порушення соціальної та економічної справедливості, низький рівень організаційної культури, несприятливий збіг обставин (додаток С).

Працівники усіх підприємств хотіли б розвинути власну конфліктологічну компетентність, яка включає в себе систему конфліктологічних умінь вирішення професійних конфліктологічних завдань з управління конфліктом та виконує перетворювальну функцію щодо конфліктогенного професійного середовища [46].

Серед найбільш необхідних здатностей з управління конфліктами, які б хотіли розвинути працівники (рис. 5. 11) у ТОВ «Смарт-Строй» – це здатність до конструктивної поведінки на всіх етапах розвитку конфлікту (52,3 % опитаних); у ТОВ «Украналітика» – здатність до конструктивної поведінки на всіх етапах розвитку конфлікту та здатність до свідомого управління своїм емоційно-вольовим станом у конфліктних та передконфліктних ситуаціях (по 66,7 %); у ТОВ «Ліфтмаркет» – володіння стратегіями поведінки у конфлікті та їх адекватне використання (60 %); у ТОВ «Укрінвестпромторг» – здатність до свідомого управління своїм емоційно-вольовим станом у конфліктних та передконфліктних ситуаціях (73,3 %) та здатність до конструктивного, неконфліктного спілкування у складних ситуаціях (66,7 %); у ТОВ «Екотехноспектр» – вміння діагностувати конфліктну ситуацію, прогнозувати її динаміку, не допускати деструктивних дій, прагнути конструктивного вирішення конфлікту (72,7 %) та володіння стратегіями поведінки у конфлікті та їх адекватне використання (81,8 %)



- вміння діагностувати конфліктну ситуацію, прогнозувати її динаміку, не допускати деструктивних дій, прагнути конструктивного вирішення конфлікту
- здатність до конструктивної поведінки на всіх етапах розвитку конфлікту
- здатність до свідомого управління своїм емоційно-вольовим станом у конфліктних та передконфліктних ситуаціях
- володіння стратегіями поведінки у конфлікті та їх адекватне використання

Рис. 5.11. Актуальні напрями розвитку конфліктологічної компетентності працівників

Отримані за результатами анкетування дані підтверджують важливість дослідження соціально-психологічних чинників конфлікту та управління ними з метою профілактики та ефективного управління конфліктами на підприємствах.

Для більш детального вивчення соціально-психологічних чинників конфлікту у II, III та IV розділі анкети було розміщено запитання стосовно цих чинників та їх характеристик. Для оцінювання було використано п'ятиінтервальну шкалу вимірювання, де 1 бал – «абсолютно не згідний/на»; 2 – «скоріше згідний/на, ніж ні»; 3 – «не можу ні погодитися, ні заперечувати»; 4 – «скоріше не згідний/на»; 5 – «повністю згідний/на». Отримані середні оцінки мають такий зміст: від 1,0 до 1,9 – дуже низький рівень розвитку; від 2,0 до 2,4 балів – низький рівень розвитку; від 2,5 до 2,9 балів – нижче середнього; від 3,0 до 3,4 – середній; від 3,5 до 3,9 – вище середнього; від 4,0 до 4,4 – високий; від 4,5 до 5,0 – дуже високий рівень.

Першим соціально-психологічним чинником, який підлягає аналізу є конфліктність середовища. За результатами анкетування (розділ II анкети) виявлено ряд певні проблеми, які впливають на конфліктність відносин на підприємствах, та які можуть бути вагомими резервами покращення соціально-трудова відносин.

У результаті аналізу конфліктності середовища, який базується на показниках рівня розвитку організаційної культури, соціально-психологічного клімату та лідерства, було отримано результати, наведені у табл. 5.4 –табл. 5.6

Таблиця 5.4

## Середні оцінки показників організаційної культури на підприємствах

| Показники   | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укрінвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Екотехно-спектр» |
|---|-------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| «Кланова» культура  | 2,3               | 2,9                      | 2,4                 | 3,4               | 3,6                   |
| «Адхократична» культура   | 2,8               | 3,2                      | 1,9                 | 3,1               | 2,9                   |
| «Ринкова» культура  | 3,2               | 2,9                      | 2,9                 | 2,9               | 3,5                   |
| «Ієрархічна» культура   | 2,9               | 3,1                      | 3,1                 | 3,3               | 3,3                   |
| Знання цінностей, норм і правил поведінки в організації                 | 3,3               | 3,5                      | 3,1                 | 3,7               | 4,0                   |
| Визнання і дотримання цінностей, норм і правила поведінки в організації | 3,2               | 3,1                      | 3,1                 | 3,4               | 3,5                   |
| Підтримка цінностей, норм і правила поведінки в організації             | 3,2               | 3,1                      | 3,3                 | 3,4               | 3,6                   |

Як показав аналіз отриманих середніх значень на жодному підприємстві чітко не виділився тип культури, що в підтверджує багатогранність та багатоаспектність цього поняття. Така ситуація є нормою, адже культура організації, по-перше, складається зі субкультур окремих підрозділів або соціальних груп. Однак незважаючи на це, можна зробити

певні висновки про особливості організаційної культури кожного підприємства. Можна відмітити високий показник «кланової культури» у ТОВ «Екотехноспектр», що має під собою об'єктивне підґрунтя, адже це підприємство належить до категорії малих, тобто між усіма працівниками існує досить тісний взаємозв'язок. При цьому працівники визнають необхідність чіткого розподілу повноважень щодо прийняття рішень, стандартизовані правила і процедури та важливість роботи заради успіху організації, лідерства на ринку тощо. Майже такі ж властивості організаційної культури ТОВ «Ліфтмаркет», однак можна відмітити, що ця організація є більш гнучкою, про що свідчить більш високий показник адхократичної культури. Для організаційної культури ТОВ «Укрінвестпромторг» більш властивими є характеристики адхократичної культури, яка характеризує динамічну, підприємницьку і творчу організацію, головною сутністю якої є відданість експериментуванню та новаторству, здатність швидко адаптуватися до умов середовища. ТОВ «Украналітика» характеризується домінуванням ієрархічної, тобто дана організація зосереджена на внутрішніх проблемах, стабільності, керованості, контролі, що підтверджується також досить низькими оцінками адхократичної культури на цьому підприємстві. У ТОВ «Смарт-Строй» найвищий показник має ринкова культура, яка домінує в компаніях, орієнтованих на позитивний комерційний результат. Однак слід зазначити також, що навіть ті показники культури, які переважають на кожному підприємстві, мають середнє значення. Однією з можливих причин такої ситуації є недостатня обізнаність працівників з організаційними цінностями, правилами та нормами поведінки, про що свідчать результати опитувань. Високий рівень обізнаності про ці елементи культури демонструють лише працівники ТОВ «Екотехноспектр», але готовність дотримуватися їх є дещо нижчою. Найгірша ситуація з чинником організаційної культури у ТОВ «Украналітика», працівники в



цілому готові підтримувати цінності, норми і правила, але вони недостатньо обізнані щодо них.

Наступним елементом аналізу є соціально-психологічний клімат організації. Як показали дослідження наукових джерел, та власні опитування саме його найчастіше визнають найсуттєвішим соціально-психологічним чинником конфліктності середовища. Понад 60% опитаних респондентів визнали його головним напрямком удосконалення управління конфліктами. Аналіз стану показників соціально-психологічного клімату наведено у табл. 5.5

Таблиця 5.5

## Середні оцінки показників соціально-психологічного клімату

| Показники СПК                            | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укрінвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Еко-техноспектр» |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| напруженість й конфліктність в колективі | 2,8               | 2,9                      | 2,5                 | 3,0               | 2,9                   |
| відчуття приналежності до колективу      | 3,3               | 3,9                      | 3,1                 | 4,1               | 3,9                   |
| згуртованість та довіра                  | 2,7               | 3,6                      | 3,1                 | 3,7               | 3,8                   |
| наявність конфліктних особистостей       | 3,4               | 3,2                      | 3,7                 | 3,6               | 3,0                   |

Результати аналізу свідчать, що напруженість і конфліктність соціально-психологічного клімату на підприємствах знаходиться на відмітці нижче середнього, працівники підтвердили свої відповіді стосовно того, що конфлікти в їхніх організаціях виникають іноді, низький рівень показника у ТОВ «Украналітика» середній бал 2,5, інші підприємства мають результати нижче середнього. Працівники усіх підприємств відчують свою приналежність до колективу, в цілому згуртовані. Однак суттєвою проблемою усіх підприємств є наявність конфліктних особистостей, що підтверджує гіпотезу дослідження про необхідність аналізу конфліктності особистості як соціально-психологічного чинника конфліктів.

Останньою складовою конфліктності середовища є лідерство – здатність керівника впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства. Середні оцінки показників лідерства наведено у табл. 5.6.

Таблиця 5.6

## Середні оцінки показників лідерства

| Показники   | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укрінвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Еко-техноспектр» |
|---|-------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| Керівник є авторитетом для підлеглих                                  | 3,3               | 3,6                      | 3,3                 | 4,2               | 4,2                   |
| Керівник має здатність розвивати співробітництво і створювати команди | 3,3               | 3,6                      | 3,1                 | 4,2               | 3,8                   |
| Керівник вміє налагоджувати і підтримувати відносини в колективі      | 3,1               | 3,6                      | 3,1                 | 4,3               | 4,0                   |

Важливим показником лідерства є авторитет керівника, більшість працівників досліджуваних підприємств визнають, що керівник є для них авторитетом. Високий рівень цього показника у ТОВ «Ліфт-Маркет» та ТОВ «Екотехноспектр» (середній бал 4,2), вище середнього – ТОВ «Укрінвестпромторг» (середній бал 3,6), середній рівень – ТОВ «Смарт-Строй» та ТОВ «Украналітика» (середні бали по 3,3).

Високо і вище середнього оцінили здатність керівника розвивати співробітництво і створювати команди, а також підтримувати відносини в колективі працівники ТОВ «Ліфт-Маркет», ТОВ «Екотехноспектр» та ТОВ «Укрінвестпромторг». Працівники ТОВ «Украналітика» та ТОВ «Смарт-Строй» вважають, що ці здатності розвинені на середньому рівні.

Отримані результати свідчать про наявність значної кількості можливостей для покращення соціального середовища організацій, зниження

рівня його конфліктності, що позитивно вплине на ефективність управління конфліктами на підприємстві.

Наступним соціально-психологічним чинником є конфліктність особистості. Для його аналізу скористаємося результатами анкетування (розділ III анкети) та результатами застосування особистісних тестів (психологічне тестування). Результати аналізу конфліктності особистості наведено у табл. 5.7.

Таблиця 5.7

## Середні оцінки показників лідерства

|   | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укр-інвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Еко-техно-спектр» |
|---|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|------------------------|
| <b>Дайте оцінку Вашої конфліктності</b>   |                   |                           |                     |                   |                        |
| Чи вважаєте ви себе конфліктною особистістю   | 2,3               | 1,5                       | 2,1                 | 2,3               | 2,4                    |
| Ви часто стаєте учасниками конфлікту?   | 2,1               | 2,1                       | 2,5                 | 2,0               | 2,6                    |
| Ви схильні уникати конфліктів?  | 3,2               | 3,5                       | 3,1                 | 3,5               | 3,2                    |
| <b>Дайте оцінку Вашої конфліктності</b>   |                   |                           |                     |                   |                        |
| З ким Ви найчастіше конфліктуєте?   |                   |                           |                     |                   |                        |
| З керівництвом  | 1,8               | 1,6                       | 1,9                 | 1,6               | 2,1                    |
| З членами колективу (відділу), до якого належите  | 2,4               | 2,3                       | 2,3                 | 2,6               | 3,3                    |
| З представниками інших колективів (відділів)  | 2,2               | 2,1                       | 1,9                 | 2,2               | 1,8                    |
| <b>Який стиль поведінки у конфлікті Ви обираєте найчастіше?</b>   |                   |                           |                     |                   |                        |
| конкуренція – прагнення досягти своїх інтересів за будь-яку ціну  | 2,5               | 2,0                       | 2,3                 | 2,1               | 2,7                    |
| приспосовування – відмова від власних інтересів заради іншого   | 2,1               | 1,6                       | 2,1                 | 2,0               | 2,5                    |
| компроміс – взаємні поступки  | 3,6               | 3,1                       | 3,7                 | 3,8               | 3,5                    |
| уникнення – намагання ухилитися від вирішення конфлікту   | 2,5               | 2,1                       | 3,1                 | 2,9               | 2,7                    |
| співпраця – максимальне задоволення в конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони | 2,9               | 3,9                       | 3,9                 | 4,1               | 3,1                    |

Усі опитані вважають, що рівень їхньої конфліктності низький, тобто працівники не вважають себе конфліктними особистостями, рідко є учасниками конфліктів та в цілому схильні уникати конфліктів. Якщо конфлікти все таки відбуваються, то на думку респондентів це в більшій мірі стосується конфліктів з членами з колективу (відділу) ніж з представниками інших відділів. Ще менше працівники готові конфліктувати з керівниками.

Для більш детальної діагностики соціально-психологічних якостей особистості у дослідженні метод анкетування поєднуємо із застосуванням психологічних тестів. Для вибору конкретних психологічних методик попередньо було опитано працівників щодо якостей особистості, які провокують конфлікти. Серед якостей, які мають високий вплив на конфліктну поведінку, на першому місці агресивність, на другому – запальність, на третьому – образливість та негативні комунікативні установки. Тому з переліку проаналізованих особистісних тестів (табл. 5.3) було обрано методики:

«Особистісна агресивність і конфліктність», авторами якої є Є. П. Ільїн і П. А. Ковальов, за якою можна визначити загальний рівень конфліктності особистості, а також оцінити рівень таких якостей як запальність, напористість, образливість, непоступливість, безкомпромісність, мстивість, нетерпимість до думки інших, підозрілість;

методика «Діагностика типу комунікативної установки», автором якої є В.В. Бойко. Вона дозволяє визначити наявність і ступінь вираженості негативних комунікативних установок, що відбивають готовність недоброчливо ставитися до більшості оточуючих. Ці установки формуються під впливом несприятливого досвіду людської взаємодії, а також внаслідок яскраво виражених емоцій негативного спектра.

Результати обробки тестів наведено у додатку Р. Як показав аналіз в цілому на підприємствах працюють люди, які проявляють конфліктні якості на середньому рівні, або низькому. Однак є працівники, у яких запальність,

напористість, образливість, непоступливість, безкомпромісність, мстивість, нетерпимість до думки інших, підозрілість мають високий рівень прояву. Тобто на кожному підприємстві є конфліктні особистості. Це підтверджує актуальність роботи у цьому напрямку.

Запропонована у роботі методологія комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) у якості індикаторів передумов та стану конфліктності на макро, мезо, мікро рівнях (підрозділ 1.3) дала можливість висунути гіпотезу щодо можливості та доцільності застосування наведеного інструментарію на особистісному рівні [49]. Для перевірки цієї гіпотези було обрано в якості показників оцінки складових за методикою розрахунку ІЛР, наступні:

показники складової «здоров'я» - персональне самопочуття, рівень стресу та професійного вигорання, медико-соціальна активність;

показники складової «освіта» - рівень задоволеністю якістю власної освіти; рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності; рівень задоволеності кар'єрним зростанням;

показники складової «добробут» - рівень задоволення індивідуальних потреб; рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу; рівень задоволеності своїм матеріальним становищем (табл. 5.8).

З метою виявлення наявності статистичної залежності між рівнем конфліктності працівників та досліджуваними змінними було застосовано кореляційний аналіз. Обробка інформації виконувалася з використанням пакету статистичного аналізу «IBM SPSS Statistics 24». За допомогою коефіцієнту рангової кореляції  $r$ -Спірмена (додаток) було виявлено взаємозв'язок конфліктності з особистісними якостями: запальністю ( $r_s = 0,614$ , при  $p < 0,05$ ); образливістю ( $r_s = 0,794$ , при  $p < 0,05$ ); підозрілістю ( $r_s = 0,422$ , при  $p < 0,05$ ); безкомпромісністю ( $r_s = 0,395$ , при  $p < 0,05$ ); негативними комунікативними установками ( $r_s = 0,422$ , при  $p < 0,05$ ).

Також виявлено зв'язок стратегій поведінки у конфлікті та якостями особистості: стратегія суперництва корелює з агресивністю ( $r_s = 0,578$ , при  $p < 0,05$ ), мстивістю ( $r_s = 0,445$ , при  $p < 0,05$ ) та негативними комунікативними установками особистості ( $r_s = 0,430$ , при  $p < 0,05$ ); зі стратегією компромісу корелюють агресивність ( $r_s = -0,546$ , при  $p < 0,05$ ) та підозрілість ( $r_s = -0,390$ , при  $p < 0,05$ ), але цей вплив обернений; зі стратегією пристосування корелюють непоступливість ( $r_s = -0,392$ , при  $p < 0,05$ ), мстивість ( $r_s = -0,438$ , при  $p < 0,05$ ) нетерпимість до думки інших ( $r_s = -0,398$ , при  $p < 0,05$ ) та негативні комунікативні установки особистості ( $r_s = -0,545$ , при  $p < 0,05$ ), виявлений вплив також зворотній.

Таблиця 5.8

## Середні оцінки станів працівників за показниками

## «здоров'я», «освіта» та «добробут»

|   | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укр-інвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Еко-техноспектр» |
|---|-------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| <b>Оцініть показники, що характеризують фізичний та психічний стан здоров'я</b>             |                   |                           |                     |                   |                       |
| Персональне самопочуття   | 3,6               | 3,6                       | 3,6                 | 4,1               | 3,0                   |
| Рівень стресу та професійного вигорання   | 3,1               | 2,9                       | 3,0                 | 3,7               | 2,5                   |
| Медико-соціальна активність   | 3,1               | 3,4                       | 3,2                 | 3,9               | 2,9                   |
| <b>Оцініть показники, що характеризують задоволеність реалізацією освітнього потенціалу</b> |                   |                           |                     |                   |                       |
| Рівень задоволеністю якістю власної освіти  | 3,8               | 3,7                       | 3,5                 | 3,8               | 3,4                   |
| Рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності                        | 3,5               | 3,8                       | 3,3                 | 3,8               | 3,4                   |
| Рівень задоволеності кар'єрним зростанням   | 3,0               | 3,4                       | 3,2                 | 3,4               | 2,9                   |
| <b>Оцініть показники, що характеризують задоволеність добробутом</b>                        |                   |                           |                     |                   |                       |
| Рівень задоволення індивідуальних потреб  | 3,2               | 3,2                       | 3,5                 | 3,3               | 3,3                   |
| Рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу                              | 3,3               | 3,4                       | 3,1                 | 3,3               | 3,3                   |
| Рівень задоволеності своїм матеріальним становищем  | 3,0               | 3,3                       | 3,1                 | 3,3               | 3,0                   |

Тобто за умови наявності конфліктних особистостей на підприємствах вибір конструктивних стратегій поведінки може бути ускладнений, що підтверджує необхідність посилення уваги до таких особистостей у процесі управління конфліктами.

Останнім соціально-психологічним чинником, роль якого дослідники ігнорують у своїх дослідженнях, є стан особистості. Стан особистості є ситуативним чинником, який залежить від стану здоров'я, можливості реалізуватися у професійній діяльності та задоволеності власним добробутом. Отримані у результаті анкетування дані (розділ IV анкети), наведено у табл. 5.8.

В цілому працівники задоволені своїм персональним самопочуттям, реалізацією свого освітнього потенціалу. Однак слід звернути увагу на підвищений рівень стресу та професійного вигорання працівників, особливо керівництву ТОВ «Ліфт-Маркет». Недостатньо респонденти задоволені власним добробутом, особливо матеріальним становищем, що негативно впливає на соціально-психологічний стан особистості, підвищує психологічну напруженість, та може негативно впливати на соціально-трудові відносини. Як показали результати діагностики соціально-психологічні чинники конфлікту є суттєвим резервом удосконалення управління конфліктами на підприємстві [95].

Використання значної кількості показників (додаток С, табл.С.1) дозволяє більш комплексно та системно вивчити предмет дослідження, однак з іншого боку велике поле інформації створює проблеми інтерпретації отриманої інформації. Для спрощення процедури діагностики необхідно обмежити кількість показників. Для вирішення цієї проблеми у соціологічних науках використовують факторний аналіз – це напрям математичної статистики, який дозволяє компактно описати складне явище на основі обробки великих обсягів інформації [26; 94].

Факторний аналіз був проведений методом головних компонент, який заснований на послідовному пошуку найбільш впливових факторів у порядку зменшення їх важливості для пояснення залежностей між змінними. Обробка інформації виконувалася з використанням пакету статистичного аналізу «IBM SPSS Statistics 24» (Додаток). Розглянемо застосування факторного аналізу на прикладі ТОВ «Ліфт-Маркет» та ТОВ «Екотехноспектр».

На підприємстві ТОВ «Ліфт-Маркет» виділилось три фактори із дисперсією 27,186%, 14,252% та 10,493% (табл. 5.9).

Таблиця 5.9

Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників  
ТОВ «Ліфт-Маркет»

|          | Дисперсія, % | Код показника | Навантаження |
|----------|--------------|---------------|--------------|
| Фактор 1 | 27,186       | ОК1           | 0,727        |
|          |              | ОК2           | 0,656        |
|          |              | ОК3           | 0,679        |
|          |              | ОК8           | 0,622        |
|          |              | ОК9           | 0,796        |
|          |              | ОК10          | 0,802        |
|          |              | СПК3          | 0,713        |
|          |              | Л4            | 0,788        |
|          |              | КО7           | 0,704        |
|          |              | СЗ3           | 0,674        |
|          |              | СД1           | 0,688        |
| Фактор 2 | 14,252       | СПК1          | 0,609        |
|          |              | КО1           | 0,785        |
|          |              | КО2           | 0,62         |
|          |              | КО4           | 0,661        |
| Фактор 3 | 10,493       | ОК6           | 0,614        |
|          |              | ОК7           | 0,642        |
|          |              | СД3           | 0,608        |



До першого, найбільш вагомого фактору, який пояснює 27,186% дисперсії, увійшли показники: «кланова» культура; «адхократична» культура; «ринкова» культура; стиль управління, орієнтований на досягнення успіху; знання цінностей, норм і правил поведінки в організації; визнання і дотримання цінностей, норм і правил поведінки в організації; згуртованість та довіра; конструктивне вирішення конфлікту керівником; схильність до компромісу; рівень стресу та професійного вигорання; рівень задоволеності кар'єрним зростанням. Таким чином, перший фактор можна інтерпретувати як сприятливість соціального середовища та орієнтація на досягнення.

Другий фактор (*вплив особистісних якостей на СПК*) включає показники стан соціально-психологічного клімату; конфліктні якості особистості; частота участі у конфліктах; схильність до конкуренції.

Третій фактор поєднує показники інструментальний стиль управління, партисипативний стиль управління та рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу. Усі ці показники характеризують способи та можливості задоволення основних цілей підприємства та працівників, що дозволяє інтерпретувати фактор як *гармонізацію соціально-трудової взаємодії*.

На підприємстві ТОВ «Екотехноспектр» також виділилося 3 фактори із дисперсією відповідно 37,017%, 16,861% та 11,812 % (табл. 5.10).

До першого фактора увійшли показники: знання цінностей, норм і правил поведінки в організації; підтримка цінностей, норм і правил поведінки в організації; авторитет керівника; здатність керівника розвивати співробітництво і створювати команди, вміння керівника налагоджувати і підтримувати відносини в колективі; конструктивне вирішення конфлікту керівником; частота участі у конфліктах (обернений вплив); схильність уникати конфлікти; конкуренція (обернений вплив); пристосування (обернений вплив); компроміс; персональне самопочуття; задоволеність якістю власної освіти; рівень застосування набутих компетентностей у

професійній діяльності; рівень задоволеності кар'єрним зростанням та рівень задоволеності своїм матеріальним становищем. Його можливо інтерпретувати як сприятливість соціального середовища та якість міжособистісної взаємодії

Таблиця 5.10

Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників  
ТОВ «Екотехноспектр»

|          | Дисперсія, % | Код показника | Навантаження |
|----------|--------------|---------------|--------------|
| Фактор 1 | 37,186       | OK9           | 0,64         |
|          |              | OK11          | 0,697        |
|          |              | Л1            | 0,907        |
|          |              | Л2            | 0,858        |
|          |              | Л3            | 0,917        |
|          |              | Л4            | 0,678        |
|          |              | КО2           | -0,664       |
|          |              | КО3           | 0,655        |
|          |              | КО4           | -0,684       |
|          |              | КО5           | -0,772       |
|          |              | КО6           | 0,926        |
|          |              | СЗ1           | 0,701        |
|          |              | СО1           | 0,918        |
|          |              | СО2           | 0,782        |
|          |              | СО3           | 0,755        |
| СД1      | 0,734        |               |              |
| Фактор 2 | 16,861       | OK5           | 0,61         |
|          |              | OK6           | 0,795        |
|          |              | OK7           | -0,647       |
| Фактор 3 | 11,812       | OK2           | 0,647        |
|          |              | Л6            | 0,821        |
|          |              | КО7           | -0,599       |

До другого фактора (орієнтація управління на людину) належать показники: стиль управління, що характеризується орієнтацією на людину, людські стосунки; партисипативний стиль управління; інструментальний стиль управління (який має від'ємне значення, а отже обернено впливає на конфлікти).

Третій чинник поєднує показники: «адхократична» культура, втручання керівника у конфлікти за вимогою, уникнення (обернений вплив), а отже його можна інтерпретувати як адаптивність та готовність до змін.

За результатами діагностики можна зробити головний висновок: чинники, які виділилися на кожному підприємстві, відрізняються за своєю структурою, що свідчить про необхідність використання на окремому підприємстві різних технологій управління конфліктами.

Своєчасне застосування методів соціально-психологічної діагностики конфліктів дозволяє отримати ряд переваг як для організації так і для окремого працівника як на етапі попередження конфліктів так і на етапі боротьби з негативними наслідками (табл. 5.11.)

Таблиця 5.11

Переваги застосування методів соціально-психологічної діагностики для попередження та ефективного вирішення конфліктів

| Напрямок діагностики                      | Переваги  |
|---|---|
| 1   | 2   |
| Попередження конфліктів                   | попереднє виявлення конфліктів забезпечує зниження обсягу витрат на розроблення та використання методів оптимізації соціально-трудова конфліктів      |
|   | менші втрати та інші негативні наслідки протікання соціально-трудова конфліктів   |
|   | менша ймовірність появи незворотних негативних наслідків конфліктів   |
|   | більший арсенал серед підходів уникнення та зниження негативних наслідків від дії соціально-трудова конфліктів  |
|   | кращий психологічний клімат роботи колективу та більша згуртованість працівників;   |
|   | можливість уникнути виникнення та розвитку дисфункціональних соціально-трудова конфліктів   |
| Зменшення негативних наслідків конфліктів | підвищення ефективності застосування методів урегулювання соціально-трудова конфліктів  |
|   | формування кращої мапи соціально-трудова конфліктів для схожих трудова процесів, виробничих етапів, підрозділів, рівнів управління, інших підприємств |
|   | менші витрати на процес ідентифікування соціально-трудова конфліктів, визначення рівня, причин виникнення та основних наслідків                       |
|   | вища ймовірність точнішого визначення латентних зв'язків між чинниками, управлінськими конфліктами та їхніми наслідками                               |
|   | зменшення вірогідності виникнення нових, більш деструктивних конфліктів   |

Таким чином, проведене дослідження підтвердило можливість і необхідність використання соціально-психологічної діагностики, яка передбачає використання комплексу методів збору та обробки даних, для оцінки соціально-психологічних чинників конфліктів, виявлення можливостей удосконалення процесу управління конфліктами шляхом зниження конфліктності середовища, роботи з конфліктними особистостями та негативними станами працівників. Використання методів психодіагностики для прогнозування, попередження та профілактики конфліктів є перспективним напрямом розвитку системи управління персоналом у сучасних вітчизняних організаціях.

### 5.3. Соціальні технології управління конфліктами у соціально-трудовій сфері

Жорсткі конкурентні відносини, що складаються в ринковому середовищі, нерідко супроводжуються протиріччями, які переростають у конфлікти як на рівні всього суспільства, так і на рівні окремих трудових колективів та особистостей. Їх вирішення вимагає використання нових методів і механізмів, які відповідають реаліям сьогоденної дійсності та дозволяють стабілізувати соціально-трудові відносини. Як показав аналіз, проведений у розділі 5.2, такі підходи повинні базуватися, перш за все, на розумінні соціально-психологічних чинників конфліктів, визначенні їх значимості в управлінні конфліктами, обліку особистісних характеристик їх учасників.

Сьогодні дослідники все частіше наголошують на застосуванні процедури, яка отримала в літературі назву «соціальна технологія». Сутність та зміст даного поняття широко обговорюється вченими, адже з соціальними

технологіями пов'язують певну модель дій, що має значний потенціал впливу на широку суспільну практику. Зокрема Г. М. Бевз, І. В. Петренко зазначають, що «в умовах інформаційного суспільства та процесів глобалізації все більше різнобічних сфер суспільного життя людини стають відкритими до процесу технологізації. Завдяки використанню соціальних технологій відбуваються важливі для соціуму трансформаційні дії – оптимізація розвитку соціального середовища, підвищення ефективності його функціонування, уникнення ознак розбалансованості» [3, с. 32]. М. П. Лукашевич та І. І. Мигович також приділяють увагу застосуванню соціальних технологій, автори наголошують що «за допомогою соціальних технологій (інформаційних, навчальних, впроваджувальних, політичних, управлінських) можна своєчасно вирішити соціальні конфлікти, зняти соціальну напругу, запобігти катастрофам, заблокувати ризиковані ситуації, прийняти оптимальні управлінські рішення і виконати їх» [41, с. 138]. Вчені розглядають соціальну технологію як найважливіший елемент механізму керування, як сукупність методів вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми. Таке тлумачення соціальної технології передбачає визначення соціальних проблем та підбір адекватних методів їх вирішення.

Вітчизняні вчені Ю. Сурмін і Н. Туленков зазначають, що «соціальна технологія – це не стільки жорстка регламентація в організації та розвитку соціальної системи, скільки засіб її стимулювання до саморозвитку, самоорганізації і самовдосконалення» [75, с. 20]. Тобто у даному визначенні основний наголос вчені зробили на тому, що основною функцією соціальної технології є стимулювання розвитку соціальної системи [55].

Дороніна М.С, Сасіна Л.О. та Голубєва Т.В приділяють суттєву увагу розробці та впровадженню соціальних технологій у практику соціально-трудова відносин та зазначають, що ці технології мають базуватися на сукупності принципів, серед яких: ефективність, надійність, оптимальність, цілепокладання, саморозвиток, системність, синергетизм, гуманізм, реалізм,

сталий розвиток, проблемність, інноваційність, обґрунтоване використання передового досвіду. Водночас автори відзначають, що функції соціальних технологій виявляються неоднаково стосовно різних видів соціальних технологій, які спрямовані на той або інший «зріз» основних сфер суспільного життя. Це свідчить про гнучкість соціальних технологій у цілому, яка дозволяє розробляти їх для досягнення широкого кола цілей, спрямованих на різноманітні сфери життєдіяльності людини [16, с. 79].

Актуальність використання соціальних технологій в управлінні конфліктами підтверджується і тим, що об'єктами соціальної технології є працівники, з їх соціальними якостями, мотивами поведінки, соціальними ролями, цілями та цінностями; малі та великі соціальні групи організації; соціальна сутність організації (виступає неформальною структурою взаємодії між учасниками організації в контексті її найбільш загальних цілей і завдань); соціальна реальність (яка конструюється учасниками організації в рамках її соціальної сутності через взаємодію відповідно до їх взаємних очікувань) [41].

Вітчизняні дослідники, зокрема О. Біловодська, Т. Кириченко [5], В. Пуртов та Л. Гальченко [5] пропонують використовувати в організаціях такі технології урегулювання конфліктів: інформаційні (пов'язані з ліквідацією дефіциту інформації у конфлікті, своєчасним інформуванням зацікавлених сторін, виключення хибної та недостовірної інформації з інформаційного поля); комунікативні (які базуються на організації процесу спілкування між суб'єктами конфліктної взаємодії; забезпеченні ефективного спілкування); соціально-психологічні (які передбачають роботу з лідерами і мікрогрупами; зниження соціальної напруги і покращення соціально-психологічного клімату в колективі) та організаційні (які пов'язані з вирішенням кадрових питань; використанням методів заохочення й покарання; зміною організаційних умов взаємодії працівників). Автори акцентують увагу на соціально-психологічних методах, зазначаючи, що саме

вони сьогодні є основою для управління конфліктами. Це підтверджують і результати власного дослідження (розд. 5.2).

Також часто у наукових дослідженнях у якості технології врегулювання та вирішення конфліктів розглядається втручання третьої сторони: медіація (mediation), або посередництво, за якого консультативні рекомендації не обов'язково повинні братися до уваги сторонами; примирення (conciliation), в якому акцент робиться не стільки на залагодженні питань, скільки на процесі, з допомогою якого конфлікт припиняється; арбітраж (arbitration), за якого рекомендації третьої сторони є обов'язковими [38]. Незважаючи на підтверджену ефективність даних технологій, слід зазначити, що вони використовуються лише для вирішення уже існуючого конфлікту, тобто ці технології є неефективними на передконфліктному етапі соціальних взаємин.

Розробляючи технології управління конфліктами у соціально-трудої сфері не слід забувати, що конфлікт є динамічним об'єктом управління. Це вимагає вибору адекватних методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації: передконфліктній (латентній стадії); актуалізованого конфлікту (конфліктній стадії/ескалації); постконфліктній (стадії завершення). Управлінський вплив здійснюється виходячи з основної мети управління конфліктами на кожній стадії та передбачає застосування спеціальних соціальних технологій (рис.5.12).

На передконфліктній стадії управлінські дії спрямовуються на прогнозування, профілактику та попередження конфлікту, що базується на застосування діагностичних соціальних технологій; на стадії актуалізованого конфлікту – на припинення протистояння сторін із застосуванням управлінських соціальних технологій; на постконфліктній – на нормалізацію соціально-трудої відносин та удосконалення соціальної взаємодії шляхом застосування соціальних технологій навчання.

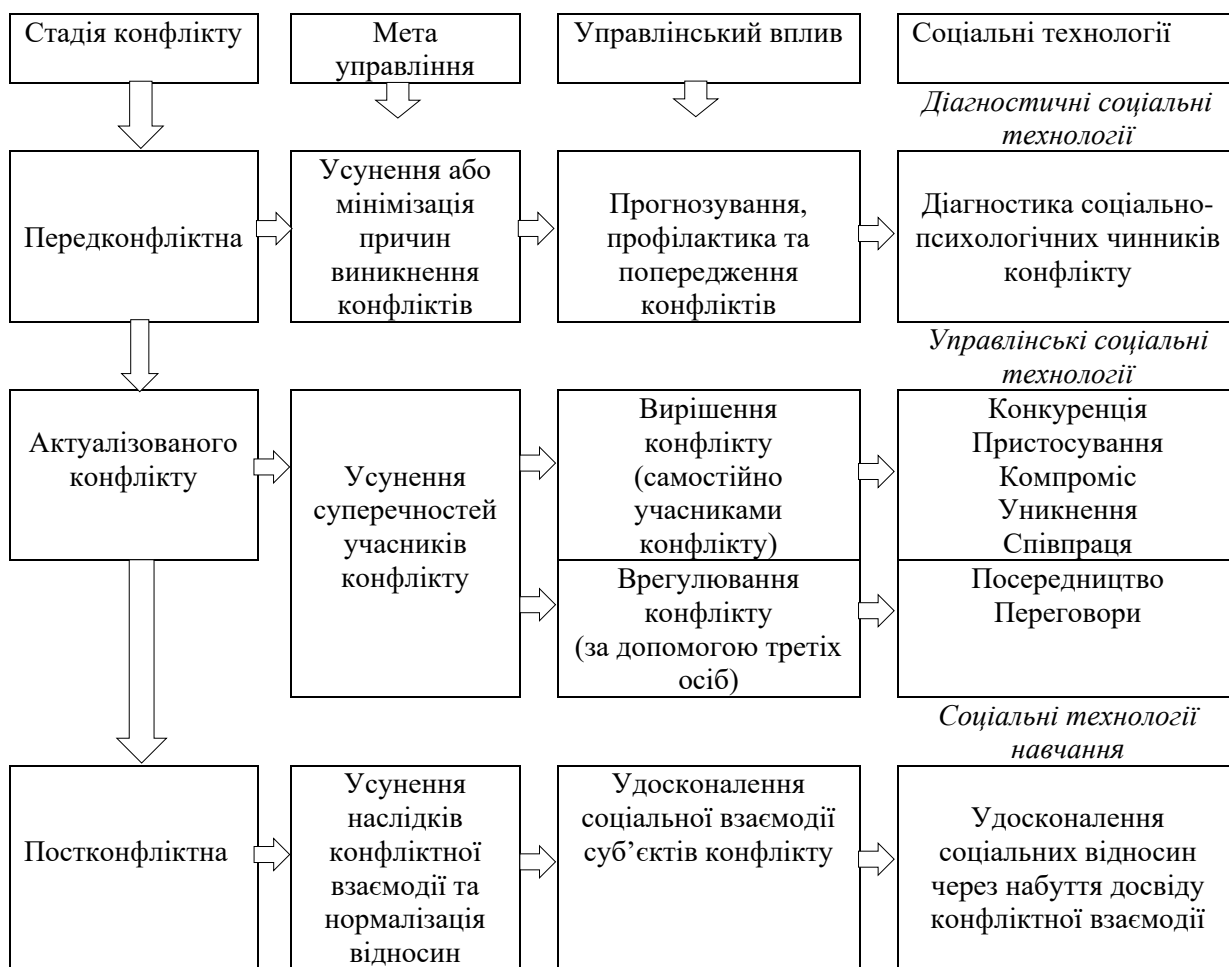


Рис. 5.12. Особливості управління соціально-трудовими конфліктами з урахуванням динамічної характеристики конфлікту (розроблено автором)

Найважливішу роль в забезпеченні ефективності управління соціально-трудовими конфліктами відіграє профілактика та попередження конфліктів. Профілактика конфлікту – це вплив на соціально-психологічні явища, що у майбутньому, при певних умовах, можуть перетворитися на елементи структури конфлікту [4]. Численні дослідження підтверджують, що попередження конфліктів більш важливе, ніж вміння конструктивно їх вирішувати. Воно вимагає менших витрат сил, засобів і часу й попереджає навіть ті мінімальні деструктивні наслідки, які має будь-який конструктивно вирішений конфлікт [10, 63].

Своєчасна діагностика соціально-психологічних чинників конфлікту та проведення профілактичних процедур в організаційному середовищі,



дозволить знизити конфліктогенний рівень в організації. Діяльність з попередження конфліктів можуть здійснювати самі учасники соціальної взаємодії, керівники організацій, конфліктологи. Воно може здійснюватися за чотирма основними напрямками:

1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій. Виключити виникнення передконфліктних ситуацій у колективі, організації, суспільстві, очевидно, неможливо. Створити об'єктивні умови для мінімізації їхньої кількості і розв'язання неконфліктними способами не тільки можливо, але й необхідно;

2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій – важлива об'єктивно-суб'єктивна передумова попередження конфліктів;

3) усунення соціально-психологічних причин конфліктів;

4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктів.

Як показав проведений у розд 5.2 аналіз, на досліджуваних підприємствах спостерігається підвищений рівень конфліктогенності за усіма досліджуваними соціально-психологічними чинниками. Проте конфлікти можна попереджати, здійснюючи в цілому ефективне управління соціальною системою. Основними шляхами такого попередження конфліктів в організаціях можуть бути: турбота про задоволення потреб і інтересів співробітників; підбір і розміщення співробітників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей; забезпечення згуртованості та довіри; схильність до компромісу та співробітництва; дотримання принципу соціальної справедливості у забезпеченні інтересів колективу й особистості; розвиток конфліктологічної компетентності співробітників, формування в них високої культури спілкування та інше (рис. 5.13).



Рис. 5.13. Заходи соціально-психологічного та інформаційно-комунікативного характеру, спрямовані на профілактику і попередження конфліктів (розроблено автором)

Окремим питанням, яке потребує розгляду є «цифровізація соціально-трудових відносин», яка передбачає застосування інформаційно-комунікаційних технологій у сфері праці, спілкування, формування громадської думки на всіх рівнях економічної системи. Особливо важливим це стає у формуванні безконфліктного середовища у колективі. Саме тут проявляються ознаки «цифрового розриву», різного рівню «цифрових знань» у працівників підприємства, неунормованість трудового законодавства щодо застосування онлайн-платформ у соціально-трудовій сфері. Як наслідок – соціальна, інформаційна, майнова, комунікаційна незахищеність працівників, ризики втрати інформації, зниження безпекової складової діяльності підприємства.

Розвиток «гіг-економіки», «онлайн-платформ» несе як позитивні так і негативні зрушення у свідомості людей. Для запобігання дезорієнтації у застосуванні цифрових технологій урядом була схвалена Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 рр. (розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р), яка закріплює набуття громадянами цифрових компетенцій [29]. Міністерство цифрової трансформації запустило національний проєкт з цифрової грамотності «Дія. Цифрова освіта», основною метою якого є навчити 6 млн українців цифровій грамотності за 3 роки. Однак досі залишається проблема соціальної нерівності (цифрового розриву), як «нерівність у доступі до можливостей в економічній, соціальній, культурній, освітній галузях, які існують або поглиблюються в результаті неповного, нерівномірного або недостатнього доступу до комп'ютерних, телекомунікаційних та цифрових технологій» [73, с.49]. Українські юристи М.Шуміло та Я.Смутіна виділяють три рівні цифрового розриву: «1) нерівність у можливості доступу до інтернету; 2) нерівність у можливостях осіб, які використовують інтернет, під час доступу до розміщених там інформаційних ресурсів; 3) нерівність у можливостях осіб, які є користувачами інтернету, і тими, хто його не використовує» [73, с.

49-50]. Такі розриви створюють ризики нерівномірного та невірною сприйняття соціально-економічної, політичної, правової ситуації в країні, регіоні і на підприємстві, як первинної ланки організаційних відносин. Це обумовлено економічними, інфраструктурними, віковими, освітніми, гендерними проблемами.

Для усунення інформаційно-комунікаційних ризиків пропонується до заходів соціально-психологічного характеру, спрямованих на профілактику і попередження конфліктів, додати цифрові технології управління настроями працівників, «цифрові» кабінети психологічної підтримки, формування корпоративних мереж, цифрових додатків, системи «підприємство в смартфоні», гарантування інформаційної індивідуальної та колективної безпеки працівників (рис. 5.13).

Таким чином визначено, що проблеми адаптації соціуму до цифрового світу стають причинами зниження соціально-економічної та індивідуальної безпеки. Основними ризиками є недостовірні інформація, що миттєво розповсюджується соціальними мережами, недосконалість законодавчої бази, відсутність відповідальності за фальсифікацію, занадто великий обсяг інформації для прийняття рішень, нерегульований інформаційний простір, неготовність усіх верст населення до цифрової трансформації. Імператив діджиталізації повинен бути основою суспільства та виходити за межі суто технічних компонентів, призводячи до зміни соціально-психологічних моделей комунікацій, що відповідають індивідуальній та національній безпеці і знижують ризики виникнення соціально-трудова конфліктів.

З метою недопущення посилення негативних тенденцій, попередження конфліктів пропонуємо запровадити на підприємствах ряд заходів спрямованих на покращення психічного стану працівників, формування конструктивного конфліктного середовища, роботу з конфліктними особистостями.

На етапі ескалації конфлікту необхідно застосовувати управлінські соціальні технології. Управлінська технологія як певний набір засобів і методів дозволяє здійснювати цілеспрямований управлінський вплив на процес соціальної діяльності для підтримки якісної специфіки, оптимального режиму функціонування й бажаного розвитку [29].

Найбільш ефективним на цьому етапі є застосування технології медіації – вирішення суперечок та конфліктів із залученням посередника (медіатора), який допомагає конфліктуючим сторонам налагодити процес комунікації та проаналізувати конфліктну ситуацію для того, щоб самим вибрати найбільш підходящий собі варіант рішення, який задовольнив би інтереси обох сторін. У ролі третьої сторони (медіатора) при врегулюванні конфліктів виступає, як правило, одна людина, рідше – група із двох-трьох і більше професіоналів.

Зарубіжна практика переконливо свідчить про те, що медіація на сьогоднішній день є однією з найефективніших форм урегулювання конфліктів [10]. Власник, керівник, юрист чи HR-менеджер, хто би не був у цій ролі, ключовим моментом є здатність третьої сторони зрозуміти конфлікт та ефективно взаємодіяти з його учасниками. Медіатор здійснює свою діяльність, яка включає: вивчення точок зору сторін; бесіди з опонентами; пошук компромісу і прийняття рішення. Хоча медіатор сам не виносить рішення і не примушує сторони до його виконання, він підводить сторони до прийняття самостійного рішення і найбільш прийняттого виходу із ситуації [34], використовуючи техніки рефлексивного втручання, які спрямовані на встановлення і підтримання контакту з учасниками конфлікту; техніки контекстуального втручання які спрямовані на формування сприятливого клімату переговорів та техніки незалежного втручання, які забезпечують процес прийняття рішень і аналізу варіантів [10].

Проведений у розд.5. 2 аналіз показав, що активну участь у вирішенні конфліктів на підприємствах відіграють керівники підприємств. Визнання

авторитету керівників більшістю працівників підтверджує їх лідерську позицію в організації, та здатність здійснювати суттєвий вплив на протікання конфліктів. Така ситуація вимагає від керівників набуття знань у галузі побудови конструктивного діалогу, формування умінь та навичок вирішення виникаючих протиріч та конфліктів з використанням сучасних методів та підходів, тобто підвищувати власну конфліктологічну компетентність. На думку І.А. Сороки розвинена конфліктологічна компетенція дозволить керівнику ефективно використовувати технології запобігання конфлікту його конструктивного розв'язання; критично аналізувати власні можливості і перспективи; обирати адекватні способи поводження з ними і реалізовувати їх у процесі взаємодії; спрогнозувати майбутню конфліктну ситуацію, конструктивно її змінити і скористатися конфліктом для досягнення своєї мети, з урахуванням інтересів іншої сторони тощо [72].

Найважливішим етапом управління конфліктами є його попередження. Ефективні дії на цьому етапі можуть не лише запобігти конфліктам, а й значно полегшити роботу з вирішення конфлікту, якщо він став актуалізованим та швидше та з меншими втратами подолати його наслідки. Тобто соціальна технологія управління конфліктами у соціально-трудої сфері має виконувати експертно-консультаційні функції на базі комплексного діагностичного аналізу соціально-психологічних чинників (конфліктності середовища, конфліктності особистості та психологічних станів особистості), а також висувати обґрунтовані пропозиції щодо запобігання, локалізації та регулювання конфліктів залежно від отриманих результатів на кожній стадії конфлікту.

На рис. 5.14 представлена запропонована технологія управління трудовими конфліктами в організаціях, особливістю якої є посилення уваги до соціально-психологічних чинників конфліктів, що дозволяє розробити комплексний план заходів, спрямованих на запобігання та вирішення конфліктних ситуацій.



Рис. 5.14. Технологія управління трудовими конфліктами в організаціях (розроблено автором)

Важливим кроком алгоритму процесу управління трудовими конфліктами в організаціях є визначення цільового орієнтиру його функціонування. Саме визначення бажаного стану об'єкта управління на етапі зародження чи етапі ескалації життєвого циклу конфлікту встановлюються цільові орієнтири. Параметри бажаного (цільового) стану об'єкта управління закладені у структурі діагностичних засобів потенційних чи розгорнутих трудових конфліктів. Ідентифікація діагностованого об'єкта та оцінка його реального стану відбувається через співвіднесення з нормативним станом через закладені у ньому показники (високий або низький рівень розвитку показника).

Важливу роль у розробці та ухваленні управлінських рішень має інформаційно-аналітичний етап технології [97]. Своєчасне отримання інформації про стан соціально-психологічних чинників конфліктів дозволяє розробити комплексний план заходів, спрямованих на запобігання та вирішення конфліктних ситуацій. Основними джерелами отримання інформації про стан соціально-психологічних чинників є результати опитувань працівників.

Наступним етапом процесу управління трудовими конфліктами є етап планування. В результаті відбору критичних показників, за якими є відставання, приймаються управлінські рішення щодо включення розроблених заходів до планів підрозділів, які беруть участь у здійсненні управління трудовими конфліктами в організаціях.

Заходи щодо управління трудовими конфліктами в впроваджуються в організаціях, проводиться інформування персоналу про впроваджені організаційно-методичні процедури управління трудовими конфліктами, аналізуються результати реалізованих заходів, виявляються проблемні зони та розробляються скориговані напрями та технології управління трудовими конфліктами в рамках стратегії кадрового та соціального розвитку організації



Завершальним етапом процесу управління трудовими конфліктами є контроль одержаних результатів реалізації програмних заходів [54].

Практичне використання запропонованої моделі управління трудовими конфліктами забезпечить профілактику та попередження конфліктів, отримати конструктивні результати, що підвищить ефективність соціально-трудова відносин на підприємстві.

## Висновки до розділу 5

1. У результаті дослідження сформовано новий погляд на проблему дослідження соціально-психологічних чинників, що впливають на конфлікти в організації. Доведено, що вирішення конфліктів, розробка дієвих механізмів їх прогнозування, забезпечення системного підходу до управління конфліктами з метою запобігання неконструктивних конфліктних взаємодій в трудових колективах неможливе без врахування соціально-психологічних аспектів взаємодії учасників трудового процесу.

2. Конфлікти у соціально-трудова сфері визначаються сукупністю соціально-психологічних чинників, які дозволяють комплексно врахувати соціальні та психологічні аспекти людської природи. Перший чинник – «конфліктність середовища», який характеризує вплив соціального середовища на поведінку працівників та включає показники організаційної культури, соціально-психологічного клімату та лідерства. Другий чинник – «конфліктність особистості» – характеризує наявність конфліктних рис характеру, які провокують конфліктну поведінку, спрямованість особистості та стійкий стиль поведінки в конфліктних ситуаціях. Унікальність запропонованого підходу до визначення системи соціально-психологічних чинників полягає у врахування ситуативних соціально-психологічних чинників,

які пов'язані з психологічним станом особистості, а саме із задоволеністю базових потреб працівників здоров'ям, освітою та добробутом.

3. Запропонована система соціально-психологічних чинників конфліктів була перевірена за допомогою спеціального діагностичного інструментарію, який поєднує соціальні та психологічні методи дослідження, анкетування та тестування, що дозволяє отримати повну інформацію про особистість. Діагностика соціально-трудова конфліктів була здійснена на основі визначених дослідницьких принципів, серед яких, провідне місце належить принципам соціальної психології та принципам дослідження внутрішньогрупових відносин. Діагностика соціально-психологічних чинників соціально-трудова конфліктів проводилось на базі п'яти підприємств м. Харкова: ТОВ «Екотехноспектр», ТОВ «Украналітика», ТОВ «Смарт-Строй», ТОВ «Укрінвестпромторг», ТОВ «Ліфт-Маркет». Для визначення переліку показників було застосовано метод факторного аналізу, завдяки якому було виявлено латентні фактори соціально-трудова конфліктів.

4. З метою удосконалення управління соціально-трудова конфліктами, що базується на врахуванні соціально-психологічних чинників, запропоновано використовувати соціальні технології управління. Розроблена технологія у соціально-трудова базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні адекватних методів управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації: передконфліктній (латентній стадії); актуалізованого конфлікту (конфліктній стадії/ескалації); постконфліктній (стадії завершення). Управлінський вплив здійснюється виходячи з основної мети управління конфліктами на кожній стадії та передбачає застосування спеціальних соціальних технологій.

5. Найважливішу роль в забезпеченні ефективності управління соціально-трудова конфліктами відіграє профілактика та попередження конфліктів. Численні дослідження підтверджують, що попередження

конфліктів більш важливе, ніж уміння конструктивно їх вирішувати. Діяльність з попередження конфліктів запропоновано здійснювати за чотирма напрямками: 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій; 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктів; 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктів.

6. У роботі розроблено превентивні заходи соціально- психологічного характеру, спрямовані на профілактику і попередження конфліктів. Основними шляхами такого попередження в організаціях мають бути: турбота про задоволення потреб і інтересів співробітників; підбір і розміщення співробітників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей; забезпечення згуртованості та довіри; схильність до компромісу та співробітництва; дотримання принципу соціальної справедливості у забезпеченні інтересів колективу й особистості; розвиток конфліктологічної компетентності співробітників, формування в них високої культури спілкування.

7. Визначено, що проблеми адаптації соціуму до цифрового світу стають причинами зниження соціально-економічної та індивідуальної безпеки. Основними ризиками є недостовірні інформація, що миттєво розповсюджується соціальними мережами, недосконалість законодавчої бази, відсутність відповідальності за фальсифікацію, занадто великий обсяг інформації для прийняття рішень, нерегульований інформаційний простір, неготовність усіх верст населення до цифрової трансформації. Імператив діджиталізації повинен бути основою суспільства та виходити за межі суто технічних компонентів, призводячи до зміни соціально-психологічних моделей комунікацій, що відповідають індивідуальній та національній безпеці і знижують ризики виникнення соціально-трудова конфліктів.

Основні результати досліджень, отримані автором у ході написання розділу, опубліковані в роботах [47; 48; 49; 50; 51; 52; 53; 54; 55; 92; 93; 94; 95; 96; 97]

#### Список використаних джерел до розділу 5

1. Антонійчук Н. Конфліктна поведінка особистості як результат впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників. *Вісник Львівського університету*. Серія : Психологічні науки. 2019. Вип. 5. С. 3-8.
2. Афанасьєв М. В., Білоконенко Г. В. Економічна діагностика: навч.-метод. посібн. Харків : ІНЖЕК, 2007. 296 с.
3. Бевз Г. М., Петренко І. В, Гусєв А. І., Давидов В. І. та ін Соціальний конфлікт: інноваційні комунікативні технології врегулювання: практичний посібник / за наук. ред. Г. М. Бевз, І. В. Петренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології, 2020. 144 с.
4. Берлач А.І., Кондрюкова В.В., Криволапчук В.О., Поліщук О.Г. Конфліктологія : навч. посіб. Одеса : ОДУВС, 2010. 162 с.
5. Біловодська О.А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 177-182
6. Бойко І. І Теоретичні засади соціальних технологій. *Аграрна наука і освіта*. 2006. Т.7, № 3–4. С. 150–158.
7. Васильєв А.Й., Харчевнікова Л.С. Вплив корпоративної культури на ефективність діяльності підприємства. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2016. Вип. 174. С. 44-52

8. Воляннюк Н. Ю., Ложкін Г. В., Винославська О. В. та ін. Соціальна психологія : навч. посіб. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 254 с.
9. Гайдученко С. О. Організаційна культура. Харків : ХНУМГ ім. Бекетова, 2020. 75 с.
10. Галаган В.Я., Орлов В.Ф., Отич О.М. Конфліктологія. Київ: ДЕДУТ, 2008. 293 с
11. Гарькавець С.О., Волченко Л.П. Конфлікти в освітньому середовищі : діагностика та практика вирішення. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 91 с.
12. Герасіна Л. М., Требін М. П., Воднік В. Д. та ін. Конфліктологія. Харків : Право, 2012. 128 с
13. Горностаї П. П., Слюсаревський М. М., Татенко В. О., Титаренко Т. М, Хазратова Н. В. та ін. Основи соціальної психології / за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.
14. Дмитрієв А.В. Конфліктологія [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://gua.pp.ua/obyektivnyie-subyektivnyie-protivorechiya-38256.html>
15. Доронін А. В., Козирєва М. М. Якісний розвиток функцій керівника колективу. *Коммунальное хозяйство городов*. Сб. научн. трудов. Вып. 87. Київ : Техніка. 2009. С. 357–366
16. Дороніна М.С., Сасіна Л. О. , Голубєва Т. В. Ментальний чинник колективного трудового потенціалу : монографія Харків: Вид-во Харків. нац. автомоб.-дорож. ун-ту, 2013. 260 с.
17. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія. Київ: КНЕУ, 2003. 315 с.
18. Жигайло Н. І. Психологія духовного становлення особистості майбутнього фахівця: монографія. Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – 336 с.
19. Задорожна М. І. Вирішення конфліктів як основа демократизації суспільної свідомості та підвищення ефективності державного управління.

*Демократичне врядування.* 2014. Вип. 14. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2014\\_14\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2014_14_12).

20. Захарчин Г.М., Склярчук Т.В. Роль організаційної культури в управлінні конфліктами. *Приазовський економічний вісник.* 2020. Вип. 5(22). С. 69-72

21. Зінчина О. Б. Конфліктологія. Харків: ХНАМГ, 2007. 164 с.

22. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології.* 2013. № 2. С. 52-60.

23. Карамушка Л.М., Дзюба Т.М. Психологія управління конфліктами в організації (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. Київ – Полтава, 2009. 268 с.

24. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В. та ін. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: монографія / за ред. Л.М. Карамушки. Київ: Педагогічна думка, 2015. 288 с.

25. Карпов А.В. Організаційна психологія. Режим доступу: [https://stud.com.ua/60425/psihologiya/organizatsiyna\\_psihologiya](https://stud.com.ua/60425/psihologiya/organizatsiyna_psihologiya)

26. Клебанова Т. С., Дубовіна Н. А., Полякова О. Ю. Моделювання економічної динаміки. Харків : Вид. Дім «Інжек», 2004. 244 с.

27. Клебанова Т. С., Л. С. Гур'янова, Л. О. Чаговець та ін. Бізнес-аналітика багатовимірних процесів [Електронний ресурс] : навч. посіб. Електрон. текстові дан. (6,61 МБ). Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 271 с.

28. Коваленко Д. В., Шалімова І. М., Керницький О. М., Бурбега В. А. Конфліктологія [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://pidruchniki.com/85341/psihologiya/konfliktologiya>.

29. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 № 67-р. URL: [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text) (дата звернення: 07.02.2023).

30. Ковбасюк Ю.В. Державне управління.. Навчальний посібник. Том 2. Київ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2013. 324 с.
31. Кожушко-Лозинська І. І. Психологічні аспекти формування соціально-психологічного клімату в колективі вищого навчального закладу. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. №2. С. 125-136
32. Козак К., Корсікова Н., Древова В. Типологія конфліктних особистостей та алгоритм взаємодії з ними в робочому процесі. *Food Industry Economics*. 2020. 12(1). <https://doi.org/10.15673/fie.v12i1.1668>
33. Комарова К.В. Організаційна культура: навч. посібн. Дніпропетровськ, ДДФА, 2011. 166 с.
34. Коробка І. М. Психологічні засоби попередження та конструктивного вирішення міжособистісних конфліктів в організації. *Інсайт : психологічні виміри суспільства* : матер. міжнар. конф. / ред. кол. : І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. – Херсон : ВД «Гельветика», 2019. Вип. 1(16). С. 139-141.
35. Корягіна Н.А. Психологія спілкування [https://stud.com.ua/49628/psihologiya/psihologiya\\_spilkuvannya](https://stud.com.ua/49628/psihologiya/psihologiya_spilkuvannya)
36. Котлова Л.О. Психологія конфлікту. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.
37. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*. 2017. №4. С. 98–103.
38. Ложкін Г.В., Повякель Н.І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2007. 435 с.
39. Лопатченко І. М. Медіація як сучасна технологія у вирішенні конфліктів в публічному управлінні. *Право та державне управління*. Збірник наукових праць. Запоріжжя : КПУ, 2019 № 2 (35) том 1. С. 231-237.

40. Лугова В. М. Єрмоленко О.А. Напрями розвитку лідерської компетентності керівників українських підприємств. *Проблеми економіки*. 2012. № 1. С. 64–67.
41. Лук'янова В. В. Діагностика ризику діяльності підприємства : монографія. Хмельницький : ПП Ковальський В.В, 2007. 312 с.
42. Лукашевич М. П., Мигович І. І. Теорія і методи соціальної роботи: навч. посіб. 2-ге вид., доп. і випр. Київ: МАУП, 2003. 168 с.
43. Мала Н. Т., Угрин Л. Є. Конфлікт у організації: класифікація та моделювання. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. №20 (15). С. 212-219.
44. Марков І.В., Рудик Я.М. Вплив соціально-психологічного клімату на взаємини в колективі [Електронний ресурс]. *Научные труды SWorld*, 2014. Вип. 2, т.18. Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer35/250.pdf>
45. Матяш-Заяц Л. П. Соціально-психологічні чинники виникнення міжособистісних конфліктів у ранньому юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ : Нац пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова, 2005. 21 с.
46. Медведєва І. В. Концепція ділової культури Г. Хофстеде у міжнародному бізнесі. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Вип. 15. С. 16-21.
47. Михальчук Ю.О. Конфліктологічна компетентність: сутність та особливості формування у професійному навчанні. *Проблеми сучасної педагогічної освіти*. Сер.: Педагогіка і психологія. Зб. статей. Ялта : РВВ КГУ, 2014. Вип. 45. Ч. 3. С. 148-154.
48. Назаров Н.К. Аналіз причин виникнення організаційних конфліктів. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023: Тези XXXI Міжнародної науково-практичної конференції. (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.)
49. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудоій сфері. Управління розвитком соціально-економічних систем: збірник тез



доповідей VII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.).

50. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудова конфліктів в контексті теорії людського розвитку. Економіка і суспільство. 2023 р. № 47

51. Назаров Н.К. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи. Формування професійних компетентностей умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 152-170

52. Назаров Н.К. Кваліфікація персоналу як шлях розвитку підприємства // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. 2014. № 2(15). С. 35-41

53. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2014. №5. С. 198-201

54. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці. Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць. № 2(33). (за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Филюк Г.М.). К.: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 136-145

55. Назаров Н.К., Лепейко Т.І. Соціально-психологічні чинники конфліктів на підприємстві. Бізнес Інформ. 2021. № 9. С.236-243 [https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021\\_9\\_0\\_236\\_243](https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021_9_0_236_243)

56. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. Соціально-трудова відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. 2017. № 2(14). С.296-302.

57. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. *Молодий вчений*. 2017. № 4. С. 725–728.

58. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2005. – 448 с.
59. Організація соціально-психологічної діагностики і процедура її проведення. Режим доступу: <https://studfile.net/preview/10003738/page:10/>
60. Павлюк М. М., Василенко А. С. Особливості проявів та подолання конфліктів в організаціях. *The 11th International scientific and practical conference “Eurasian scientific discussions”* (November 21-23, 2022) Barca Academy Publishing, Barcelona, Spain. 2022. P. 249-255
61. Парубець О.І. Застосування соціодіагностики в управлінні соціальними процесами. *Грані*. 2004. № 1 (33). С. 114–119.
62. Пилат Н.І. Соціальна ідентичність особистості як чинник вибору стилю поведінки в конфлікті : дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.05 / Н.І. Пилат ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 177 с.
63. Примуш М. В. Загальна соціологія [Текст]. Київ : Професіонал, 2004. 590 с.
64. Примуш М.В. Конфліктологія: навч. посібн. Київ : Професіонал, 2006. 288 с.
65. Прищак М. Д., Мацко Л. А. Психологія: навч. посібн. Вінниця: ВНТУ, 2013. 98 с.
66. Романенко О. В., Лукашенко М. Ю. Особливості поведінки в конфліктних ситуаціях осіб із різним рівнем тривожності. *Ūridična psihologîa*. 2017. № 2 (21). С. 21-29
67. Сазонова Т.О., Михайлова О.В. Формування стратегії управління конфліктами організації в умовах сучасного бізнес-середовища. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 20. С. 539–542.
68. Сивогракова З. А., Алексеєнко Н. В. Психологія конфліктів. Соціально-психологічний вимір управління конфліктами. Харків: УкрДУЗТ, 2020. 52 с

69. Синицька О. І. Формування ціннісних мотиваційних механізмів як елемент управління людськими ресурсами підприємств. *Економіка, фінанси, право*. 2007. № 1. С. 34–39
70. Скібіцька Л. І. Конфліктологія: навч. посібн. Київ.: Центр учбової літератури, 2007. 384 с.
71. Скриньковський Р. М. Діагностика рівня конфліктності в колективі та шляхи подолання дестабілізації соціально-трудова відносин на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2016. № 4. С. 268-273
72. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970-1980). Режим доступу <http://sum.in.ua/p/11/326/2>
73. Сорока І.А. Психологічна профілактика конфліктів у педагогічному колективі вищого навчального закладу. Дис. канд. психол. наук 19.00.10. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2015. 256 с.
74. Соціально-трудова права і виклики цифровізації: монографія/ кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
75. Степанов О. М., Фіцула М. М. Основи психології і педагогіки : навч. посібн. Київ : Академвидав 2012. 3-тє видання, доповнене. 528 с.
76. Степанюк О. Мельниченко О. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників: Збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 132с.
77. Сурмін Ю.П., Туленков Н.В. Теорія соціальних технологій. Київ: МАУП, 2004. 608 с.
78. Фененко Ю.В. Соціологія управління. Режим доступу: [http://4ua.co.ua/sociology/rb2ac79b5c43b89521306d27\\_1.html](http://4ua.co.ua/sociology/rb2ac79b5c43b89521306d27_1.html)
79. Чапко І.П. Спрямованість особистості як чинник задоволеності життям. *Актуальні проблеми психології*: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 33. С. 247-262.

80. Яцюк, А. М., Лушай С. О. Конфліктна особистість: підходи до визначення. *Інсайт : психологічні виміри суспільства* : матер. міжнар. конф. / ред. кол. : І. С. Попович, С. І. Бабатіна, І. Р. Крупник та ін. Херсон : ВД «Гельветика», 2019. Вип. 1(16). С. 174-175.

81. Adizes I. K. *Leading the Leaders*. California: Adizes Institute Publications, 2015. 306p.

82. Beheshtifar M., Zare E. Interpersonal conflict: A substantial factor to organizational failure. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2013. 3. P. 400-408.

83. Cameron K. S., Quinn R. E. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass, 2011. 288 p.

84. Cameron, K.S. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* / Kim S. Cameron, Robert E. Quinn. Reading, Mass. : Addison-Wesley Prentice Hall, 1999. XVIII. 221 p.

85. De Dreu C.K., Gelfand V.J. (eds.) *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. USA: New York; Taylor & Francis Group, 2013. 506 p.

86. Dolan S.L., Garcia S., Auerbach A. Understanding and managing chaos in organizations. *International Journal of Management*. 2003. № 20 (1). P. 23-35

87. Gerzon M.. *Leading through conflict: How successful leaders transform differences into opportunities*. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2006. 288 p.

88. Goleman D., Boyatzis R., McKee A. *Primal leadership: learning to lead with emotional intelligence*. Harvard Business Review Press, 2004. 206 p.

89. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2011. 2(1). URL: <http://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=orpc>.

90. Krueger K. L., Diabes M. A., Weingart L. R. The psychological experience of intragroup conflict. *Research in Organizational Behavior*. Volume 42, February 2022, P. 100-165
91. Mills B. R., Mene Ch. T. Conflicts and Its Management In An Organisation: A Theoretical Review. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*. 2020. 10 (05). P. 540-545
92. Mitchell, D.E. Causes of Organizational Conflict. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*. Springer, Cham. 2016. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5\\_3077-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3077-1)
93. Mullins L. J. *Management and organisational behaviour*. 7th ed. Harlow, England : Prentice Hall, 2005. 1095 p.
94. Nazarov N. Anti-crisis personnel management in the conditions of restructuring. *Scientific Foundations in Economics and Management: monograph*. Boston: Primedia eLaunch, 2022. P. 513-541 Розд 4, 5
95. Nazarov N., Luhova V., Sotnikova Y., Churkin A. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of development*. 2022. №21. Розд 4, 5
96. Nazarov N., Nazarova G., Luhova V., Semenchenko A., Ivanisov O., Mathematical model of efficiency of partisipative management system. *Revista Espacios*. vol. 41 (issue 15). 2020. P. 11-26. Розд 4, 5
97. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268 (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) N15 Розділи 1, 4
98. Nazarov N. *System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi : ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93.



## ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі теоретично обґрунтовано і запропоновано вирішення нової науково-прикладної проблеми щодо формування науково-методологічних основ, конфліктологічної парадигми, інструментарію оцінювання та регулювання соціально-трудових конфліктів в соціально-трудовій сфері, а також розроблено практичні рекомендації щодо їх реалізації. За результатами дослідження можна сформулювати наступні висновки теоретико-методологічного та практичного спрямування:

1. На основі систематизації тлумачень сутності та проявів конфліктів в соціально-трудовій сфері визначено категорію «соціально-трудового конфлікту» як протиборство, протистояння, зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, засноване на протилежно спрямованих цілях, інтересах, позиціях людей або груп на певному рівні соціально-економічної системи, що може привести або до ефективного розвитку, або до руйнації системи і вимагає використання специфічних методів і механізмів для його врегулювання. Соціальну напруженість запропоновано розглядати як багатоаспектне поняття, що відображає ступінь незадоволеності населення соціально-економічними умовами життя, яка виконує дві основні функції: деструктивну (руйнує відносини між державами і людьми, економічні зв'язки; дестабілізує економіку, соціальні відносини); конструктивну (підвищує мотивацію на подолання труднощів; мобілізує економічні, політичні, людські ресурси).

2. Доведено, що найважливішим завданням будь-якого наукового пізнання є впорядкування, приведення в систему знань про ту сукупність явищ, які є об'єктом вивчення. Встановлено, що головними ознаками класифікації є: джерело виникнення, причини, соціальні наслідки, масштаб та межі конфлікту, форми боротьби та ступінь зіткнення, ініціатива виникнення, спрямованість впливу, спосіб розв'язання, особливості походження, сфери

прояву, ступень виразності, спрямованість результату, суб'єкти, ступень напруженості та тривалість протікання, учасники конфліктної взаємодії, наявність антагонізму. До класифікації додано нову ознаку - соціально-економічні рівні прояву та розгортання конфліктів.

3. На основі системного підходу до явища СТК сформовано нову конфліктологічну парадигму, основою якої є концепція дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК. Концептуальна модель побудована як інструментарій співставлення теорії і практики дослідження передумов, стану, розвитку та попередження СТК, що забезпечую перевірку обґрунтованості конфліктологічної парадигми і визначає основні складові концепції, їхні зв'язки, характер впливів, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління. Конфліктологічна парадигма дала підстави визначити методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень економічної конфліктології.

4. Доведено доцільність методології комплексного оцінювання та регулювання СТК на основі проведеного аналізу методів та методик оцінювання складних, важко формалізованих процесів та діагностики складових індексу людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) як індикаторів конфліктності на макро-, мезо-, мікро- та індивідуумному рівнях. Сформовано відповідне науково-методичне забезпечення для адаптації показників індексу людського розвитку усіх рівнів соціально-економічної системи, що дозволило прогнозувати, попереджати та регулювати СТК на основі ретельного аналізу, статистичного опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошуку кореляційних зв'язків між складовими, зробити відповідні висновки та приймати рішення щодо напрямів людського розвитку та управління конфліктами .

5. На основі економіко-математичних моделей (кореляційно-регресійного та факторного аналізу) визначено вплив показників здоров'я,



освіти та добробуту на значення індексу людського розвитку, який розраховано на основі методики ПРООН. Спираючись на отримані результати лінійного моделювання, була побудована модель лінійно-регресійної залежності із щільним зв'язком між результативною ознакою (ІЛР) та набором факторних ознак та визначено рівняння лінійно регресійної моделі. Результати факторного аналізу довели, що коефіцієнт вагомості показника «добробут» є максимальним (0,72), далі йдуть «здоров'я» (0,18) та «освіта» (0,1).

6. За методикою ПРООН проведено розрахунки ІЛР, які співставлено з визначеними показниками конфліктності соціально-трудової сфери, а саме: кількістю проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікети, збори, вулична хода тощо) та кількістю зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України. Результати моделювання свідчать про наявність тісної залежності між станом конфліктності та певними показниками трьох складових ІЛР. Доведено, що: чим вище тривалість життя населення, тим нижче конфліктність; чим вище рівень освіти населення, тим нижче конфліктність; чим більша розбіжність у диференціації доходів, тим вище конфліктність.

7. Визначено інституційні імперативи розвитку СТК у формуванні «нової нормальності» як середовища трансформаційних процесів, до яких віднесено: індивідуалізацію особистості і суспільства, обмеженість ресурсів, інфорсмент і формалізм нормативно-правового забезпечення, децентралізацію трудової діяльності і перехід до мережевих структур, дезінтеграцію трудової діяльності, десоціалізацію соціально-трудова відносин, формалізм соціальної відповідальності, соціальну напруженість, нерівність у всіх її проявах, обмеженість соціально-економічних можливостей, турбулентність у сфері соціально-трудова відносин. Розроблено систему формування інституційних імперативів розвитку СТК.

8. Актуалізовано систему показників оцінювання стану СТК у регіональному розрізі людського розвитку, враховуючи те, що кожна конфліктна взаємодія між учасниками СТВ призводить до зміни регіональної ситуації. Розроблено процедуру ідентифікації ключових індикаторів за складовими людського розвитку (здоров'я, освіта, добробут) із визначенням показників «внеску» і показників «результату», що дає змогу обґрунтувати пріоритетні напрями забезпечення людського розвитку регіонів, а також взаємоузгодити дії суб'єктів щодо їх запобігання.

9. За умови відсутності цілісної системи профілактики соціально-трудової конфліктності на регіональному рівні запропоновано організаційно-економічний механізм профілактики соціально-трудової конфліктності, що враховує взаємодію додатково визначеної: функціональної підсистеми людського розвитку та уточнення завдань, підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, окрім існуючих ресурсно-функціональних складових, функціонування якого спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудової конфліктності, що у подальшому є основою для попередження зростання соціально-трудової напруженості та досягнення високого рівня регіонального людського розвитку.

10. На основі узагальнення та систематизації причин організаційних конфліктів, їх угруповання за допомогою діаграми Ісікави розвинута типологія організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх. Відповідно до визначеної класифікації причин конфліктів виділено такі види організаційних конфліктів залежно від причин, що зумовлюють їх: управлінські, ресурсні, структурні, інформаційні, соціально-психологічні, організаційні та інноваційні конфлікти. Така класифікація організаційних конфліктів за причинами, що їх зумовлюють, забезпечить підґрунтя для проведення діагностики трудових конфліктів, аналізу та визначення

можливостей і шляхів їх вирішення, а, значить, підвищення ефективності управління конфліктами на підприємстві в цілому.

11. Доведено за допомогою економіко-математичного методу кореляційно-регресійного аналізу гіпотезу про залежність модифікованого ІЛР на мікрорівні та станом конфліктності. Показником стану конфліктності на підприємстві обрано коефіцієнт плинності кадрів, який переважно визначається незадоволеністю працею, в якості модифікованих показників ІЛР визначено: середньомісячну заробітну плату на підприємстві (характеристика добробуту); відсоток працівників з базовою та повною вищою освітою (характеристика освіти); відсоток невідпрацьованого часу через захворюваність (характеристика здоров'я). Дослідження групи підприємств м. Харкова засвідчило тісний зворотній лінійний зв'язок між результуючим показником плинності персоналу та факторною величиною ІЛР, що підтвердило гіпотезу про те, що чим більше ІЛР, тим менше незадоволеність і конфліктність на підприємствах.

12. На основі систематизації законодавства обґрунтовано інституційне забезпечення врегулювання соціально-трудових конфліктів у соціально-трудовій сфері. Реалізація (імплементация) норм міжнародного та вітчизняного трудового права є завершальною стадією механізму правового регулювання в сфері праці і соціального забезпечення. Виходячи з цього, імплементацию норм права було розглянуто як включення їх у нормативно-правовий механізм на всіх соціально-економічних рівнях шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм права або їх зміни).

13. Запропоновано використовувати соціальні технології управління з метою удосконалення управління соціально-трудовими конфліктами, що базується на врахуванні соціально-психологічних чинників. Розроблена технологія у соціально-трудовій сфері базується на врахуванні динамічної характеристики конфлікту та обґрунтуванні адекватних методів

управлінського впливу на кожній стадії розвитку конфліктної ситуації: передконфліктній (латентній стадії), актуалізованого конфлікту (конфліктній стадії/ескалації), постконфліктній (стадії завершення).

14. Попередження конфліктів запропоновано здійснювати за чотирма напрямками: 1) створення об'єктивних умов, що перешкоджають виникненню і деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій; 2) оптимізація організаційно-управлінських умов створення й функціонування організацій; 3) усунення соціально-психологічних причин конфліктів; 4) нейтралізація особистісних причин виникнення конфліктів. Розроблено превентивні заходи соціально-психологічного характеру, спрямовані на профілактику і попередження конфліктів. Основними шляхами такого попередження в організаціях мають бути: турбота про задоволення потреб та інтересів співробітників, підбір працівників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей, забезпечення згуртованості та довіри, схильність до компромісу та співробітництва, дотримання принципу соціальної справедливості у забезпеченні інтересів колективу й особистості, розвиток конфліктологічної компетентності співробітників, формування в них високої культури спілкування.

**ДОДАТКИ**

## Напрями розвитку конфліктологічної теорії

| Напрямок                     | Представники  | Сутність напрямку   |
|------------------------------|---|---|
| 1                            | 2   | 3   |
| Психоаналітичне              | Фройд З.<br>Адлер А.<br>Хорні До.<br>Фром Е.          | Пошук причин у сфері несвідомого .<br>Конфлікти виникають через неможливість реалізувати у суспільстві особистісні прагнення та потреби.  |
| Соціотропне                  | Мак -Даугалл У.<br>Сігелі С.                          | Розповсюдження ідеї інстинкту боротьби за виживання на людське суспільство.<br>Конфлікти у суспільстві неминучі, оскільки людям притаманні соціальні інстинкти.   |
| Теорія групової динаміки     | Левін Д.<br>Ліндсей Л.                                | Порушення рівноваги в системі людина-середовище призводить до напруги, яка проявляється у вигляді конфліктів  |
| Фрустраційно - агресивне     | Долард Д.<br>Берковіц Л.<br>Міллер Н.                 | Причиною конфліктів є взаємозв'язок Агресивності індивіда та соціальної фрустрації  |
| Поведінкове                  | Бас А.<br>Бандура А.<br>Сірс Р.                       | Вплив соціального оточення на поведінку людини та її рівня конфліктності  |
| Інтеракціоністське           | Мід .Д .<br>Шібутані Т.<br>Шпігель Д.                 | Конфлікти виникають у процесі соціальної взаємодії. Спроби пристосуватися до середовища викликають напругу, яка проявляється у вигляді конфліктів   |
| Теорія трансактного аналізу  | Берн Еге.   | Конфлікти виникають внаслідок людської природи, його внутрішніх протиріч та особливостей його особистості. У ході взаємодії людей здійснюються трансакції, перетинаючи, вони можуть призвести до конфліктів |
| Теоретико-ігрове             | Дойч М.   | В основі конфлікту лежить несумісність цілей учасників міжособистісної взаємодії. Різноманітність стилів поведінки у конфліктній ситуації узагальнюється у два типи поведінки: кооперативне та конкурентне  |
| Теорія організаційних систем | Блейк Р.<br>Мутон Дж .                                | Програма дослідження стилів конфліктної поведінки людей у реальних умовах   |
| Соціал - дарвіністське       | Спенсер Р.<br>Беджгот У.<br>Самнер У.<br>Гумплович Л. | Боротьба за виживання, конфлікти між індивідами та групами сприяють рівновазі у суспільстві, забезпечують процес суспільного розвитку   |

## Продовження додатку А

| 1  | 2            | 3  |
|--|--------------|--|
| Марксистське                                 | Маркс До.    | Конфлікт виникає внаслідок класової боротьби через панування приватної власності, у комуністичному суспільстві вони мають зникнути.  |
| Функціональна теорія конфлікту               | Зіммель Г.   | Конфлікт визнається нормальним явищем, невід'ємною властивістю соціальних взаємин.   |
| Структурного функціоналізму                  | Парсонс Т.   | Конфлікт розглядається як соціальна аномалія необхідна підтримка безконфліктних відносин між різними елементами суспільства, що забезпечувало б соціальну рівновагу, взаєморозуміння та співпрацю                        |
| Теорія «позитивно-функціонального конфлікту» | Козер Л.     | Обґрунтовується позитивна роль конфліктів у забезпеченні стійкості соціальних систем. Боротьба між соціальними групами та окремими індивідами за перерозподіл матеріальних цінностей та влади виконує позитивні функції. |
| Конфліктна модель товариства                 | Дарендорф Р. | Неможливо уникнути конфліктів у суспільстві, необхідно впливати на специфіку їхнього протікання  |
| Загальна теорія конфліктів                   | Боулдінг Д.  | Конфлікт розглядається універсальне явище, властиве всьому живому, його не можна уникнути, але необхідно регулювати  |

## Додаток Б

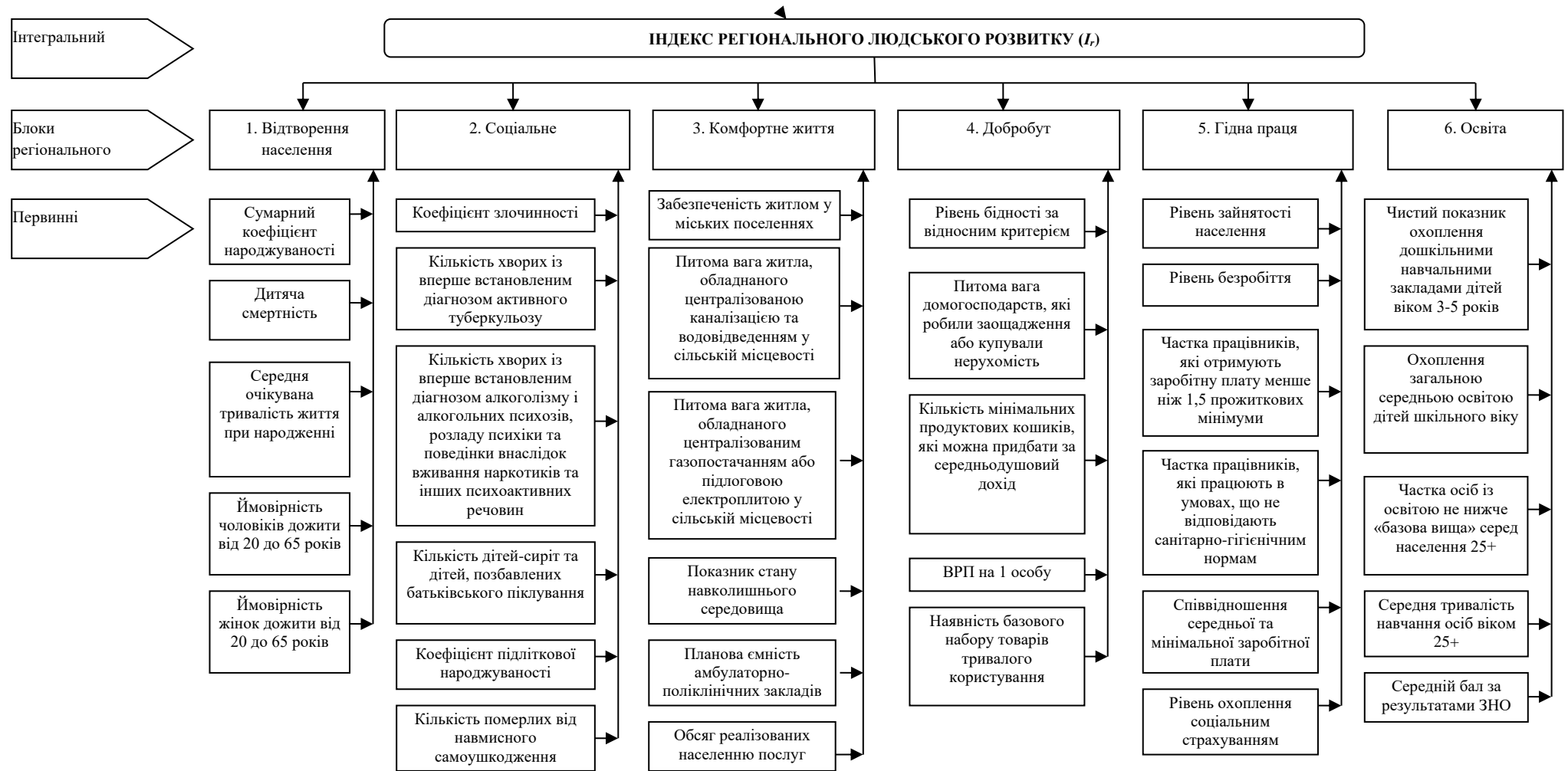


Рис. Б.1. Показники Індексу регіонального людського розвитку (розраховується як сума індексів по всіх шести блоках показників)



Додаток В  
Таблиця В.1.

## Показники, що характеризують соціально-трудова сферу та рівень життя

| Показники  | Довідково:<br>січень 2021<br>року     | 2022 рік                              |          |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|----------|
|  |                                       | січень                                | лютий    |
| Індекс споживчих цін<br>(у відсотках до попереднього місяця)   | 101,3                                 | 101,3                                 | 101,6    |
| Середня заробітна плата штатних працівників,<br>грн  | 12 337                                | 14 577                                | -        |
| Мінімальна заробітна плата, грн  | 6 000                                 | 6 500                                 | 6 500    |
| Середній розмір пенсії разом із цільовою<br>грошовою допомогою станом на 1 число<br>кожного кварталу, грн  | 3 507,51<br>(станом на<br>01.01.2021) | 3 991,53<br>(станом на<br>01.01.2022) | -        |
| Мінімальна пенсія, грн   | 1 769                                 | 1 934                                 | 1 934    |
| Рівень забезпечення прожиткового мінімуму<br>(гарантований мінімум) для призначення<br>державної соціальної допомоги<br>малозабезпеченим сім'ям, грн : |                                       |                                       |          |
| - для працездатних осіб  | 794,50                                | 1 116,45                              | 1 116,45 |
| - для осіб, які втратили працездатність,<br>та осіб з інвалідності   | 1 769                                 | 1 934                                 | 1 934    |
| Прожитковий мінімум (ПМ) в середньому на<br>одну особу в місяць, грн<br>у тому числі :   | 2 189                                 | 2 393                                 | 2 393    |
| ПМ для працездатних осіб, грн  | 2 270                                 | 2 481                                 | 2 481    |
| ПМ для осіб, які втратили працездатність, грн  | 1 769                                 | 1 934                                 | 1 934    |
| Співвідношення:  | 5,43                                  | 5,88                                  | -        |
| - середньої заробітної плати до ПМ для<br>працездатних осіб  |                                       |                                       |          |
| - середньої пенсії до ПМ для осіб, які втратили<br>працездатність  | 1,98<br>(станом на<br>01.01.2021)     | 2,06<br>(станом на<br>01.01.2022)     | -        |

Продовження додатку В  
Таблиця В.2.

Статистичні показники оцінки стану соціальної напруженості (конфліктів) в Україні  
(складено за [33])

| Блоки показників  | Показники, що подаються у статистичній звітності ДСС   |
|---|--|
| 1. Показники, що сприяють запобіганню соціально-трудо­вих конфліктів            | <p>Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності.<br/>           Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за регіонами.<br/>           Динаміка кількості зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності у промисловості.<br/>           Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності.<br/>           Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами, за регіонами.<br/>           Динаміка кількості працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності у промисловості та інші показники</p>  |
| 2. Показники, що характеризують причини настання соціально-трудо­вих конфліктів | <p>Заборгованість населенню із заробітної плати та соціальних виплат.<br/>           Структура заборгованості з виплати заробітної плати за видами економічної діяльності<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності.<br/>           Приріст, зниження заборгованості з виплати заробітної плати за регіонами.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами .<br/>           Співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати та фонду оплати праці по Україні та за регіонами.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати за регіонами. Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності у промисловості.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам сільського господарства за регіонами.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств (установ, організацій) за видами економічної діяльності.<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств (установ, організацій) за регіонами .<br/>           Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств (установ, організацій) за видами економічної діяльності у промисловості та інші показники</p> |
| 3. Показники, що характеризують динаміку соціально-трудо­вих конфліктів         | <p>Динаміка колективних трудових спорів.<br/>           Динаміка страйків та їх наслідків за окремими видами економічної діяльності.</p>   |

Кількість зареєстрованих колективних договорів по регіонах (од) (складено за [30])

| Роки              | 2015 р. | 2017 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. |              |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------|
|                   |         |         |         |         | од      | % до 2019 р. |
| Україна           | 69 602  | 63 359  | 59 622  | 51 408  | 51 125  | 99,4         |
| Вінницька         | 3 367   | 3 330   | 2 727   | 2 358   | 2 291   | 97,2         |
| Волинська         | 2 101   | 2 058   | 1 688   | 1 466   | 1 359   | 92,7         |
| Дніпропетровська  | 4 318   | 4 320   | 3 852   | 3 257   | 3 342   | 102,6        |
| Донецька          | 3 651   | 3 188   | 2 950   | 2 225   | 2 385   | 107,2        |
| Житомирська       | 3 055   | 2 546   | 2 400   | 2 318   | 2 536   | 109,4        |
| Закарпатська      | 2 265   | 1 848   | 2 039   | 1 596   | 1 636   | 102,5        |
| Запорізька        | 3 007   | 2 899   | 2 744   | 1 959   | 1 924   | 98,2         |
| Івано-Франківська | 2 480   | 2 266   | 2 147   | 1 952   | 1 943   | 99,5         |
| Київська          | 2 768   | 1 885   | 1 644   | 1 576   | 1 516   | 96,2         |
| Кіровоградська    | 2 369   | 2 262   | 1 974   | 1 738   | 1 899   | 109,3        |
| Луганська         | 1 388   | 1 170   | 1 089   | 889     | 1 069   | 120,2        |
| Львівська         | 3 727   | 3 444   | 3 489   | 3 015   | 2 859   | 94,8         |
| Миколаївська      | 2 253   | 2 128   | 1 877   | 1 873   | 1 681   | 89,7         |
| Одеська           | 3 660   | 3 252   | 3 031   | 2 593   | 2 748   | 106,0        |
| Полтавська        | 3 106   | 2 404   | 2 468   | 2 261   | 2 122   | 93,9         |
| Рівненська        | 2 103   | 1 828   | 1 437   | 1 585   | 1 555   | 98,1         |
| Сумська           | 2 819   | 2 407   | 2 307   | 2 180   | 2 250   | 103,2        |
| Тернопільська     | 1 654   | 1 420   | 1 316   | 1 116   | 947     | 84,9         |
| Харківська        | 4 626   | 4 470   | 4 560   | 3 850   | 3 980   | 103,4        |
| Херсонська        | 2 314   | 2 109   | 1 957   | 1 711   | 1 638   | 95,7         |
| Хмельницька       | 2 477   | 2 144   | 2 092   | 1 858   | 1 605   | 86,4         |
| Черкаська         | 3 277   | 2 819   | 2 396   | 1 735   | 2 001   | 115,3        |
| Чернівецька       | 1 391   | 1 465   | 1 347   | 932     | 894     | 95,9         |
| Чернігівська      | 2 342   | 2 268   | 2 269   | 2 034   | 1 887   | 92,8         |
| м.Київ            | 3 084   | 3 429   | 3 822   | 3 331   | 3 058   | 91,8         |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.2.

Кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності у промисловості (складено за [30])

| Роки   | 2015  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | % до 2019 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| Промисловість  | 6 703 | 5 845 | 5 674 | 5 506 | 5 279 | 95,9      |
| Добувна промисловість і розроблення кар'єрів   | 358   | 333   | 320   | 311   | 312   | 100,3     |
| з них добування кам'яного та бурого вугілля  | 90    | 67    | 63    | 51    | 56    | 109,8     |
| Переробна промисловість  | 4 798 | 4 167 | 4 066 | 3 994 | 3 767 | 94,3      |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів                                  | 1 084 | 979   | 891   | 822   | 807   | 98,2      |
| текстильне виробництво; виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів       | 409   | 374   | 395   | 403   | 384   | 95,3      |
| виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність               | 441   | 372   | 373   | 367   | 404   | 110,1     |
| виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення   | 32    | 21    | 16    | 22    | 18    | 81,8      |
| виробництво хімічних речовин і хімічної продукції  | 182   | 215   | 163   | 165   | 153   | 92,7      |
| виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів                    | 60    | 52    | 58    | 57    | 59    | 103,5     |
| виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції          | 682   | 557   | 558   | 613   | 498   | 81,2      |
| металургійне виробництво; виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування   | 441   | 429   | 418   | 404   | 353   | 87,4      |
| виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції                                   | 108   | 100   | 102   | 108   | 104   | 96,3      |
| виробництво електричного устаткування  | 185   | 177   | 161   | 145   | 138   | 95,2      |
| виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань                          | 429   | 324   | 373   | 371   | 317   | 85,4      |
| виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів | 172   | 160   | 162   | 151   | 171   | 113,2     |
| виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування                    | 573   | 407   | 396   | 366   | 361   | 98,6      |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря                             | 632   | 577   | 497   | 509   | 506   | 99,4      |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами  | 915   | 768   | 791   | 692   | 694   | 100,3     |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.3.

Заборгованість із виплати заробітної плати по регіонах (на 1 січня, млн. грн)  
(складено за [30])

| Роки              | 2015 р. | 2018 р. | 2019 р. | 2020 р. | 2021 р. | 2021 до 1 січня 2020 % |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| Україна           | 1320,0  | 2368,4  | 2645,1  | 3034,4  | 3136,7  | 103,4                  |
| Вінницька         | 13,3    | 11,8    | 11,9    | 13,8    | 20,4    | 147,7                  |
| Волинська         | 12,2    | 19,2    | 17,7    | 28,5    | 35,4    | 124,2                  |
| Дніпропетровська  | 104,1   | 124,1   | 133,9   | 354,1   | 359,3   | 101,5                  |
| Донецька          | 363,7   | 453,4   | 467,3   | 565,5   | 690,9   | 122,2                  |
| Житомирська       | 12,8    | 5,3     | 6,3     | 11,2    | 13,3    | 118,8                  |
| Закарпатська      | 4,1     | 2,4     | 3,2     | 3,9     | 6,6     | 167,5                  |
| Запорізька        | 59,5    | 126,4   | 190,3   | 100,0   | 119,6   | 119,6                  |
| Івано-Франківська | 9,7     | 19,6    | 23,1    | 36,7    | 34,5    | 93,9                   |
| Київська          | 126,6   | 129,7   | 138,1   | 144,9   | 158,3   | 109,2                  |
| Кіровоградська    | 31,1    | 10,6    | 7,1     | 10,5    | 15,9    | 151,2                  |
| Луганська         | 62,7    | 557,0   | 505,9   | 475,6   | 74,0    | 15,6                   |
| Львівська         | 77,1    | 82,8    | 75,5    | 134,3   | 70,9    | 52,8                   |
| Миколаївська      | 41,6    | 103,6   | 103,2   | 39,3    | 55,0    | 139,9                  |
| Одеська           | 22,9    | 48,5    | 63,6    | 47,3    | 83,5    | 176,4                  |
| Полтавська        | 25,4    | 37,9    | 47,6    | 51,4    | 103,7   | 201,9                  |
| Рівненська        | 9,2     | 55,4    | 27,2    | 4,4     | 12,5    | 280,5                  |
| Сумська           | 71,9    | 118,2   | 275,3   | 330,2   | 335,6   | 101,6                  |
| Тернопільська     | 5,4     | 4,6     | 13,4    | 27,5    | 31,9    | 115,9                  |
| Харківська        | 115,3   | 224,5   | 271,5   | 366,8   | 454,9   | 124,0                  |
| Херсонська        | 15,3    | 7,2     | 29,1    | 23,5    | 30,2    | 128,9                  |
| Хмельницька       | 8,5     | 5,8     | 13,3    | 5,4     | 12,0    | 223,7                  |
| Черкаська         | 22,2    | 110,9   | 58,5    | 45,5    | 58,0    | 127,4                  |
| Чернівецька       | 3,0     | 1,8     | 0,1     | 0,1     | 1,3     | 894,5                  |
| Чернігівська      | 18,2    | 10,0    | 17,2    | 12,4    | 19,0    | 153,1                  |
| м. Київ           | 84,2    | 98,0    | 145,0   | 201,6   | 340,1   | 168,7                  |

## Продовження додатку Г

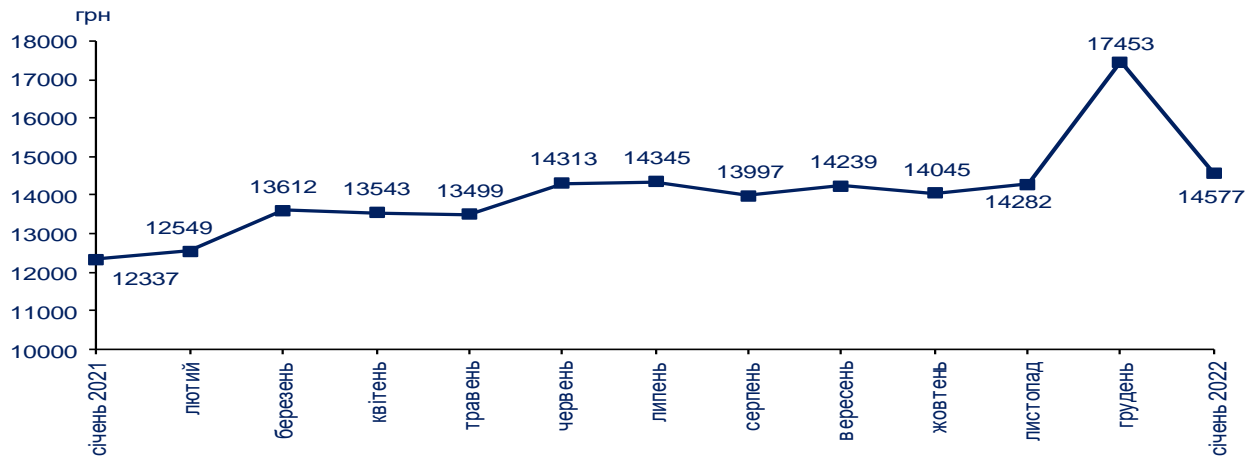


Рис. Г.1. Динаміка середньої заробітної плати у 2021–2022 роках (складено за [30])

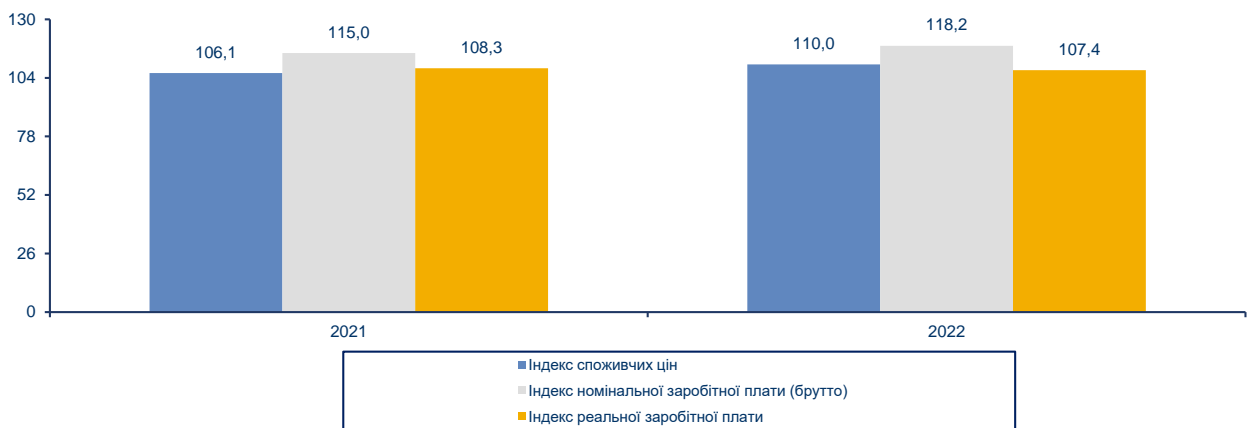


Рис. Г.2. Індекси заробітної плати та споживчих цін у 2021–2022 роках (січень у % до січня попереднього року)

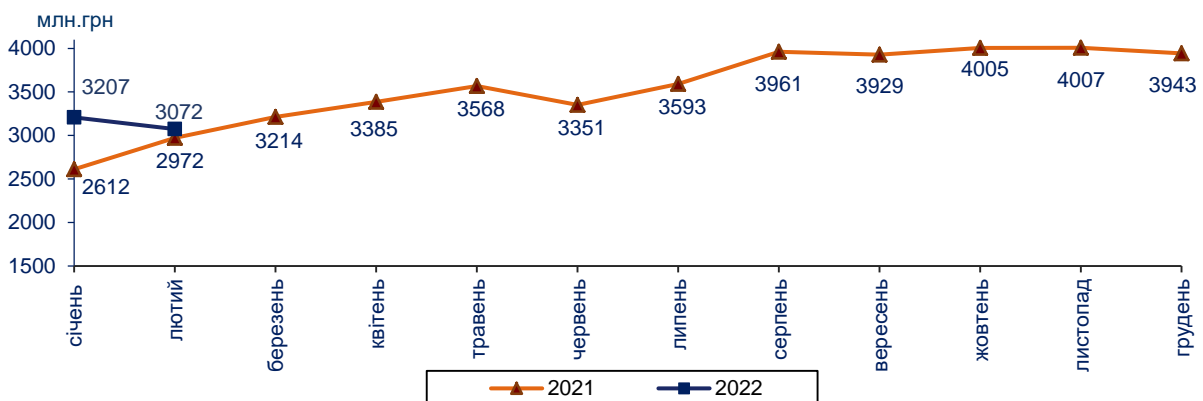


Рис. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2021–2022 роках)

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.4.

Навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію за професійними групами у 2019 році (за даними державної служби зайнятості)  
(на кінець звітного періоду; осіб) (складено за [30])

| Показники   | січень – березень | січень – червень | січень – вересень |
|---|-------------------|------------------|-------------------|
| Усього  | 3                 | 3                | 3                 |
| у тому числі  |                   |                  |                   |
| законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)   | 10                | 9                | 9                 |
| професіонали  | 3                 | 3                | 2                 |
| фахівці   | 4                 | 3                | 3                 |
| технічні службовці  | 5                 | 4                | 4                 |
| працівники сфери торгівлі та послуг   | 4                 | 3                | 3                 |
| кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства  | 5                 | 6                | 7                 |
| кваліфіковані робітники з інструментом  | 2                 | 1                | 1                 |
| робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин | 2                 | 3                | 2                 |
| найпростіші професії  | 4                 | 3                | 3                 |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.5.

Зайняте населення за видами економічної діяльності у 2012-2021 роках (складено за [30])

| Види економічної діяльності  | 2012                | 2013    | 2014               | 2015               | 2016    | 2017    | 2018    | 2019               | 2020               | 2021    |
|--|---------------------|---------|--------------------|--------------------|---------|---------|---------|--------------------|--------------------|---------|
| Усього зайнято   | 19261,4             | 19314,2 | 18073,3            | 16443,2            | 16276,9 | 16156,4 | 16360,9 | 16578,3            | 15915,3            | 15610,0 |
| Сільське, лісове та рибне господарство                                     | 3308,5              | 3389,0  | 3091,4             | 2870,6             | 2866,5  | 2860,7  | 2937,6  | 3010,4             | 2721,2             | 2692,7  |
| Промисловість  | 3236,7              | 3170,0  | 2898,2             | 2573,9             | 2494,8  | 2440,6  | 2426,0  | 2461,5             | 2358,6             | 2313,2  |
| Будівництво  | 836,4               | 841,1   | 746,4              | 642,1              | 644,5   | 644,3   | 665,3   | 699,0              | 664,4              | 690,8   |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 4160,2              | 4269,5  | 3965,7             | 3510,7             | 3516,2  | 3525,8  | 3654,7  | 3801,3             | 3648,7             | 3604,7  |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | 1150,9              | 1163,6  | 1113,4             | 998,0              | 997,2   | 991,6   | 995,1   | 999,0              | 975,2              | 961,0   |
| Тимчасове розміщування й організація харчування                            | 326,7               | 328,9   | 309,1              | 277,3              | 276,7   | 276,3   | 283,0   | 304,0              | 285,4              | 285,2   |
| Інформація та телекомунікації  | 297,9               | 299,9   | 284,8              | 272,9              | 275,2   | 274,1   | 280,3   | 289,2              | 283,7              | 289,0   |
| Фінансова та страхова діяльність   | 315,8               | 306,2   | 286,8              | 243,6              | 225,6   | 215,9   | 214,0   | 211,6              | 212,5              | 210,6   |
| Операції з нерухомим майном  | 322,2               | 314,3   | 286,1              | 268,3              | 255,5   | 252,3   | 259,4   | 259,7              | 251,2              | 248,2   |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | 504,1               | 493,6   | 456,0              | 422,9              | 428,1   | 415,8   | 437,9   | 421,6              | 418,2              | 422,2   |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | 343,9               | 343,3   | 334,3              | 298,6              | 304,3   | 297,9   | 304,3   | 317,9              | 304,6              | 317,9   |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | 1003,6 <sup>2</sup> | 962,3   | 959,5 <sup>2</sup> | 974,5 <sup>2</sup> | 973,1   | 979,7   | 939,3   | 870,5 <sup>2</sup> | 901,9 <sup>2</sup> | 873,9   |
| Освіта   | 1633,2              | 1611,2  | 1587,7             | 1496,5             | 1441,4  | 1423,4  | 1416,5  | 1388,7             | 1394,9             | 1244,0  |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | 1181,4              | 1171,8  | 1150,5             | 1040,7             | 1030,4  | 1013,6  | 995,4   | 974,2              | 935,4              | 913,4   |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                                    | 225,6               | 226,5   | 221,2              | 207,9              | 201,6   | 199,8   | 196,9   | 197,6              | 196,0              | 178,7   |
| Інші види економічної діяльності   | 414,3               | 423,0   | 382,2              | 344,7              | 345,8   | 344,6   | 355,2   | 372,1              | 363,4              | 364,5   |



Продовження додатку Г  
Таблиця Г.6.

Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи  
у 2000-2019 рр. (у середньому за період) (складено за [30])

| Роки | Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб | З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу |                         | у тому числі за тривалістю пошуку роботи |                    |                    |                    |                     |                     | Середня тривалість пошуку роботи, місяців |
|------|--|---|-------------------------|--|--------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|---|
|      |  |   |                         | до 1 місяця                              | від 1 до 3 місяців | від 3 до 6 місяців | від 6 до 9 місяців | від 9 до 12 місяців | 12 місяців і більше |   |
|      |  | всього, тис. осіб   | у % до всіх безробітних | у відсотках до підсумку                  |                    |                    |                    |                     |                     |   |
| 2000 | 2 655,8  | 2 176,3   | 81,9                    | 3,6                                      | 11,2               | 11,7               | 8,5                | 9,6                 | 55,4                | 10  |
| 2001 | 2 455,0  | 2 296,2   | 93,5                    | 3,1                                      | 11,1               | 11,1               | 9,5                | 9,8                 | 55,4                | 10  |
| 2002 | 2 140,7  | 2 052,9   | 95,9                    | 2,7                                      | 12,6               | 11,6               | 10,1               | 9,8                 | 53,2                | 10  |
| 2003 | 2 008,0  | 1 915,8   | 95,4                    | 3,1                                      | 13,9               | 12,9               | 10,5               | 9,6                 | 50,0                | 9   |
| 2004 | 1 906,7  | 1 808,6   | 94,9                    | 8,0                                      | 17,8               | 15,2               | 10,9               | 5,6                 | 42,5                | 8   |
| 2005 | 1 600,8  | 1 523,5   | 95,2                    | 9,7                                      | 23,4               | 20,4               | 10,7               | 6,0                 | 29,8                | 7   |
| 2006 | 1 515,0  | 1 443,8   | 95,3                    | 10,9                                     | 25,4               | 21,7               | 10,7               | 5,5                 | 25,8                | 6   |
| 2007 | 1 417,6  | 1 362,6   | 96,1                    | 11,9                                     | 27,2               | 22,0               | 10,6               | 5,3                 | 23,0                | 6   |
| 2008 | 1 425,1  | 1 347,9   | 94,6                    | 14,6                                     | 30,8               | 19,9               | 9,0                | 5,1                 | 20,6                | 6   |
| 2009 | 1 958,8  | 1 896,6   | 96,8                    | 11,0                                     | 28,4               | 26,9               | 13,4               | 6,3                 | 14,0                | 6   |
| 2010 | 1 785,6  | 1 711,8   | 95,9                    | 9,8                                      | 24,3               | 21,8               | 11,3               | 9,2                 | 23,6                | 7   |
| 2011 | 1 732,7  | 1 674,4   | 96,6                    | 12,0                                     | 28,4               | 23,2               | 10,5               | 6,4                 | 19,5                | 6   |
| 2012 | 1 657,2  | 1 608,5   | 97,1                    | 12,0                                     | 26,1               | 22,4               | 10,7               | 7,0                 | 21,8                | 6   |
| 2013 | 1 576,5  | 1 537,2   | 97,5                    | 11,4                                     | 27,6               | 23,5               | 10,3               | 6,3                 | 20,9                | 6   |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.7.

Безробітне населення (за методологією МОП) у 2000-2019рр. (у середньому за період) (складено за [30])

| Роки | Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб | за причинами незайнятості, відсотків |                               |  |   |  |  |                         |
|------|--|--------------------------------------|-------------------------------|--|---|--|--|-------------------------|
|      |  | вивільнені з економічних причин      | звільнені за власним бажанням | демобілізовані з військової строкової служби | не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації | звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії за віком, інвалідністю | звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту | інші причини безробіття |
| 2000 | 2 655,8  | 40,2                                 | 29,8                          | 2,3  | 18,3  | 1,1  | 5,1  | 3,2                     |
| 2001 | 2 455,0  | 37,1                                 | 33,8                          | 2,3  | 17,5  | 1,2  | 4,8  | 3,3                     |
| 2002 | 2 140,7  | 33,6                                 | 37,5                          | 2,2  | 16,8  | 0,9  | 5,6  | 3,4                     |
| 2003 | 2 008,0  | 33,2                                 | 38,9                          | 1,7  | 15,6  | 1,1  | 5,9  | 3,6                     |
| 2004 | 1 906,7  | 32,9                                 | 37,8                          | 1,7  | 18,0  | 1,3  | 3,6  | 4,7                     |
| 2005 | 1 600,8  | 31,3                                 | 35,1                          | 1,5  | 16,3  | 1,7  | 7,7  | 6,4                     |
| 2006 | 1 515,0  | 30,0                                 | 37,4                          | 1,1  | 17,0  | 1,2  | 10,3   | 3,0                     |
| 2007 | 1 417,6  | 28,9                                 | 38,2                          | 1,2  | 17,4  | 0,8  | 10,3   | 3,2                     |
| 2008 | 1 425,1  | 28,1                                 | 38,6                          | 1,2  | 18,3  | 0,7  | 10,9   | 2,2                     |
| 2009 | 1 958,8  | 45,5                                 | 27,0                          | 0,8  | 14,1  | 0,7  | 9,0  | 2,9                     |
| 2010 | 1 785,6  | 39,0                                 | 29,1                          | 1,3  | 16,2  | 0,9  | 10,4   | 3,1                     |
| 2011 | 1 732,7  | 34,5                                 | 32,0                          | 1,3  | 18,7  | 0,9  | 9,5  | 3,1                     |
| 2012 | 1 657,2  | 32,5                                 | 36,2                          | 1,4  | 17,1  | 1,5  | 8,5  | 2,8                     |
| 2013 | 1 576,5  | 29,8                                 | 37,7                          | 1,0  | 17,5  | 1,2  | 8,5  | 4,3                     |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.8.

Основні показники ринку праці (2010-2019)<sup>1</sup> (складено за [30])

| Роки | Робоча сила            |  |                          |  | у тому числі             |  |                          |  |  |   |                          |   |
|------|------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|--|--------------------------|--|--|---|--------------------------|---|
|      | у віці 15-70 років     |  | працездатного віку       |  | зайняте населення        |  |                          |  | безробітне населення (за методологією МОП) |   |                          |   |
|      | у середньому, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому у, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у віці 15-70 років       |  | працездатного віку       |  | у віці 15-70 років                         |   | працездатного віку       |   |
|      |                        |  |                          |  | у середньому у, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому у, тис.осіб | у % до населення відповідної вікової групи | у середньому у, тис.осіб                   | у % до робочої сили відповідної вікової групи | у середньому у, тис.осіб | у % до робочої сили відповідної вікової групи |
| 2010 | 20 894,1               | 63,6                                       | 19 164,0                 | 71,9                                       | 19 180,2                 | 58,4                                       | 17 451,5                 | 65,5                                       | 1 713,9                                    | 8,2   | 1 712,5                  | 8,9   |
| 2011 | 20 893,0               | 64,2                                       | 19 181,7                 | 72,6                                       | 19 231,1                 | 59,1                                       | 17 520,8                 | 66,3                                       | 1 661,9                                    | 8,0   | 1 660,9                  | 8,7   |
| 2012 | 20 851,2               | 64,5                                       | 19 317,8                 | 72,9                                       | 19 261,4                 | 59,6                                       | 17 728,6                 | 66,9                                       | 1 589,8                                    | 7,6   | 1 589,2                  | 8,2   |
| 2013 | 20 824,6               | 64,9                                       | 19 399,7                 | 72,9                                       | 19 314,2                 | 60,2                                       | 17 889,4                 | 67,3                                       | 1 510,4                                    | 7,3   | 1 510,3                  | 7,8   |
| 2014 | 19 920,9               | 62,4                                       | 19 035,2                 | 71,4                                       | 18 073,3                 | 56,6                                       | 17 188,1                 | 64,5                                       | 1 847,6                                    | 9,3   | 1 847,1                  | 9,7   |
| 2015 | 18 097,9               | 62,4                                       | 17 396,0                 | 71,5                                       | 16 443,2                 | 56,7                                       | 15 742,0                 | 64,7                                       | 1 654,7                                    | 9,1   | 1 654,0                  | 9,5   |
| 2016 | 17 955,1               | 62,2                                       | 17 303,6                 | 71,1                                       | 16 276,9                 | 56,3                                       | 15 626,1                 | 64,2                                       | 1 678,2                                    | 9,3   | 1 677,5                  | 9,7   |
| 2017 | 17 854,4               | 62,0                                       | 17 193,2                 | 71,5                                       | 16 156,4                 | 56,1                                       | 15 495,9                 | 64,5                                       | 1 698,0                                    | 9,5   | 1 697,3                  | 9,9   |
| 2018 | 17 939,5               | 62,6                                       | 17 296,2                 | 72,7                                       | 16 360,9                 | 57,1                                       | 15 718,6                 | 66,1                                       | 1 578,6                                    | 8,8   | 1 577,6                  | 9,1   |
| 2019 | 18 066,0               | 63,4                                       | 17 381,8                 | 74,0                                       | 16 578,3                 | 58,2                                       | 15 894,9                 | 67,6                                       | 1 487,7                                    | 8,2   | 1 486,9                  | 8,6   |

<sup>1</sup> Дані за 2010-2014 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.9.

Показники руху робочої сили та середньомісячної зарплати (складено за [30])

| Роки | Середньооблікова<br>кількість штатних<br>працівників <sup>2</sup><br>тис. осіб | Коефіцієнт обороту робочої сили <sup>2</sup>              |               | Середньомісячна заробітна плата <sup>2</sup> |  |                             |
|------|--|---|---------------|--|--|-----------------------------|
|      |  | по прийому  | по звільненню | номінальна                                   |  | реальна                     |
|      |  | у % до середньооблікової кількості штатних<br>працівників |               | гривень                                      | у % до<br>прожиткового<br>мінімуму для<br>працевдатних осіб <sup>3</sup> | у % до<br>попереднього року |
| 2010 | 10 262   | 25,0  | 27,7          | 2 250  | 244,0  | 110,2                       |
| 2011 | 10 083   | 28,3  | 30,5          | 2 648  | 263,7  | 108,7                       |
| 2012 | 10 123   | 26,1  | 29,9          | 3 041  | 268,2  | 114,4                       |
| 2013 | 9 720  | 26,6  | 30,3          | 3 282  | 269,5  | 108,2                       |
| 2014 | 8 959  | 22,8  | 30,3          | 3 480  | 285,7  | 93,5                        |
| 2015 | 8 065  | 24,0  | 30,2          | 4 195  | 304,4  | 79,8                        |
| 2016 | 7 868  | 26,1  | 29,2          | 5 183  | 323,9  | 109,0                       |
| 2017 | 7 679  | 30,5  | 31,8          | 7 104  | 403,2  | 119,1                       |
| 2018 | 7 661  | 29,2  | 31,6          | 8 865  | 461,5  | 112,5                       |
| 2019 | 7 443  | 28,2  | 32,7          | 10 497                                       | 499,4  | 109,8                       |

2 Дані наведено по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. 3 Показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року.

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.10.

Рух кадрів за видами економічної діяльності у 2021 році (складено за [30])

| ид діяльності   | I квартал           |                      |                  |                   |   |           | II квартал          |                      |                  |                   |   |           | III квартал         |                      |                  |                   |   |           | IV квартал          |                      |                  |                   |   |           |
|---|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|---|-----------|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|---|-----------|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|---|-----------|---------------------|----------------------|------------------|-------------------|---|-----------|
|   | Прийнято, тис. осіб | Звільнено, тис. осіб |                  |                   | % до середньо-облікової кількості штатних працівників |           | Прийнято, тис. осіб | Звільнено, тис. осіб |                  |                   | % до середньо-облікової кількості штатних працівників |           | Прийнято, тис. осіб | Звільнено, тис. осіб |                  |                   | % до середньо-облікової кількості штатних працівників |           | Прийнято, тис. осіб | Звільнено, тис. осіб |                  |                   | % до середньо-облікової кількості штатних працівників |           |
|   |                     | усього               | з них із причин  |                   | прийнято  | звільнено |                     | усього               | з них із причин  |                   | прийнято  | звільнено |                     | усього/total         | з них із причин  |                   | прийнято  | звільнено |                     | усього/total         | з них із причин  |                   | прийнято  | звільнено |
|   |                     |                      | плинності кадрів | скорочення штатів |   |           |                     |                      | плинності кадрів | скорочення штатів |   |           |                     |                      | плинності кадрів | скорочення штатів |   |           |                     |                      | плинності кадрів | скорочення штатів |   |           |
| Усього  | 530,3               | 489,9                | 403,7            | 52,0              | 7,5   | 6,9       | 485,7               | 545,2                | 479,9            | 30,0              | 6,8   | 7,6       | 553,6               | 592,9                | 507,2            | 43,6              | 7,8   | 8,4       | 468,7               | 559,0                | 482,3            | 46,6              | 6,6   | 7,9       |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство    | 46,5                | 35,1                 | 32,5             | 1,5               | 12,8  | 9,7       | 69,6                | 30,6                 | 28,7             | 0,9               | 17,0  | 7,5       | 38,3                | 32,1                 | 30,7             | 0,5               | 9,1   | 7,6       | 24,0                | 79,4                 | 71,3             | 3,7               | 6,0   | 19,7      |
| Промисловість   | 98,9                | 109,0                | 89,4             | 4,5               | 5,5   | 6,1       | 107,9               | 138,5                | 115,6            | 6,7               | 6,1   | 7,8       | 125,1               | 137,0                | 111,2            | 3,4               | 7,1   | 7,8       | 109,4               | 118,1                | 100,8            | 4,7               | 6,3   | 6,8       |
| Будівництво   | 21,7                | 19,4                 | 18,5             | 0,4               | 10,4  | 9,3       | 29,2                | 22,4                 | 21,6             | 0,3               | 13,3  | 10,2      | 23,5                | 24,8                 | 23,4             | 0,6               | 10,6  | 11,2      | 24,9                | 30,0                 | 28,1             | 1,0               | 11,1  | 13,3      |
| Оптова та роздрібна торгівля;                                       | 76,9                | 87,7                 | 85,6             | 1,1               | 9,5   | 10,8      | 90,7                | 102,0                | 97,9             | 2,3               | 11,3  | 12,7      | 103,3               | 104,7                | 101,9            | 1,7               | 12,9  | 13,1      | 95,9                | 90,9                 | 87,1             | 2,6               | 11,9  | 11,3      |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 35,1                | 42,3                 | 35,7             | 2,1               | 5,6   | 6,8       | 37,7                | 45,5                 | 39,5             | 1,8               | 6,1   | 7,4       | 43,4                | 49,3                 | 41,3             | 2,5               | 7,1   | 8,1       | 38,0                | 55,7                 | 38,8             | 11,9              | 6,4   | 9,3       |
| Тимчасове розміщення й організація харчування                       | 8,8                 | 8,2                  | 7,5              | 0,3               | 14,1  | 13,1      | 13,6                | 11,2                 | 10,5             | 0,3               | 21,4  | 17,6      | 17,6                | 13,8                 | 13,3             | 0,0               | 26,1  | 20,5      | 8,2                 | 10,0                 | 9,3              | 0,3               | 12,2  | 14,8      |
| Інформація та телекомунікації                                       | 6,9                 | 8,7                  | 8,4              | 0,2               | 6,6   | 8,3       | 7,2                 | 9,2                  | 8,2              | 0,7               | 7,0   | 8,8       | 8,2                 | 8,8                  | 8,4              | 0,2               | 8,0   | 8,6       | 7,9                 | 8,5                  | 8,0              | 0,1               | 7,6   | 8,2       |
| Фінансова та страхова діяльність                                    | 10,7                | 12,5                 | 11,7             | 0,4               | 6,1   | 7,2       | 11,0                | 14,7                 | 13,2             | 0,2               | 6,4   | 8,6       | 23,9                | 27,1                 | 14,6             | 12,0              | 14,2  | 16,2      | 14,8                | 14,3                 | 13,4             | 0,5               | 8,8   | 8,5       |
| Операції з нерухомим майном   | 3,9                 | 4,7                  | 4,5              | 0,1               | 5,3   | 6,5       | 4,5                 | 5,7                  | 5,4              | 0,1               | 6,1   | 7,7       | 4,6                 | 6,1                  | 5,9              | 0,2               | 6,3   | 8,4       | 4,0                 | 4,7                  | 4,5              | 0,0               | 5,6   | 6,5       |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                          | 10,6                | 11,4                 | 10,2             | 0,9               | 5,2   | 5,5       | 9,7                 | 12,8                 | 11,8             | 0,5               | 4,7   | 6,2       | 10,7                | 11,5                 | 10,4             | 0,4               | 5,3   | 5,6       | 10,4                | 12,0                 | 11,0             | 0,3               | 5,1   | 5,9       |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування  | 18,7                | 21,2                 | 19,4             | 1,0               | 10,2  | 11,6      | 20,4                | 20,1                 | 19,0             | 0,5               | 11,2  | 11,0      | 18,6                | 23,3                 | 21,7             | 0,3               | 10,2  | 12,8      | 15,2                | 19,9                 | 19,1             | 0,4               | 8,5   | 11,1      |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування    | 49,3                | 45,7                 | 20,0             | 19,4              | 12,3  | 11,4      | 25,7                | 29,6                 | 21,2             | 5,9               | 6,4   | 7,4       | 18,2                | 25,8                 | 17,2             | 7,3               | 4,6   | 6,6       | 18,6                | 19,0                 | 15,1             | 2,8               | 4,7   | 4,8       |
| Освіта  | 96,8                | 31,7                 | 26,1             | 3,6               | 8,4   | 2,8       | 22,1                | 56,2                 | 47,6             | 3,9               | 1,9   | 4,8       | 74,2                | 76,1                 | 63,2             | 8,5               | 6,5   | 6,6       | 52,5                | 43,6                 | 36,6             | 6,1               | 4,5   | 3,7       |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                     | 29,6                | 44,1                 | 27,3             | 15,6              | 3,7   | 5,4       | 29,3                | 38,0                 | 32,4             | 4,8               | 3,6   | 4,7       | 35,2                | 42,7                 | 35,5             | 5,4               | 4,4   | 5,4       | 37,1                | 44,7                 | 31,9             | 11,1              | 4,7   | 5,7       |
| Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок                             | 14,2                | 6,4                  | 5,3              | 0,9               | 11,9  | 5,4       | 5,2                 | 7,4                  | 6,1              | 1,0               | 4,3   | 6,2       | 7,1                 | 7,4                  | 6,3              | 0,7               | 6,0   | 6,2       | 6,7                 | 6,7                  | 5,8              | 0,8               | 5,6   | 5,5       |

Продовження додатку Г  
Таблиця Г.11.

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у промисловості  
у 2010-2021 роках (складено за [30])

| Вид діяльності   | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  |
|--|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Промисловість  | 2578 | 3119 | 3497 | 3774 | 3988 | 4789 | 5902  | 7631  | 9633  | 11788 | 12759 | 14902 |
| Добувна промисловість і розроблення кар'єрів   | 3570 | 4417 | 4923 | 5289 | 5445 | 6164 | 7426  | 9704  | 12452 | 15630 | 16763 | 19309 |
| з них добування кам'яного та бурого вугілля  | 3798 | 4768 | 5198 | 5716 | 5597 | 5944 | 7361  | 9557  | 12158 | 14831 | 15701 | 17883 |
| Переробна промисловість  | 2288 | 2771 | 3097 | 3311 | 3570 | 4477 | 5543  | 7299  | 9196  | 11011 | 11493 | 13432 |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів                                  | 2145 | 2554 | 2896 | 3117 | 3337 | 4184 | 5182  | 6756  | 8338  | 9986  | 10761 | 12448 |
| текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів       | 1327 | 1619 | 1737 | 1866 | 2107 | 2877 | 3773  | 5414  | 6735  | 7469  | 7237  | 8761  |
| виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність               | 1873 | 2238 | 2552 | 2811 | 3020 | 3717 | 4800  | 6475  | 8241  | 9297  | 9934  | 11725 |
| виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення   | 3265 | 3732 | 4025 | 4377 | 4798 | 6181 | 6511  | 8106  | 10966 | 15019 | 16542 | 17966 |
| виробництво хімічних речовин і хімічної продукції  | 2359 | 2929 | 3540 | 3640 | 3971 | 4988 | 5932  | 7552  | 8796  | 11340 | 12363 | 13768 |
| виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів                    | 3489 | 4047 | 4843 | 5447 | 6219 | 8254 | 11028 | 13846 | 16754 | 19511 | 21138 | 24914 |
| виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції          | 1985 | 2433 | 2691 | 2892 | 3069 | 3952 | 5144  | 6858  | 8667  | 10347 | 10779 | 12776 |
| металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування   | 2889 | 3530 | 3871 | 4150 | 4682 | 5645 | 6717  | 8423  | 11022 | 13451 | 13926 | 16110 |
| виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції                                   | 2040 | 2487 | 2704 | 3086 | 3211 | 4619 | 6787  | 9000  | 10640 | 12509 | 13275 | 14997 |
| виробництво електричного устаткування  | 2095 | 2541 | 2762 | 3026 | 3159 | 3870 | 4803  | 6840  | 8731  | 10153 | 10531 | 12508 |
| виробництво машин і устаткування, не віднесені до угруповань                                 | 2213 | 2724 | 3041 | 3281 | 3433 | 4120 | 5080  | 6923  | 8522  | 10349 | 10902 | 13012 |
| виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів | 2423 | 2882 | 3253 | 3265 | 3343 | 4331 | 5441  | 7597  | 10008 | 11665 | 11212 | 13572 |
| виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування                    | 2028 | 2543 | 2820 | 2982 | 3167 | 4065 | 5290  | 7017  | 9003  | 10950 | 11363 | 13139 |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря                             | 3043 | 3609 | 4134 | 4524 | 4885 | 5462 | 6918  | 8493  | 10790 | 13989 | 16739 | 19752 |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами  | 1971 | 2285 | 2525 | 2770 | 2967 | 3498 | 4039  | 5199  | 6549  | 8396  | 9774  | 11032 |

Показники для X-карти ІЛР

| Рік  | $X_i$ | $\bar{X}_i$ | $X_i - \bar{X}_i$ | $(X_i - \bar{X}_i)^2$ | ULC   | LCL   | CL    |
|------|-------|-------------|-------------------|-----------------------|-------|-------|-------|
| 1990 | 0,705 |             | -0,022            | 0,00050               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 1995 | 0,664 |             | -0,063            | 0,00401               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2000 | 0,671 |             | -0,056            | 0,00318               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2005 | 0,715 |             | -0,012            | 0,00015               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2010 | 0,732 |             | 0,005             | 0,00002               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2015 | 0,742 |             | 0,015             | 0,00021               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2016 | 0,746 |             | 0,019             | 0,00035               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2017 | 0,747 |             | 0,020             | 0,00039               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2018 | 0,75  |             | 0,023             | 0,00051               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2019 | 0,75  |             | 0,023             | 0,00051               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| 2020 | 0,779 |             | 0,052             | 0,00267               | 0,832 | 0,622 | 0,727 |
| S    | 8,001 | 0,727       |                   | 0,01250               |       |       |       |

Середньоквадратичне:

$$\hat{\sigma}_0^2 = \frac{1}{11 - 1} \times 0,0125 = 0,00125$$

Дисперсія вибірки:

$$\hat{\sigma}_0 = \sqrt{0,00125} = 0,035.$$

Значення кордонів на контрольній карті:

центральна лінія

$$CL=0,727$$

верхня контрольна межа

$$UCL=0,727 + 3 \times 0,035 = 0,832$$

нижня контрольна межа

$$LCL=0,727 - 3 \times 0,035 = 0,622$$

Продовження додатку Д  
Таблиця Д.2.

Показники для X-карти очікувана тривалість життя

| Рік  | $X_i$  | $\bar{X}_i$ | $X_i - \bar{X}_i$ | $(X_i - \bar{X}_i)^2$ | ULC    | LCL    | CL     |
|------|--------|-------------|-------------------|-----------------------|--------|--------|--------|
| 1990 | 69,8   |             | -0,405            | 0,164                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 1995 | 67,9   |             | -2,305            | 5,315                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2000 | 67,3   |             | -2,905            | 8,442                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2005 | 67,5   |             | -2,705            | 7,319                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2010 | 69,4   |             | -0,805            | 0,649                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2015 | 71,5   |             | 1,295             | 1,676                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2016 | 71,7   |             | 1,495             | 2,234                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2017 | 71,8   |             | 1,595             | 2,543                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2018 | 72     |             | 1,795             | 3,220                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2019 | 72,01  |             | 1,805             | 3,256                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| 2020 | 71,35  |             | 1,145             | 1,310                 | 75,908 | 64,503 | 70,205 |
| S    | 772,26 | 70,205      |                   | 36,128                |        |        |        |

Середньоквадратичне:

$$\hat{\sigma}_0^2 = \frac{1}{11-1} \times 36,128 = 3,613$$

Дисперсія вибірки:

$$\hat{\sigma}_0 = \sqrt{3,613} = 1,901.$$

Значення кордонів на контрольній карті:

центральна лінія

$$CL=70,205$$

верхня контрольна межа

$$UCL=70,205 + 3 \times 1,901 = 75,908$$

нижня контрольна межа

$$LCL=70,205 - 3 \times 1,901 = 64,503$$



Показники для X-карти очікувана кількість років навчання

| Рік  | $X_i$ | $\bar{X}_i$ | $X_i - \bar{X}_i$ | $(X_i - \bar{X}_i)^2$ | ULC    | LCL    | CL     |
|------|-------|-------------|-------------------|-----------------------|--------|--------|--------|
| 1990 | 12,4  |             | -1,909            | 3,645                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 1995 | 12,2  |             | -2,109            | 4,448                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2000 | 13    |             | -1,309            | 1,714                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2005 | 14,6  |             | 0,291             | 0,085                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2010 | 14,8  |             | 0,491             | 0,241                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2015 | 14,9  |             | 0,591             | 0,349                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2016 | 15,1  |             | 0,791             | 0,626                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2017 | 15,1  |             | 0,791             | 0,626                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2018 | 15,1  |             | 0,791             | 0,626                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2019 | 15,1  |             | 0,791             | 0,626                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| 2020 | 15,1  |             | 0,791             | 0,626                 | 17,809 | 10,809 | 14,309 |
| S    | 157,4 | 14,309      |                   | 13,609                |        |        |        |

Середньоквадратичне:

$$\hat{\sigma}_0^2 = \frac{1}{11 - 1} \times 13,609 = 1,361$$

Дисперсія вибірки:

$$\hat{\sigma}_0 = \sqrt{1,361} = 1,167.$$

Значення кордонів на контрольній карті:

центральна лінія

$$CL = 14,309$$

верхня контрольна межа

$$UCL = 14,309 + 3 \times 1,167 = 17,809$$

нижня контрольна межа

$$LCL = 14,309 - 3 \times 1,167 = 10,809$$

Продовження додатку Д.  
Таблиця Д.4.

Показники для X-карти середня кількість років навчання

| Рік  | $X_i$ | $\bar{X}_l$ | $X_i - \bar{X}_l$ | $(X_i - \bar{X}_l)^2$ | ULC    | LCL   | CL     |
|------|-------|-------------|-------------------|-----------------------|--------|-------|--------|
| 1990 | 9,1   |             | -1,809            | 3,273                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 1995 | 10    |             | -0,909            | 0,826                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2000 | 10,7  |             | -0,209            | 0,044                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2005 | 11,2  |             | 0,291             | 0,085                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2010 | 11,3  |             | 0,391             | 0,153                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2015 | 11,3  |             | 0,391             | 0,153                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2016 | 11,3  |             | 0,391             | 0,153                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2017 | 11,3  |             | 0,391             | 0,153                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2018 | 11,3  |             | 0,391             | 0,153                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2019 | 11,1  |             | 0,191             | 0,036                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| 2020 | 11,4  |             | 0,491             | 0,241                 | 13,087 | 8,731 | 10,909 |
| S    | 120   | 10,909      |                   | 5,269                 |        |       |        |

Середньоквадратичне:

$$\hat{\sigma}_0^2 = \frac{1}{11 - 1} \times 5,269 = 0,527$$

Дисперсія вибірки:

$$\hat{\sigma}_0 = \sqrt{0,527} = 0,726.$$

Значення кордонів на контрольній карті:

центральна лінія

$$CL=10,909$$

верхня контрольна межа

$$UCL=10,909 + 3 \times 0,726 = 13,087$$

нижня контрольна межа

$$LCL=10,909 - 3 \times 0,726 = 8,731$$

Показники для X-карти ВНД на душу населення (дол США)

| Рік  | $X_i$  | $\bar{X}_i$ | $X_i - \bar{X}_i$ | $(X_i - \bar{X}_i)^2$ | ULC    | LCL   | CL    |
|------|--------|-------------|-------------------|-----------------------|--------|-------|-------|
| 1990 | 10,744 |             | 2,795             | 7,815                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 1995 | 4,993  |             | -2,956            | 8,735                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2000 | 4,665  |             | -3,284            | 10,782                | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2005 | 7,207  |             | -0,742            | 0,550                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2010 | 7,715  |             | -0,234            | 0,055                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2015 | 7,373  |             | -0,576            | 0,331                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2016 | 7,601  |             | -0,348            | 0,121                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2017 | 7,67   |             | -0,279            | 0,078                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2018 | 7,994  |             | 0,045             | 0,002                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2019 | 8,212  |             | 0,263             | 0,069                 | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| 2020 | 13,26  |             | 5,311             | 28,212                | 15,095 | 0,802 | 7,949 |
| S    | 87,434 | 7,949       |                   | 56,749                |        |       |       |

Середньоквадратичне:

$$\hat{\sigma}_0^2 = \frac{1}{11 - 1} \times 56,749 = 5,675$$

Дисперсія вибірки:

$$\hat{\sigma}_0 = \sqrt{5,675} = 2,382.$$

Значення кордонів на контрольній карті:

центральна лінія

$$CL=7,949$$

верхня контрольна межа

$$UCL=7,949 + 3 \times 2,382 = 15,095$$

нижня контрольна межа

$$LCL=7,949 - 3 \times 2,382 = 0,802$$

Продовження додатку Д  
Таблиця Д.6.

Коефіцієнти кореляції Пірсона показників "здоров'я", "добробуту" та "освіти" для України до показника ІЛР, кількості проявів акцій соціального протесту та кількості зареєстрованих колективних трудових конфліктів за регіонами України

| Роки              | Z(1)  | Z(2)  | Z(3)  | D(1)    | D(2)  | D(3)  | O(1) | O(2)  | Y(1)  | Y(2) | ІЛР   |
|-------------------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|
| 2017              | 71,98 | -3,5  | 16,5  | 12737,6 | 2,22  | 37,9  | 75,9 | 1,5   | 101   | 135  | 0,747 |
| 2018              | 71,76 | -5,1  | 16    | 14626,4 | 2,38  | 38,4  | 79,2 | 1,5   | 123   | 168  | 0,75  |
| 2019              | 72,01 | -5,6  | 16    | 14006,8 | 2,52  | 37,9  | 81   | 1,4   | 88    | 193  | 0,75  |
| 2020              | 71,35 | -7,6  | 15,8  | 11853,7 | 2,41  | 30,8  | 83,3 | 1,4   | 111   | 200  | 0,779 |
| Кореляція до ІЛР  | -0,94 | -0,89 | -0,69 | -0,72   | 0,23  | -0,99 | 0,79 | -0,61 | 0,25  | 0,66 |       |
| Кореляція до Y(1) | -0,56 | -0,16 | -0,26 | 0,10    | -0,28 | -0,18 | 0,04 | 0,49  |       |      |       |
| Кореляція до Y(2) | -0,54 | -0,92 | -0,94 | -0,09   | 0,89  | -0,58 | 0,98 | -0,88 | -0,09 |      |       |

Інтерпретація коефіцієнта кореляції

| Значення (по модулю) | Інтерпретація         |
|----------------------|-----------------------|
| До 0,2               | дуже слабка кореляція |
| До 0,5               | слабка кореляція      |
| До 0,7               | середня кореляція     |
| До 0,9               | висока кореляція      |
| Понад 0,9            | дуже висока кореляція |

**Вихідні дані для аналізу стану соціально-трудо­вих конфліктів  
на регіональному рівні**

Таблиця Ж.1

**Децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів населення за  
регіонами**

| Україна та регіони<br>України | Роки       |            |            |            | Абсолютне відхилення |                 |                 |
|-------------------------------|------------|------------|------------|------------|----------------------|-----------------|-----------------|
|                               | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       | 2018 до<br>2017      | 2019 до<br>2018 | 2020 до<br>2019 |
| <b>Україна</b>                | <b>2,6</b> | <b>2,9</b> | <b>3,0</b> | <b>2,9</b> | 0,3                  | 0,1             | -0,1            |
| <b>області</b>                |            |            |            |            |                      |                 |                 |
| Вінницька                     | 2,7        | 2,9        | 2,7        | 2,5        | 0,2                  | -0,2            | -0,2            |
| Волинська                     | 2,5        | 2,9        | 2,7        | 3,1        | 0,4                  | -0,2            | 0,4             |
| Дніпропетровська              | 2,8        | 3,0        | 3,2        | 3,0        | 0,2                  | 0,2             | -0,2            |
| Донецька                      | 3,0        | 3,0        | 3,0        | 3,3        | 0,0                  | 0,0             | 0,3             |
| Житомирська                   | 2,8        | 3,0        | 3,2        | 2,8        | 0,2                  | 0,2             | -0,4            |
| Закарпатська                  | 2,4        | 3,0        | 3,1        | 2,5        | 0,6                  | 0,1             | -0,6            |
| Запорізька                    | 2,7        | 2,7        | 2,7        | 3,1        | 0,0                  | 0,0             | 0,4             |
| Івано-Франківська             | 2,4        | 2,5        | 2,4        | 2,4        | 0,1                  | -0,1            | 0,0             |
| Київська                      | 2,5        | 2,6        | 2,9        | 3,0        | 0,1                  | 0,3             | 0,1             |
| Кіровоградська                | 2,8        | 2,8        | 3,0        | 3,1        | 0,0                  | 0,2             | 0,1             |
| Луганська                     | 2,3        | 2,7        | 2,6        | 2,9        | 0,4                  | -0,1            | 0,3             |
| Львівська                     | 2,6        | 2,8        | 2,5        | 2,8        | 0,2                  | -0,3            | 0,3             |
| Миколаївська                  | 2,4        | 2,6        | 2,6        | 2,5        | 0,2                  | 0,0             | -0,1            |
| Одеська                       | 2,6        | 2,7        | 3,3        | 3,2        | 0,1                  | 0,6             | -0,1            |
| Полтавська                    | 2,4        | 3,4        | 2,7        | 2,8        | 1,0                  | -0,7            | 0,1             |
| Рівненська                    | 2,7        | 2,6        | 2,9        | 2,9        | -0,1                 | 0,3             | 0,0             |
| Сумська                       | 2,4        | 2,6        | 2,6        | 2,3        | 0,2                  | 0,0             | -0,3            |
| Тернопільська                 | 3,1        | 2,5        | 2,9        | 2,4        | -0,6                 | 0,4             | -0,5            |
| Харківська                    | 2,3        | 2,7        | 2,5        | 2,8        | 0,4                  | -0,2            | 0,3             |
| Херсонська                    | 2,7        | 2,5        | 3,0        | 2,5        | -0,2                 | 0,5             | -0,5            |
| Хмельницька                   | 2,3        | 2,5        | 3,2        | 2,5        | 0,2                  | 0,7             | -0,7            |
| Черкаська                     | 2,5        | 2,6        | 2,6        | 2,3        | 0,1                  | 0,0             | -0,3            |
| Чернівецька                   | 2,8        | 2,8        | 2,9        | 3,1        | 0,0                  | 0,1             | 0,2             |
| Чернігівська                  | 2,6        | 3,0        | 3,1        | 2,5        | 0,4                  | 0,1             | -0,6            |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Державної служби статистики України.*

Продовження додатку Ж.

Таблиця Ж.2

**Кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів  
за регіонами України**

| Україна, регіони<br>України | Роки |      |      |      | Абсолютне відхилення |                 |                 |
|-----------------------------|------|------|------|------|----------------------|-----------------|-----------------|
|                             | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 до<br>2017      | 2019 до<br>2018 | 2020 до<br>2019 |
| Україна                     | 135  | 168  | 193  | 200  | 33                   | 25              | 7               |
| області                     |      |      |      |      |                      |                 |                 |
| Вінницька                   | 1    | 0    | 0    | 2    | -1                   | 0               | 2               |
| Волинська                   | 4    | 12   | 21   | 14   | 8                    | 9               | -7              |
| Дніпропетровська            | 8    | 2    | 5    | 2    | -6                   | 3               | -3              |
| Донецька                    | 0    | 3    | 0    | 4    | 3                    | -3              | 4               |
| Житомирська                 | 1    | 5    | 3    | 5    | 4                    | -2              | 2               |
| Закарпатська                | 12   | 26   | 30   | 27   | 14                   | 4               | -3              |
| Запорізька                  | 3    | 2    | 0    | 0    | -1                   | -2              | 0               |
| Івано-Франківська           | 5    | 1    | 5    | 4    | -4                   | 4               | -1              |
| Київська                    | 1    | 1    | 2    | 2    | 0                    | 1               | 0               |
| Кіровоградська              | 1    | 2    | 1    | 1    | 1                    | -1              | 0               |
| Луганська                   | 32   | 1    | 1    | 0    | -31                  | 0               | -1              |
| Львівська                   | 0    | 43   | 26   | 25   | 43                   | -17             | -1              |
| Миколаївська                | 1    | 25   | 17   | 21   | 24                   | -8              | 4               |
| Одеська                     | 0    | 0    | 3    | 0    | 0                    | 3               | -3              |
| Полтавська                  | 1    | 1    | 0    | 1    | 0                    | -1              | 1               |
| Рівненська                  | 2    | 4    | 9    | 14   | 2                    | 5               | 5               |
| Сумська                     | 1    | 18   | 20   | 11   | 17                   | 2               | -9              |
| Тернопільська               | 4    | 2    | 4    | 9    | -2                   | 2               | 5               |
| Харківська                  | 1    | 0    | 2    | 13   | -1                   | 2               | 11              |
| Херсонська                  | 16   | 8    | 20   | 15   | -8                   | 12              | -5              |
| Хмельницька                 | 4    | 2    | 9    | 15   | -2                   | 7               | 6               |
| Черкаська                   | 20   | 1    | 9    | 3    | -19                  | 8               | -6              |
| Чернівецька                 | 2    | 2    | 2    | 2    | 0                    | 0               | 0               |
| Чернігівська                | 15   | 7    | 4    | 10   | -8                   | -3              | 6               |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Національної служби посередництва і примирення.*

Продовження додатку Ж.

Таблиця Ж.3

**Кількість проявів протестної активності за регіонами України  
(кількість страйків)**

| Україна та регіони України | Роки |      |      |      | Абсолютне відхилення |              |              |
|----------------------------|------|------|------|------|----------------------|--------------|--------------|
|                            | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 до 2017         | 2019 до 2018 | 2020 до 2019 |
| Україна                    | 20   | 26   | 18   | 7    | 6                    | -8           | -11          |
| області                    |      |      |      |      | 0                    | 0            | 0            |
| Вінницька                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Волинська                  | 1    | 8    | 2    | 0    | 7                    | -6           | -2           |
| Дніпропетровська           | 3    | 4    | 6    | 2    | 1                    | 2            | -4           |
| Донецька                   | 1    | 8    | 7    | 2    | 7                    | -1           | -5           |
| Житомирська                | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Закарпатська               | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Запорізька                 | 1    | 0    | 0    | 0    | -1                   | 0            | 0            |
| Івано-Франківська          | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Київська                   | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Кіровоградська             | 1    | 0    | 0    | 0    | -1                   | 0            | 0            |
| Луганська                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Львівська                  | 0    | 1    | 1    | 0    | 1                    | 0            | -1           |
| Миколаївська               | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Одеська                    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Полтавська                 | 1    | 1    | 0    | 0    | 0                    | -1           | 0            |
| Рівненська                 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Сумська                    | 0    | 1    | 0    | 1    | 1                    | -1           | 1            |
| Тернопільська              | 0    | 1    | 0    | 0    | 1                    | -1           | 0            |
| Харківська                 | 0    | 0    | 2    | 0    | 0                    | 2            | -2           |
| Херсонська                 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Хмельницька                | 0    | 1    | 0    | 0    | 1                    | -1           | 0            |
| Черкаська                  | 12   | 0    | 0    | 0    | -12                  | 0            | 0            |
| Чернівецька                | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Чернігівська               | 0    | 1    | 0    | 2    | 1                    | -1           | 2            |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Національної служби посередництва і примирення.*

Продовження додатку Ж.

Таблиця Ж.4

**Кількість проявів акцій соціального протесту (мітинги, пікути, збори, вулична хода тощо)**

| Україна та регіони України | Роки |      |      |      | Абсолютне відхилення |              |              |
|----------------------------|------|------|------|------|----------------------|--------------|--------------|
|                            | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 до 2017         | 2019 до 2018 | 2020 до 2019 |
| <b>Україна</b>             | 101  | 123  | 88   | 111  | 22                   | -35          | 23           |
| <b>області</b>             |      |      |      |      | 0                    | 0            | 0            |
| Вінницька                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Волинська                  | 10   | 8    | 1    | 8    | -2                   | -7           | 7            |
| Дніпропетровська           | 13   | 16   | 12   | 4    | 3                    | -4           | -8           |
| Донецька                   | 2    | 13   | 17   | 18   | 11                   | 4            | 1            |
| Житомирська                | 3    | 2    | 2    | 3    | -1                   | 0            | 1            |
| Закарпатська               | 1    | 0    | 0    | 0    | -1                   | 0            | 0            |
| Запорізька                 | 5    | 3    | 2    | 2    | -2                   | -1           | 0            |
| Івано-Франківська          | 3    | 3    | 1    | 1    | 0                    | -2           | 0            |
| Київська                   | 23   | 15   | 10   | 27   | -8                   | -5           | 17           |
| Кіровоградська             | 0    | 1    | 2    | 5    | 1                    | 1            | 3            |
| Луганська                  | 1    | 10   | 1    | 0    | 9                    | -9           | -1           |
| Львівська                  | 11   | 21   | 17   | 14   | 10                   | -4           | -3           |
| Миколаївська               | 11   | 0    | 1    | 3    | -11                  | 1            | 2            |
| Одеська                    | 1    | 2    | 4    | 0    | 1                    | 2            | -4           |
| Полтавська                 | 1    | 2    | 3    | 3    | 1                    | 1            | 0            |
| Рівненська                 | 0    | 3    | 1    | 2    | 3                    | -2           | 1            |
| Сумська                    | 1    | 3    | 4    | 0    | 2                    | 1            | -4           |
| Тернопільська              | 5    | 7    | 0    | 0    | 2                    | -7           | 0            |
| Харківська                 | 3    | 4    | 4    | 8    | 1                    | 0            | 4            |
| Херсонська                 | 0    | 0    | 1    | 7    | 0                    | 1            | 6            |
| Хмельницька                | 1    | 5    | 2    | 1    | 4                    | -3           | -1           |
| Черкаська                  | 6    | 2    | 1    | 2    | -4                   | -1           | 1            |
| Чернівецька                | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Чернігівська               | 0    | 3    | 2    | 3    | 3                    | -1           | 1            |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Національної служби посередництва і примирення.*



Продовження додатку Ж.

Таблиця Ж.5

**Кількість урегульованих конфліктних ситуацій за регіонами України**

| Україна та регіони України | Роки |      |      |      | Абсолютне відхилення |              |              |
|----------------------------|------|------|------|------|----------------------|--------------|--------------|
|                            | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2018 до 2017         | 2019 до 2018 | 2020 до 2019 |
| Україна                    | 411  | 582  | 602  | 549  | 171                  | 20           | -53          |
| <b>області</b>             |      |      |      |      |                      |              |              |
| Вінницька                  | 11   | 18   | 26   | 19   | 7                    | 8            | -7           |
| Волинська                  | 33   | 39   | 44   | 36   | 6                    | 5            | -8           |
| Дніпропетровська           | 26   | 23   | 29   | 13   | -3                   | 6            | -16          |
| Донецька                   | 33   | 63   | 53   | 31   | 30                   | -10          | -22          |
| Житомирська                | 22   | 33   | 33   | 29   | 11                   | 0            | -4           |
| Закарпатська               | 16   | 29   | 52   | 68   | 13                   | 23           | 16           |
| Запорізька                 | 34   | 21   | 22   | 27   | -13                  | 1            | 5            |
| Івано-Франківська          | 3    | 6    | 15   | 13   | 3                    | 9            | -2           |
| Київська                   | 5    | 8    | 4    | 15   | 3                    | -4           | 11           |
| Кіровоградська             | 11   | 13   | 10   | 11   | 2                    | -3           | 1            |
| Луганська                  | 0    | 0    | 0    | 0    | 0                    | 0            | 0            |
| Львівська                  | 2    | 12   | 10   | 7    | 10                   | -2           | -3           |
| Миколаївська               | 9    | 11   | 12   | 2    | 2                    | 1            | -10          |
| Одеська                    | 2    | 2    | 2    | 6    | 0                    | 0            | 4            |
| Полтавська                 | 25   | 22   | 30   | 34   | -3                   | 8            | 4            |
| Рівненська                 | 24   | 24   | 24   | 22   | 0                    | 0            | -2           |
| Сумська                    | 25   | 31   | 24   | 20   | 6                    | -7           | -4           |
| Тернопільська              | 22   | 64   | 68   | 35   | 42                   | 4            | -33          |
| Харківська                 | 15   | 13   | 14   | 10   | -2                   | 1            | -4           |
| Херсонська                 | 19   | 16   | 13   | 16   | -3                   | -3           | 3            |
| Хмельницька                | 24   | 83   | 46   | 72   | 59                   | -37          | 26           |
| Черкаська                  | 28   | 29   | 36   | 24   | 1                    | 7            | -12          |
| Чернівецька                | 4    | 5    | 4    | 12   | 1                    | -1           | 8            |
| Чернігівська               | 18   | 17   | 31   | 27   | -1                   | 14           | -4           |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Національної служби посередництва і примирення.*

Продовження додатку Ж.

Таблиця Ж.6

**Кількість вирішених колективних трудових конфліктів  
за регіонами України**

| Україна та регіони<br>України | Роки      |            |            |      | Абсолютне відхилення |                 |                 |
|-------------------------------|-----------|------------|------------|------|----------------------|-----------------|-----------------|
|                               | 2017      | 2018       | 2019       | 2020 | 2018 до<br>2017      | 2019 до<br>2018 | 2020 до<br>2019 |
| <b>Україна</b>                | <b>72</b> | <b>135</b> | <b>193</b> | 221  | 63                   | 58              | 28              |
| <b>області</b>                |           |            |            |      |                      |                 |                 |
| Вінницька                     | 0         | 1          | 0          | 1    | 1                    | -1              | 1               |
| Волинська                     | 3         | 8          | 20         | 14   | 5                    | 12              | -6              |
| Дніпропетровська              | 2         | 2          | 1          | 3    | 0                    | -1              | 2               |
| Донецька                      | 1         | 4          | 1          | 4    | 3                    | -3              | 3               |
| Житомирська                   | 2         | 4          | 3          | 5    | 2                    | -1              | 2               |
| Закарпатська                  | 2         | 10         | 29         | 37   | 8                    | 19              | 8               |
| Запорізька                    | 3         | 0          | 3          | 0    | -3                   | 3               | -3              |
| Івано-Франківська             | 1         | 3          | 3          | 4    | 2                    | 0               | 1               |
| Київська                      | 1         | 2          | 2          | 0    | 1                    | 0               | -2              |
| Кіровоградська                | 1         | 3          | 0          | 1    | 2                    | -3              | 1               |
| Луганська                     | 1         | 5          | 1          | 0    | 4                    | -4              | -1              |
| Львівська                     | 12        | 13         | 28         | 59   | 1                    | 15              | 31              |
| Миколаївська                  | 6         | 21         | 19         | 22   | 15                   | -2              | 3               |
| Одеська                       | 0         | 1          | 2          | 1    | 1                    | 1               | -1              |
| Полтавська                    | 1         | 0          | 0          | 2    | -1                   | 0               | 2               |
| Рівненська                    | 1         | 4          | 9          | 3    | 3                    | 5               | -6              |
| Сумська                       | 0         | 18         | 20         | 12   | 18                   | 2               | -8              |
| Тернопільська                 | 2         | 4          | 1          | 5    | 2                    | -3              | 4               |
| Харківська                    | 4         | 0          | 0          | 2    | -4                   | 0               | 2               |
| Херсонська                    | 8         | 20         | 16         | 12   | 12                   | -4              | -4              |
| Хмельницька                   | 4         | 1          | 7          | 16   | -3                   | 6               | 9               |
| Черкаська                     | 1         | 1          | 26         | 4    | 0                    | 25              | -22             |
| Чернівецька                   | 1         | 3          | 0          | 4    | 2                    | -3              | 4               |
| Чернігівська                  | 15        | 7          | 2          | 10   | -8                   | -5              | 8               |

*Примітка. Інформація сформована без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, а також частини тимчасово окупованої території у Донецькій та Луганській областях, на території яких проводиться антитерористична операція.*

*Джерело: складено за даними Національної служби посередництва і примирення.*

### Система показників вимірювання людського розвитку на регіональному рівні

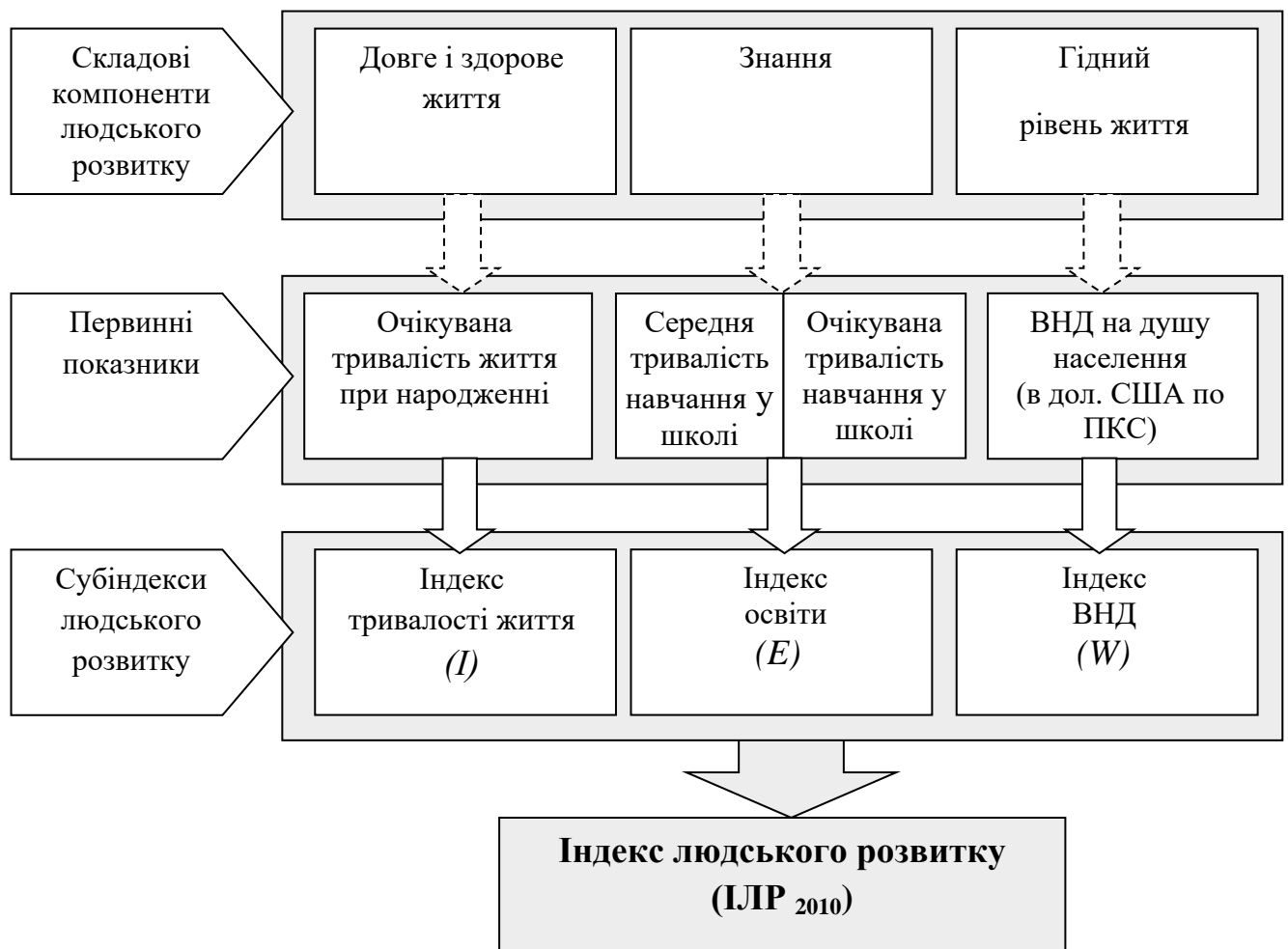


Формула розрахунку Індексу людського розвитку:

$$ІЛР_{1990} = \frac{I + E + W}{3}$$

Рис. К.1. Розрахунок Індексу людського розвитку (розроблений ПРООН у 1990 році)

Складено автором за [96]

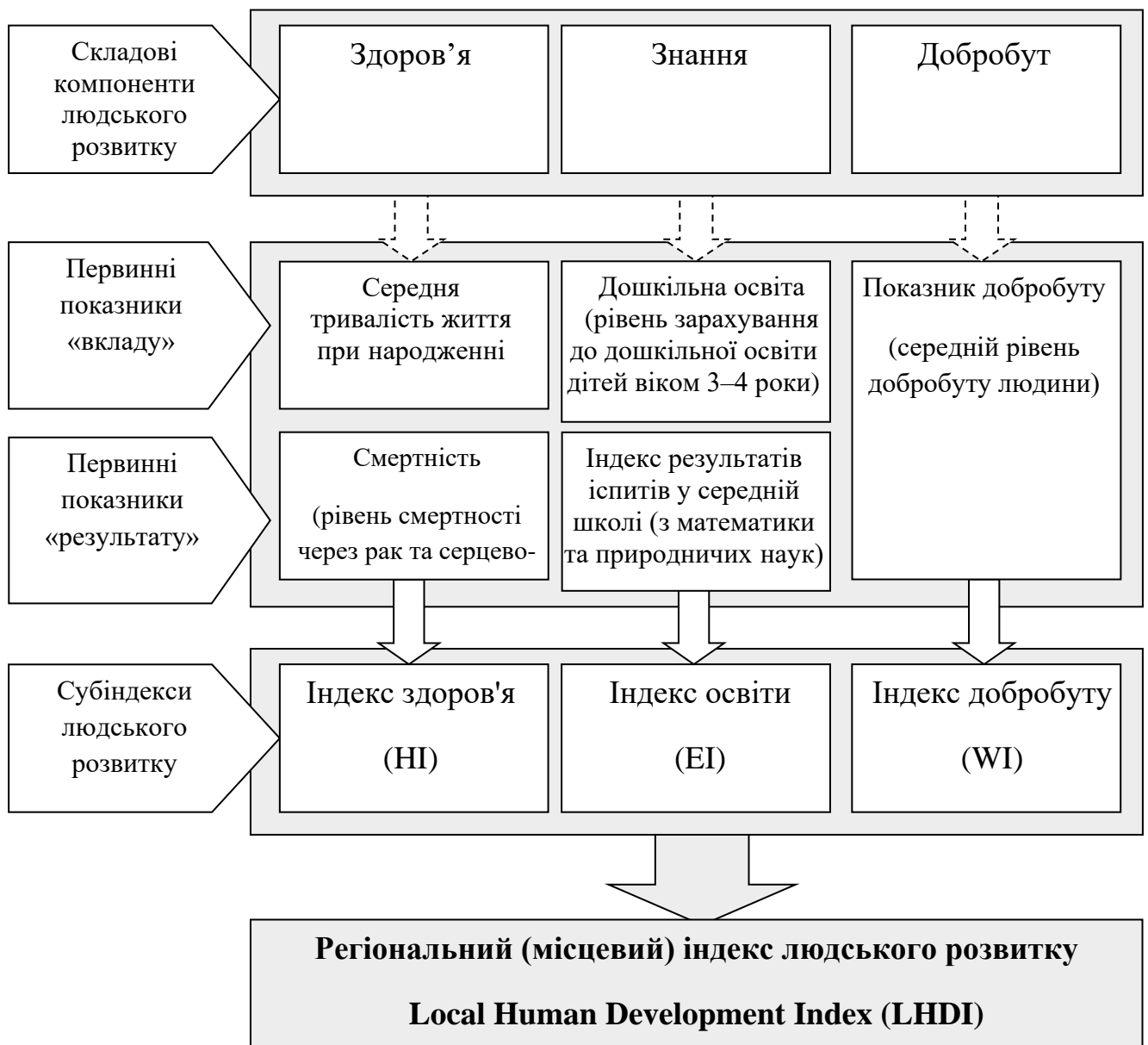


Формула розрахунку Індексу людського розвитку:

$$ІЛР_{2010} = \sqrt[3]{I \times E \times W}$$

Рис. К.2. Розрахунок Індексу людського розвитку (удосконалений ПРООН у 2010 році)

Складено автором за [97]



Формула розрахунку Індексу людського розвитку:

$$LHDI = \sqrt[3]{HI \times EI \times WI}$$

Рис. К.3. Розрахунок Локального індекс людського розвитку (Local human development index)

Джерело: [81]

(переклад з англійської)

## Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні

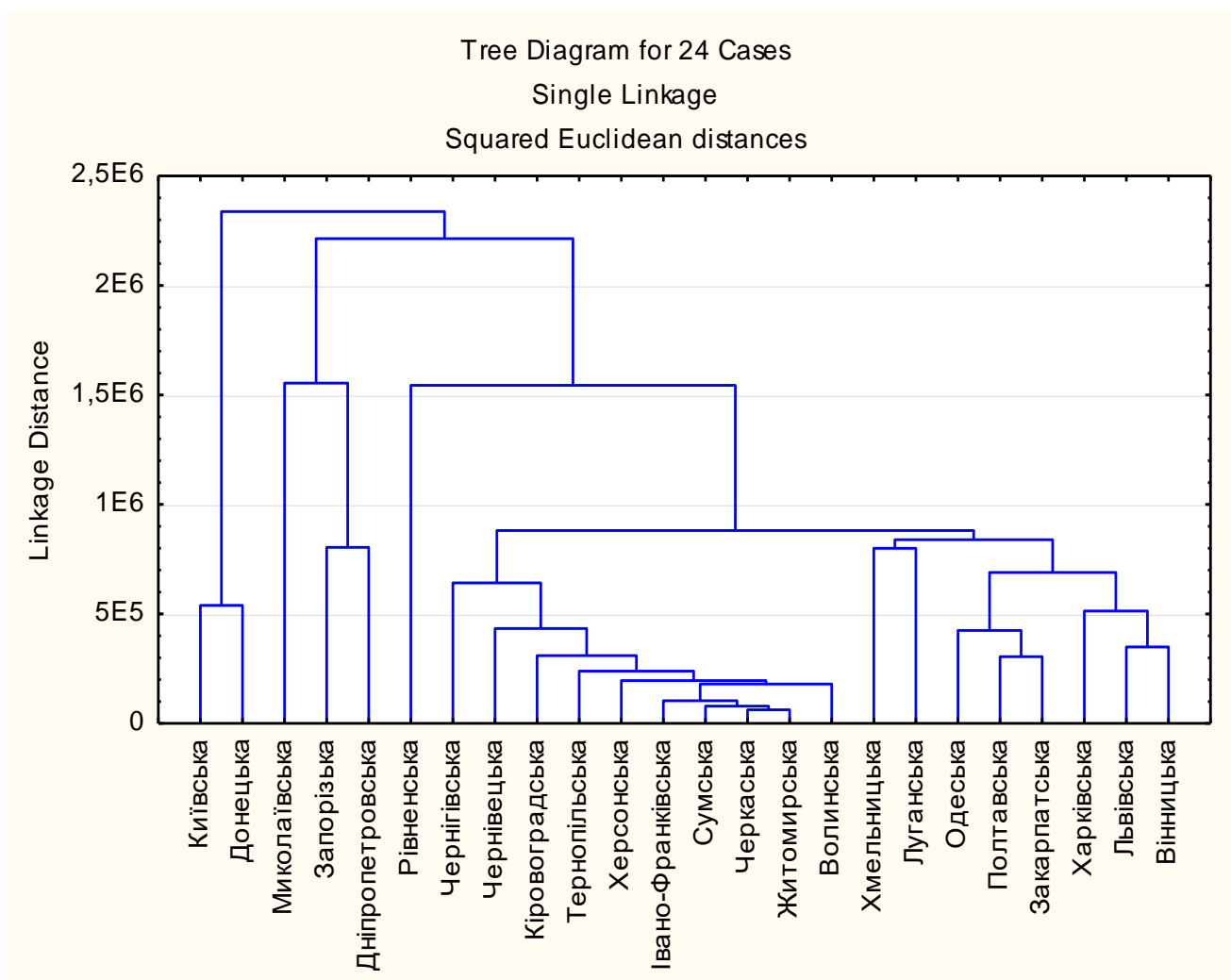


Рис. Л.1. Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудової конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні (відстань між об'єктами в кластерах: Квадрат евклідова відстань)

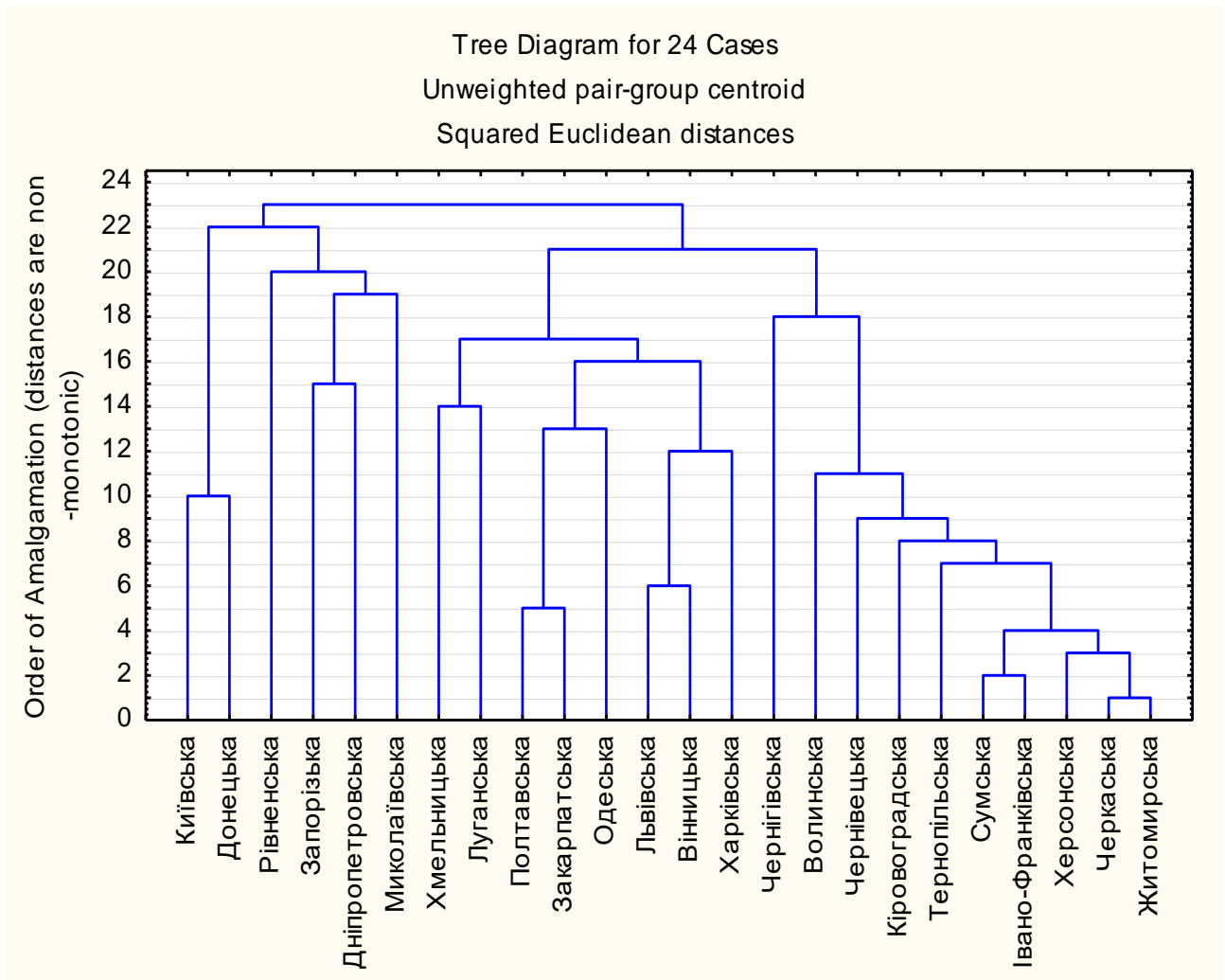


Рис. Л.2. Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудоваї конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні (відстань між об'єктами в кластерах: Квадрат евклідова відстань)

## Продовження додатку Л

| Members of Cluster Number 1 (Spreadsheet1)<br>and Distances from Respective Cluster Center<br>Cluster contains 5 cases |                 |
|--|-----------------|
|  | Distance        |
| <b>Дніпропетровська</b>  | <b>243,8307</b> |
| Донецька   | 232,6130        |
| Запорізька   | 134,4064        |
| Київська   | 149,8501        |
| Миколаївська   | 178,1332        |

| Members of Cluster Number 2 (Spreadsheet1)<br>and Distances from Respective Cluster Center<br>Cluster contains 9 cases |                |
|--|----------------|
|  | Distance       |
| <b>Вінницька</b>   | <b>96,1797</b> |
| Закарпатська   | 134,5162       |
| Луганська  | 200,3205       |
| Львівська  | 116,4833       |
| Одеська  | 123,3611       |
| Полтавська   | 137,1494       |
| Рівненська   | 278,2296       |
| Харківська   | 211,3595       |
| Хмельницька  | 115,0266       |

| Members of Cluster Number 3 (Spreadsheet1)<br>and Distances from Respective Cluster Center<br>Cluster contains 10 cases |                 |
|---|-----------------|
|   | Distance        |
| <b>Волинська</b>  | <b>133,1409</b> |
| Житомирська   | 52,8988         |
| Івано-Франківська   | 108,4297        |
| Кіровоградська  | 85,5947         |
| Сумська   | 59,4299         |
| Тернопільська   | 87,7176         |
| Херсонська  | 46,2426         |
| Черкаська   | 69,7695         |
| Чернівецька   | 115,1302        |
| Чернігівська  | 220,2040        |

Рис. Л.3. Результати кластерного аналізу за рівнем прояву соціально-трудоваї конфліктності у регіональному розрізі людського розвитку в Україні (за методом k-середніх)



## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТОВ “ЛІФТ-МАРКЕТ”

Компанія ТОВ “ЛІФТ-МАРКЕТ” заснована у 2009 році та є виробником та офіційним дистриб'ютором відомих іноземних виробників ліфтів світового рівня.

ТОВ “ЛІФТ-МАРКЕТ”, виробляє та реалізує ліфтове обладнання від відомих фірм, таких як: "Монітор" SpA (Італія), "DopplerR SA" та "KLEEMANN GROUP SA" (Греція) – для житлових та адміністративних будівель, готелів та лікарень, маловантажні (сервісні) ліфти для котеджів від таких фірм, як: "Metallschneider" GmbH та "Bunse-Aufzüge" GmbH (Німеччина), підйомники для транспортування інвалідів на візках виробництва фірм "Vimes" srl (Італія) та "Cibes Lift" AB (Швеція), підйомники для транспортування вантажів "ЛІНАВ" AB (Швеція). Котеджні ліфти "KLEEMANN GROUP SA". Все ліфтове обладнання відповідає вимогам безпеки України та ЄС.

Крім ліфтів випускаються підйомники для фізично ослаблених осіб, ескалатори та траволатори, будівельні підйомники та подрібнювачі дрібнолісся (мульчувальники), а також споживчі товари.

Все обладнання для ліфтів, купити яке пропонує компанія ТОВ “ЛІФТ-МАРКЕТ”, має неперевершену якість, це підтверджується закордонними європейськими компаніями, які вже багато років переважають на ринку цього напрямку.

Устаткування, яке постачає компанія, відповідає високим критеріям якості для своїх цінових сегментів. І саме прагнення наших фахівців надати найкращі рішення для кожного клієнта обумовлює даний вибір виробників, які відповідають таким критеріям як багаторічний досвід роботи на світовому ринку, якість, надійність, універсальність та ремонтпридатність обладнання.

## Продовження додатку М

## Таблиця М.1

## Основні показники господарської діяльності ТОВ "ЛІФТ-МАРКЕТ"

| Показники   | Одиниці виміру      | 2021 рік | 2022 рік | Відхилення |             |
|---|---------------------|----------|----------|------------|-------------|
|   |                     |          |          | абсолютне  | відносне, % |
| 1   | 2                   | 3        | 4        | 5          | 6           |
| 1. Обсяг товарної продукції                               | тис. грн.           | 61271,00 | 68026,30 | 6755,30    | 16,37       |
| 2. Чистий дохід від реалізації продукції                  | тис. грн.           | 48131,45 | 57973,66 | 9842,21    | 20,45       |
| 3. Собівартість реалізованої продукції                    | тис. грн.           | 40985,42 | 47371,01 | 6385,59    | 15,58       |
| 4. Чистий прибуток (збиток)                               | тис. грн.           | 4315,32  | 5602,31  | 1286,99    | 29,82       |
| 5. Темпи зростання активів підприємства                   | %                   | 63,3     | 91,7     | 28,40      | -           |
| 6. Середньорічна вартість основних засобів                | тис. грн.           | 13843,85 | 13638,5  | -205,35    | -1,48       |
| 7. Коефіцієнт зносу                                       | %                   | 46,5     | 50,2     | 3,70       | 7,96        |
| 8. Фондовіддача основних засобів                          | -                   | 4,43     | 4,99     | 0,56       | 12,64       |
| 9. Фондомісткість   | -                   | 0,23     | 0,20     | -0,03      | 13,04       |
| 10. Фондоозброєність                                      | тис. грн./особу.    | 51,85    | 49,06    | -2,79      | -5,38       |
| 11. Середньооблікова чисельність штатного персоналу       | осіб                | 321,0    | 333,0    | 12,00      | 3,74        |
| 12. Середньооблікова чисельність персоналу                | осіб                | 321,0    | 333,0    | 12,00      | 3,74        |
| 13. Фонд оплати праці штатного персоналу всього, в т. ч.: | тис. грн.           | 48227,04 | 60779,16 | 12552,12   | 26,03       |
| 14. Середньомісячна заробітна плата                       | грн.                | 12520    | 15210    | 2690       | 21,49       |
| 15. Середньогодинна продуктивність праці                  | тис. грн./люд.-год. | 0,1116   | 0,1182   | 0,0066     | 5,91        |
| 16. Середньоденна продуктивність праці                    | тис. грн./люд.-днів | 0,8905   | 0,9436   | 0,0531     | 5,96        |
| 17. Середньорічна продуктивність праці                    | тис. грн./особу     | 190,875  | 204,283  | 13,408     | 7,02        |
| 19. Трудові витрати на 1 грн. товарної продукції          | -                   | 0,7871   | 0,8935   | 0,1064     | 13,52       |
| 20. Рентабельність продукції                              | %                   | 17       | 22       | 5          | -           |
| 21. Чиста рентабельність продаж                           | %                   | 9        | 10       | 1          | -           |

## Продовження додатку М

## Таблиця М.2

## Склад і структура трудових ресурсів на підприємстві

| Категорії персоналу | 2021 рік |              | 2022 рік |              |      |              | Відхилення в структурі факту 2022 року від: |          |
|---------------------|----------|--------------|----------|--------------|------|--------------|---|----------|
|                     | осіб     | структура, % | План     |              | Факт |              |   |          |
|                     |          |              | осіб     | структура, % | осіб | структура, % | 2021 року, %                                | плану, % |
| Усього персоналу:   | 321      | 100          | 351      | 100          | 333  | 100          | 0   | 0        |
| Робітники           | 267      | 83,18        | 296      | 84,33        | 278  | 83,48        | 0,30  | -0,85    |
| Керівники           | 22       | 6,85         | 22       | 6,27         | 22   | 6,61         | -0,25                                       | 0,34     |
| Спеціалісти         | 31       | 9,66         | 32       | 9,12         | 32   | 9,61         | -0,05                                       | 0,49     |
| Службовці           | 1        | 0,31         | 1        | 0,285        | 1    | 0,3          | -0,01                                       | 0,02     |

## Таблиця М.3

## Аналіз руху робочої сили

| Показники  | 2021 рік | 2022 рік | Абсолютне відхилення | Відносне відхилення, % |
|--|----------|----------|----------------------|------------------------|
| 1. Облікова чисельність працівників на початок звітної періоду, осіб   | 321      | 333      | 12                   | 3,74                   |
| 2. Прийнято працівників, осіб  | 49       | 34       | -15                  | -30,61                 |
| 3. Вибуло працівників, осіб  | 37       | 22       | -15                  | -40,54                 |
| 4. Вибуло працівників за власним бажанням, звільнено за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, осіб | 36       | 7        | -29                  | -80,56                 |
| 5. Коефіцієнт обороту з прийому (п.2 / п.1)  | 0,152    | 0,102    | -0,05                | -32,89                 |
| 6. Коефіцієнт обороту зі звільнення (п.3/п.1)  | 0,115    | 0,066    | -0,05                | -43,48                 |
| 7. Коефіцієнт загального обороту ((п.2 + п.3) / п.1)   | 0,268    | 0,168    | -0,1                 | -37,31                 |
| 8. Коефіцієнт плинності кадрів (п.4 / п.1)   | 0,112    | 0,021    | -0,091               | -81,25                 |

## Продовження додатку М

## Таблиця М.4

## Аналіз балансу робочого часу

| Показники                              | 2021 року   |                | 2022 року   |                | Відхилення 2022 року від 2021 року |                |
|--|-------------|----------------|-------------|----------------|------------------------------------|----------------|
|  | людино-днів | питома вага, % | людино-днів | питома вага, % | людино-днів                        | питома вага, % |
| Відпрацьовано, всього                  | 550425      | 85,69          | 576724      | 85,74          | 26299                              | 0,05           |
| Неявки на роботу усього, у тому числі: | 91896       | 14,31          | 95932       | 14,26          | 4036                               | -0,05          |
| щорічні відпустки                      | 41088       | 6,4            | 39896       | 5,93           | -1192                              | -0,47          |
| відпустки в зв'язку з навчанням        | 12004       | 1,87           | 13064       | 1,94           | 1060                               | 0,07           |
| тимчасова непрацездатність             | 33384       | 5,2            | 38304       | 5,7            | 4920                               | 0,5            |
| неявки з дозволу адміністрації         | 450         | 0,07           | 380         | 0,06           | -70                                | -0,01          |
| прогули                                | 98          | 0,02           | 120         | 0,02           | 22                                 | 0,0            |
| Календарний фонд робочого часу         | 642321      | 100,0          | 672656      | 100,0          | 30335,0                            | 0              |

## Таблиця М.5

## Аналіз коштів на оплату праці

| Показники   | Одиниця виміру | 2021 рік | 2022 рік | Відхилення |             |
|---|----------------|----------|----------|------------|-------------|
|   |                |          |          | абсолютне  | відносне, % |
| Середньооблікова чисельність, усього              | осіб           | 321      | 333      | 12         | 3,7         |
| Фонд оплати праці, усього                         | тис. грн       | 48227    | 60779,2  | 12552,2    | 26,03       |
| Фонд основної заробітної плати, усього            | тис. грн       | 32460,6  | 44016,9  | 11556,3    | 35,60       |
| Фонд додаткової заробітної плати, усього          | тис. грн       | 14832,8  | 15630,6  | 797,8      | 5,38        |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати, усього    | тис. грн       | 933,6    | 1131,7   | 198,1      | 21,22       |
| Середньомісячна заробітна плата одного працівника | тис. грн       | 12,52    | 15,21    | 2,69       | 21,49       |

## Звіт з праці

за січень – грудень 2021 р.

## Розділ І. Кількість працівників і фонд оплати праці

| Назва показників   | Код рядка                  | За звітний місяць | За період з початку року |
|--|----------------------------|-------------------|--------------------------|
| А  | Б                          | 1                 | 2                        |
| Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб   | 1010                       | 320               | 321                      |
| Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком   | 1020                       | 4218              | 48227                    |
| Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком | 1030                       | 751               | 8680                     |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб   | 1040                       | 325               | 321                      |
| Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності), людино-годин    | 1050                       | 50744             | 608937                   |
| з нього відпрацьовано, людино-годин  | 1060                       | 45865             | 550425                   |
| Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 1020)                                       | 1070                       | 4218              | 48227                    |
| Пояснення до розділу І.  |                            |                   |                          |
| Назва показників   | Основна причина відхилення |                   |                          |
| Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040 гр.1) + ; – 25% і більше порівняно з попереднім періодом             | _____                      |                   |                          |
| Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 × 1000) + ; – 10% і більше порівняно з попереднім періодом  | _____                      |                   |                          |

## Розділ ІІ. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплатах із соціального страхування

на 1 \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

(назва місяця наступного після звітної періоду)

| Назва показників  | Код рядка                  | Усього |
|---|----------------------------|--------|
| А   | Б                          | 1      |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн. з одним десятковим знаком  | 2010                       |        |
| з неї утворена у попередні роки   | 2020                       | -      |
| Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб  | 2030                       | -      |
| Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн. з одним десятковим знаком        | 2040                       | -      |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати за рахунок бюджетних коштів, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2010)                                   | 2050                       | -      |
| з неї місцевий бюджет   | 2060                       | -      |
| Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2050) | 2070                       | -      |
| Пояснення до розділу ІІ.  |                            |        |
| Назва показників  | Основна причина відхилення |        |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; – 25% і більше порівняно з попереднім періодом   | _____                      |        |

## Звіт з праці

за січень –грудень 2022р.

## Розділ І. Кількість працівників і фонд оплати праці

| Назва показників   | Код рядка                  | За звітний місяць | За період з початку року |
|--|----------------------------|-------------------|--------------------------|
| А  | Б                          | 1                 | 2                        |
| Середня кількість усіх працівників в еквіваленті повної зайнятості, осіб   | 1010                       | 331               | 333                      |
| Фонд оплати праці усіх працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком   | 1020                       | 5164              | 60779,2                  |
| Сума податку з доходів фізичних осіб, що відрахована з фонду оплати праці усіх працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком | 1030                       | 929               | 10940                    |
| Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб   | 1040                       | 329               |                          |
| Фонд робочого часу, за який нарахована заробітна плата штатним працівникам (крім тимчасової непрацездатності), людино-годин    | 1050                       | 56055             | 672656                   |
| з нього відпрацьовано, людино-годин  | 1060                       | 48060             | 576724                   |
| Фонд оплати праці штатних працівників, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 1020)                                       | 1070                       | 5164              | 60779,2                  |
| Пояснення до розділу І.  |                            |                   |                          |
| Назва показників   | Основна причина відхилення |                   |                          |
| Середньооблікова кількість штатних працівників (ряд. 1040 гр.1) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом             |                            |                   |                          |
| Середня заробітна плата штатного працівника (ряд. 1070 / ряд. 1040 × 1000) + ; - 10% і більше порівняно з попереднім періодом  |                            |                   |                          |

## Розділ ІІ. Заборгованість перед працівниками із заробітної плати та виплатах із соціального страхування

на 1 \_\_\_\_\_ 20\_\_р.

(назва місяця наступного після звітнього періоду)

| Назва показників  | Код рядка                  | Усього |
|---|----------------------------|--------|
| А   | Б                          | 1      |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати, тис.грн. з одним десятковим знаком  | 2010                       |        |
| з неї утворена у попередні роки   | 2020                       | -      |
| Кількість працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, осіб  | 2030                       | -      |
| Сума заборгованості з виплат працівникам у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, включаючи оплату перших п'яти днів, тис.грн. з одним десятковим знаком        | 2040                       | -      |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати за рахунок бюджетних коштів, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2010)                                   | 2050                       | -      |
| з неї місцевий бюджет   | 2060                       | -      |
| Сума заборгованості з компенсаційних виплат працівникам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, тис.грн. з одним десятковим знаком (із ряд. 2050) | 2070                       | -      |
| Пояснення до розділу ІІ.  |                            |        |
| Назва показників  | Основна причина відхилення |        |
| Сума заборгованості з виплати заробітної плати (ряд. 2010) + ; - 25% і більше порівняно з попереднім періодом   |                            |        |

**Звіт про кількість працівників,  
їхній якісний склад та професійне навчання за 2021 рік**

**Розділ І. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року**

| Назва показників   | Код<br>рядка | Усього,<br>осіб | з них<br>жінки |
|--|--------------|-----------------|----------------|
| 1. Облікова кількість штатних працівників на кінець року, усього   | 12010        | 321             | 73             |
| з них:   |              |                 |                |
| 1.2. Прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)   | 12020        | 1               | -              |
| 1.3. У віці 15–35 років  | 12030        | 137             | 21             |
| 1.4. Мають вищу освіту за освітніми рівнями:   |              |                 |                |
| – неповна та базова вища освіта  | 12070        | 84              | 38             |
| – повна вища освіта  | 12080        | 71              | 19             |
| 1.5. Отримують пенсію, усього  | 12090        | 18              | 1              |
| у тому числі:  |              |                 |                |
| – за вислугу років   | 12100        | 2               | -              |
| – за віком   | 12110        | -               | -              |
| – по інвалідності, усього  | 12120        | 16              | 1              |
| з них III групи  | 12130        | 6               | 1              |
| 1.6. Знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, усього  | 12140        |                 | -              |
| 1.8. Проживають на території інших регіонів (АР Крим, областей, м. Києва<br>м. Севастополя, поза межами України)                   | 12160        | -               |                |
| 1.9. Мають науковий ступінь  | 12170        | -               |                |
| 1.10. Винахідники і раціоналізатори  | 12180        | -               |                |
| 1.11. Зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) | 12190        | -               | -              |
|  | 12200        |                 |                |

**Розділ ІІ. Підготовка працівників**

| Назва показників   | Код<br>рядка | Навчено<br>у<br>звітному<br>році,<br>усього,<br>осіб | у тому числі:                         |                |                |                |
|--|--------------|--|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
|  |              |  | первинна<br>професій-на<br>підготовка |                | перепідготовка |                |
|  |              |  | усього                                | з них<br>жінки | усього         | з них<br>жінки |
| А  | Б            | 1  | 2                                     | 3              | 4              | 5              |
| 3. Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка), усього (ряд. 13020+ряд.13050) | 13010        | 8  | -                                     | -              | 8              | 1              |
| 3.1. Безпосередньо на виробництві, усього  | 13020        | 7  | -                                     | -              | 7              | 1              |
| у тому числі за формами навчання:  |              |  |                                       |                |                |                |
| – індивідуальна  | 13030        | 6  | -                                     | -              | 6              | 1              |
| 3.2. У навчальних закладах різних типів за договорами, усього  | 13050        | 1  | -                                     | -              | 1              | -              |
| у тому числі:  |              |  |                                       |                |                |                |
| – професійно-технічних   | 13060        | -  | -                                     | -              | -              | -              |
| – вищих (I-IV рівнів акредитації)  | 13070        | 1  | -                                     | -              | 1              | -              |
| 1. Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)                             | 13080        | -  |                                       |                | -              | -              |

## Продовження додатку М

## Таблиця М.8

## Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання за 2022 рік

## Розділ І. Кількість працівників за якісним складом на 31 грудня звітного року

| Назва показників   | Код<br>рядка | Усього,<br>осіб | з них<br>жінки |
|--|--------------|-----------------|----------------|
| 1. Облікова кількість штатних працівників на кінець року, усього   | 12010        | 333             | 69             |
| з них:   |              |                 |                |
| 1.2. Прийняті на умовах неповного робочого дня (тижня)   | 12020        | -               | -              |
| 1.3. У віці 15–35 років  | 12030        | 142             | 21             |
| 1.4. Мають вищу освіту за освітніми рівнями:   |              |                 |                |
| – неповна та базова вища освіта  | 12070        | 92              | 38             |
| – повна вища освіта  | 12080        | 72              | 20             |
| 1.5. Отримують пенсію, усього  | 12090        | 19              | 1              |
| у тому числі:  |              |                 |                |
| – за вислугу років   | 12100        | 2               | -              |
| – за віком   | 12110        | -               | -              |
| – по інвалідності, усього  | 12120        | 16              | 1              |
| з них III групи  | 12130        | 7               | 1              |
| 1.6. Знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, усього  | 12140        |                 | -              |
| 1.7. Знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством, усього             | 12150        | -               | -              |
| 1.9. Мають науковий ступінь  | 12170        | -               |                |
| 1.10. Винахідники і раціоналізатори  | 12180        | -               |                |
| 1.11. Зайняті в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (за результатами атестації робочих місць за умовами праці) | 12190        | -               | -              |

## Розділ ІІ. Підготовка працівників

| Назва показників   | Код<br>рядка | Навчено<br>у<br>звітному<br>році,<br>усього,<br>осіб | у тому числі:                       |             |                |             |
|--|--------------|--|-------------------------------------|-------------|----------------|-------------|
|  |              |  | первинна професій-<br>на підготовка |             | перепідготовка |             |
|  |              |  | усього                              | з них жінки | усього         | з них жінки |
| 3. Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка), усього (ряд. 13020+ряд.13050) | 13010        | 11   | -                                   | -           | 11             | 2           |
| у тому числі за формами навчання:  |              |  |                                     |             |                |             |
| – індивідуальна  | 13030        | 9  | -                                   | -           | 9              | 2           |
| – курсова  | 13040        | 1  | -                                   | -           | 1              | -           |
| 3.2. У навчальних закладах різних типів за договорами, усього  | 13050        | 1  | -                                   | -           | 1              | -           |
| у тому числі:  |              |  |                                     |             |                |             |
| – професійно-технічних   | 13060        | -  | -                                   | -           | -              | -           |
| – вищих (I-IV рівнів акредитації)  | 13070        | 1  | -                                   | -           | 1              | -           |
| 2. Навчено новим професіям керівників, професіоналів, фахівців (із ряд. 13010)                             | 13080        | -  |                                     |             | -              | -           |
| 5. Крім того, навчались за кордоном  | 13090        | -  | -                                   | -           | -              | -           |



## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ”

Компанія ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” – є виробником автоклавного газобетону. На заводі ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” використовується сучасне технологічне обладнання компанії «Masa AG», визнаного світового лідера в галузі обладнання для виробництва будівельних матеріалів.

В основному асортименті продукції ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” Gazbeton дві марки за щільністю: D400 і D500. Продукція ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” забезпечує чудові теплозахисні характеристики будівель, значно знижуючи кількість споживання енергії, що вносить свою частку в загальнодержавну програму енергозбереження. Ефективне використання блоків з газобетону дозволяє зменшити кількість твердих відходів під час будівництва, а також відмовитися від використання додаткових теплоізоляційних матеріалів, які значно збільшують вартість будівництва.

Ще однією сферою діяльності ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” є створення ландшафтних садів. Основні принципи роботи – створення садів, практичних для експлуатації, що не вимагають високого рівня технічного обслуговування.

ТОВ ТК “СМАРТ СТРОЙ” також спеціалізується на розробці і реалізації комплексних проектів благоустрою території. Реалізується комплекс заходів, здатних змінити ваше уявлення про красу: проектування і дизайн неповторного ландшафтного середовища; послуги із благоустрою й озеленення території; створення дивовижних ставків; пристрій систем автоматичного поливу, якою навіть дощ заздрить; послуги з будівництва плавальних басейнів з блакитною водою для спорту і відпочинку.

## Продовження додатку М

## Таблиця М.9

Основні показники господарської діяльності ТОВ ТК «СМАРТ СТРОЙ»  
2021-2022 рр.

| Показники  | Одиниці виміру | 2021 рік  | 2022 рік  | Відхилення |             |
|--|----------------|-----------|-----------|------------|-------------|
|  |                |           |           | абсолютне  | відносне, % |
| 1  | 2              | 3         | 4         | 5          | 6           |
| 1. Обсяги виробництва продукції  | тис. грн.      | 139136,0  | 148128,0  | 8992,0     | 6,46        |
| 2. Обсяги реалізації продукції   | тис. грн.      | 128150,0  | 143975,3  | 15825,3    | 12,34       |
| 3. Дебіторська заборгованість  | тис. грн.      | 37091,0   | 50972,0   | 13881      | 37,42       |
| 4. Кредиторська заборгованість   | тис. грн.      | 52093,0   | 54938,0   | 2845       | 5,46        |
| 5. Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування (прибуток) | тис. грн.      | 3366,0    | -638,0    | -4004      | -118,95     |
| 6. Чистий прибуток   | тис. грн.      | 1673      | -2262     | -3935      | -235,20     |
| 7. Середньорічна вартість основних засобів (ОЗ)                              | тис. грн.      | 20224,5   | 24285,5   | 4061       | 20,07       |
| 8. Коефіцієнт зносу ОЗ   | %              | 30,6      | 34,5      | 3,9        | 12,75       |
| 9. Фондовіддача  | -              | 7,44      | 6,55      | -0,89      | -11,96      |
| 10. Фондомісткість   | -              | 0,13      | 0,15      | 0,02       | 15,38       |
| 11. Середньооблікова чисельність персоналу                                   | осіб           | 480       | 511       | 31         | 6,46        |
| 12. Фонд оплати праці персоналу  | тис. грн.      | 65420,8   | 79004,2   | 13583,4    | 20,76       |
| 13. Середньомісячна заробітна плата  | грн.           | 11357,78  | 12883,92  | 1526,14    | 13,47       |
| 14. Продуктивність праці одного працюючого                                   | грн./особу     | 289866,67 | 289878,67 | 12         | 0,004       |
| 15. Середньомісячна продуктивність праці одного працюючого                   | грн./особу     | 24155,56  | 24156,56  | 1          | 0,004       |
| 16. Фонд робочого часу   | люд.-год.      | 952320    | 992940    | 40620      | 4,26        |

Продовження додатку М

Таблиця М.10

## Аналіз структури персоналу у 2021-2022 рр.

| Категорії працівників        | 2021 рік          |                | 2022 рік          |                | Відхилення   |          |
|------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|--------------|----------|
|                              | чисельність, осіб | питома вага, % | чисельність, осіб | питома вага, % | абсол., осіб | відн., % |
| Всього, в т. ч.:             | 480               | 100            | 511               | 100            | 31           | 6,45     |
| керівники                    | 53                | 11,11          | 52                | 10,17          | -1           | -1,88    |
| інженерно-технічний персонал | 68                | 14,20          | 71                | 13,89          | 3            | 4,41     |
| робітники                    | 251               | 52,29          | 277               | 54,21          | 26           | 10,35    |
| допоміжний персонал          | 108               | 22,40          | 111               | 21,72          | 3            | 2,77     |

Таблиця М.11

## Інтенсивність руху робочої сили ТОВ ТК "СМАРТ СТРОЙ" у 2021-2022 рр.,

| Показники  | 2021 рік | 2022 рік | Абсолютне відхилення |
|--|----------|----------|----------------------|
| Середньооблікова чисельність, всього, в т. ч.:   | 480      | 511      | 31                   |
| прийнято   | 149      | 49       | -100                 |
| вибуло   | 76       | 60       | -16                  |
| вибуло працівників за власним бажанням, звільнено за прогули та інші порушення трудової дисципліни | 60       | 72       | -12                  |
| Коефіцієнт загального обороту робочої сили, %  | 46,87    | 21,33    | -25,54               |
| Коефіцієнт плинності кадрів, %   | 0,12     | 0,15     | -3,26                |
| Коефіцієнт відновлення кадрів, %   | 196,05   | 81,66    | -114,39              |

Таблиця М.12

## Аналіз відпрацьованого робочого часу ТОВ ТК "СМАРТ СТРОЙ" у 2020-2021 рр.

| Показники   | 2021 рік | 2022 рік | Відхилення |             |
|---|----------|----------|------------|-------------|
|   |          |          | абсолютне  | відносне, % |
| Середньооблікова чисельність персоналу, осіб                      | 480      | 511      | 31         | 6,45        |
| Відпрацьовано днів одним працівником за рік, днів                 | 212,01   | 195,15   | -16,86     | -7,95       |
| Відпрацьовано годин одним працівником за рік, годин               | 1696,11  | 1561,20  | -134,91    | -7,95       |
| Тривалість робочого дня, годин                                    | 8        | 8        | 0          | 0           |
| Фонд відпрацьованого робочого часу (ФРЧ <sub>в</sub> ), люд.-год. | 814131   | 797771   | -16360     | -2,01       |

**Звіт з праці**  
за січень - грудень 2021\_р.

**Розділ І. Кількість працівників**

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року, осіб |                       |
|--|-----------|--------------------------------|-----------------------|
|  |           | усього                         | з них жінки           |
| А  | Б         | 1                              | 2                     |
| Середньооблікова кількість штатних працівників   | 3010      | 480                            | <del>          </del> |
| Прийнято працівників   | 3020      | 149                            | 118                   |
| з них на новостворені робочі місця   | 3030      | -                              | <del>          </del> |
| Вибуло працівників   | 3040      | 76                             | 66                    |
| з них з причин:<br>змін в організації виробництва і праці<br>(реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) | 3050      | -                              | -                     |
| плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)                               | 3060      | 72                             | 62                    |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду  | 3070      | 549                            | 275                   |

**Розділ ІІ. Використання робочого часу штатних працівників**

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року |                             |
|--|-----------|--------------------------|-----------------------------|
|  |           | людино-години            | кількість працівників, осіб |
| А  | Б         | 1                        | 2                           |
| Фонд робочого часу, усього (ряд. 4020 + ряд.4040)                                      | 4010      | 952320                   |                             |
| Відпрацьований час   | 4020      | 814131                   |                             |
| з нього надурочно  | 4030      | 10413                    |                             |
| Невідпрацьований час (сума рядків з 4050 до 4110)                                      | 4040      | 138189                   |                             |
| з нього з причин:<br>щорічних відпусток (основних та додаткових)                       | 4050      | 84816                    | 401                         |
| тимчасової непрацездатності  | 4060      | 40041                    | 369                         |
| відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін                             | 4070      | 12433                    | 227                         |
| інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 4080      | ---                      | ---                         |
| переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)                    | 4090      | ---                      | ---                         |
| масових невиходів на роботу (страйків)   | 4100      | ---                      | ---                         |
| інших причин   | 4110      | 899                      | <del>          </del>       |

## Продовження додатку М

## Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року, тис.грн. |
|--|-----------|------------------------------------|
| Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020+ряд. 5030+ряд. 5060)  | 5010      | 65420,8                            |
| Фонд основної заробітної плати   | 5020      | 47871,5                            |
| Фонд додаткової заробітної плати   | 5030      | 16568,8                            |
| з нього:<br>надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів  | 5040      | 5273,5                             |
| премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)   | 5050      | 11295,3                            |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати   | 5060      | 980,5                              |
| з них:<br>матеріальна допомога   | 5070      | 250,5                              |
| соціальні пільги, що мають індивідуальний характер   | 5080      | 730,0                              |
| Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 5030, 5060)  | 5090      | 1254,4                             |
| Виплати, що не входять до фонду оплати праці<br>(рядки 5100-5110 заповнюються у звіті за січень – грудень)                     |           |                                    |
| Нараховано працівникам за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності | 5100      | 965,3                              |
| з них оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства                                      | 5110      | 808,7                              |

## Розділ IV. Кількість та фонд оплати праці окремих категорій працівників

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року         |                             |                                 |
|--|-----------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
|  |           | середньооблікова кількість, осіб | фонд оплати праці, тис.грн. | Відпрацьовано, людино-годин     |
| Із загальної кількості штатних працівників облікового складу:  |           |                                  |                             |                                 |
| жінки  | 7010      | 275                              | 18232                       | 436884                          |
| працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи) | 7020      | ---                              | ---                         | <del>                    </del> |
| Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):   |           |                                  |                             |                                 |
| зовнішні сумісники   | 7030      | 24                               | 604,1                       | <del>                    </del> |
| працюючі за цивільно-правовими договорами  | 7040      | 13                               | 573,1                       |                                 |

Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів\*  
 станом на 31 грудня 2021 р.  
 (березня, грудня)

| Назва показників   | Код рядка | Усього по підприємству |
|--|-----------|------------------------|
| А  | Б         | 1                      |
| Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць                             | 8010      | 1                      |
| Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб                                | 8020      | 549                    |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн. | 8030      | 5000,00                |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн.       | 8040      | 5000,00                |

Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці\*

| Назва показників   | Код рядка | Усього по підприємству, за січень-грудень 2020 р. |
|--|-----------|---|
| А  | Б         | 1   |
| Сума витрат підприємства на утримання робочої сили крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис.грн. | 9010      | 80,3  |
| у тому числі:  |           |   |
| витрати на соціальне забезпечення працівників  | 9020      | 39,7  |
| витрати на культурно-побутове обслуговування працівників   | 9030      | 5,2   |
| витрати на забезпечення працівників житлом   | 9040      | ---   |
| витрати на професійне навчання   | 9050      | 35,4  |
| інші витрати на робочу силу  | 9060      | ---   |
| <u>Довідково.</u> Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства за січень-грудень попереднього року, осіб                | 9070      | 393   |
|  | 9080      |   |

Звіт з праці  
за січень - грудень 2022 р.  
Розділ І. Кількість працівників

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року, осіб |             |
|--|-----------|--------------------------------|-------------|
|  |           | усього                         | з них жінки |
| А  | Б         | 1                              | 2           |
| Середньооблікова кількість штатних працівників   | 3010      | 511                            |             |
| Прийнято працівників   | 3020      | 49                             | 26          |
| з них на новостворені робочі місця   | 3030      | -                              |             |
| Вибуло працівників   | 3040      | 60                             | 38          |
| з них з причин:<br>змін в організації виробництва і праці<br>(реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників) | 3050      | -                              | -           |
| плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)                               | 3060      | 60                             | 38          |
| Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду  | 3070      | 538                            | 403         |

Розділ ІІ. Використання робочого часу штатних працівників

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року |                             |
|--|-----------|--------------------------|-----------------------------|
|  |           | людино-години            | кількість працівників, осіб |
| А  | Б         | 1                        | 2                           |
| Фонд робочого часу, усього (ряд. 4020 + ряд. 4040)                                     | 4010      | 992940                   |                             |
| Відпрацьований час   | 4020      | 797771                   |                             |
| Невідпрацьований час (сума рядків з 4050 до 4110)                                      | 4040      | 195169                   |                             |
| з нього з причин:<br>щорічних відпусток (основних та додаткових)                       | 4050      | 93419                    | 478                         |
| тимчасової непрацездатності  | 4060      | 34859                    | 391                         |
| відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін                             | 4070      | 66445                    | 409                         |
| інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 4080      | -                        | -                           |
| переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)                    | 4090      | -                        | -                           |
| масових невиходів на роботу (страйків)   | 4100      | -                        | -                           |
| інших причин   | 4110      | 446                      |                             |

## Продовження додатку М

## Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

| Назва показників   | Код рядка | За період з початку року, тис.грн. |
|--|-----------|------------------------------------|
| Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)  | 5010      | 79004,2                            |
| Фонд основної заробітної плати   | 5020      | 56033,4                            |
| Фонд додаткової заробітної плати   | 5030      | 21721,5                            |
| з нього:<br>надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів  | 5040      | 6454,2                             |
| премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)   | 5050      | 15267,3                            |
| Заохочувальні та компенсаційні виплати   | 5060      | 1249,3                             |
| з них:<br>матеріальна допомога   | 5070      | 764,3                              |
| соціальні пільги, що мають індивідуальний характер   | 5080      | 485,0                              |
| Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 5030, 5060)  | 5090      | 1655,0                             |
| Виплати, що не входять до фонду оплати праці<br>(рядки 5100 – 5110 заповнюються у звіті за січень – грудень)                   |           |                                    |
| Нараховано працівникам за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності | 5100      | 926,4                              |
| з них оплата перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємства                                      | 5110      | 727,0                              |

## Розділ IV. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

| Назва показників  | Код рядка | За період з початку року          |                             |                             |
|---|-----------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
|   |           | середньо-облікова кількість, осіб | фонд оплати праці, тис.грн. | відпрацьовано, людино-годин |
| А   | Б         | 1                                 | 2                           | 3                           |
| Із середньооблікової кількості штатних працівників:   |           |                                   |                             |                             |
| жінки   | 7010      | 383                               | 31352,8                     | 599138                      |
| працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів) | 7020      | -                                 | -                           | X                           |
| Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):  |           |                                   |                             |                             |
| зовнішні сумісники  | 7030      | 26                                | 825,0                       | X                           |
| працюють за цивільно-правовими договорами   | 7040      | 15                                | 728,8                       |                             |
|   | 7050      | -                                 | -                           |                             |



## Продовження додатку М

Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів \*  
станом на 31 грудня 2022 р.

| Назва показників   | Код рядка | Усього по підприємству |
|--|-----------|------------------------|
| А  | Б         | 1                      |
| Кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів, одиниць                              | 8010      | 1                      |
| Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб                                | 8020      | 538                    |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн. | 8030      | 5500,00                |
| Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн.       | 8040      | 5500,00                |

## Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці \*

| Назва показників  | Код рядка | Усього по підприємству, за січень–грудень 2021_р. |
|---|-----------|---|
| А   | Б         | 1   |
| Сума витрат підприємства на утримання робочої сили крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис. грн. | 9010      | 213,80  |
| у тому числі:   | 9020      |   |
| витрати на соціальне забезпечення працівників   | 9020      | 61,50   |
| витрати на культурно-побутове обслуговування працівників  | 9030      | 44,70   |
| витрати на забезпечення працівників житлом  | 9040      | -   |
| витрати на професійне навчання  | 9050      | 74,90   |
| інші витрати на робочу силу   | 9060      | 32,70   |
| <u>Довідково.</u> Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства за січень-грудень попереднього року, осіб                 | 9070      | 511   |
|   | 9080      | -   |
|   | 9090      | -   |

| Correlations (вихідні дані)                         |                  |
|---|------------------|
| Marked correlations are significant at $p < ,05000$ |                  |
| N=10 (Casewise deletion of missing data)            |                  |
| Variable  | y                |
| x1  | <b>-0,694167</b> |

Рис.Н.1. Результати виконання процедури Collation matrices для змінних у та  $x_1$ 

| Multiple Regression Results             |  |                |           |
|---|--|----------------|-----------|
| Dependent: y                            | Multiple R = ,69416747                 | F = 7,440095   |           |
|   | R <sup>2</sup> = ,88186848             | df = 1,8       |           |
| No. of cases: 10                        | adjusted R <sup>2</sup> = ,61710204    | p = ,025940    |           |
|   | Standard error of estimate: ,172139610 |                |           |
| Intercept: 5,795583493                  | Std.Error: 2,021658                    | t( 8) = 2,8667 | p = ,0209 |
| <b>x1 b*=-,69</b>                       |  |                |           |
| (significant b* are highlighted in red) |  |                |           |

Рис Н.2. Результати процедури Multiple Regression

| Regression Summary for Dependent Variable: y (вихідні дані)                 |                  |                 |                  |                 |                 |                 |
|---|------------------|-----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| R= ,69416747 R <sup>2</sup> = ,88186848 Adjusted R <sup>2</sup> = ,61710204 |                  |                 |                  |                 |                 |                 |
| F(1,8)=7,4401 p<,02594 Std.Error of estimate: ,17214                        |                  |                 |                  |                 |                 |                 |
| N=10  | b*               | Std.Err. of b*  | b                | Std.Err. of b   | t(8)            | p-value         |
| Intercept   |                  |                 | 5,795583         | 2,021658        | 2,86675         | 0,020933        |
| x1  | <b>-0,694167</b> | <b>0,254493</b> | <b>-0,136835</b> | <b>0,050166</b> | <b>-2,72765</b> | <b>0,025940</b> |

Рис. Н.4. Показники значущості коефіцієнтів регресії моделі, побудованої за допомогою процедури Multiple Regression

|      | Predicted & Residual Values |                 |           |                   |                   |                   |                      |                  |                 |
|------|-----------------------------|-----------------|-----------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------|------------------|-----------------|
|      | Observed Value              | Predicted Value | Residual  | Standard Pred. v. | Standard Residual | Std.Err. Pred.Val | Mahalanobis Distance | Deleted Residual | Cook's Distance |
| 1    | 0,120000                    | 0,229150        | -0,109150 | -0,345338         | -0,634080         | 0,057930          | 0,119258             | -0,123090        | 0,028953        |
| 2    | 0,150000                    | 0,443981        | -0,293981 | 1,027271          | -1,707804         | 0,080235          | 1,055286             | -0,375576        | 0,517097        |
| C:3  | 0,112000                    | 0,121051        | -0,009051 | -1,036014         | -0,052579         | 0,080604          | 1,073325             | -0,011593        | 0,000497        |
| C:4  | 0,210000                    | 0,114209        | 0,095791  | -1,079728         | 0,556471          | 0,082472          | 1,165812             | 0,124328         | 0,059868        |
| C:5  | 0,130000                    | 0,323566        | -0,193566 | 0,257911          | -1,124472         | 0,056411          | 0,066518             | -0,216854        | 0,085214        |
| C:6  | 0,240000                    | 0,282516        | -0,042516 | -0,004371         | -0,246985         | 0,054436          | 0,000019             | -0,047240        | 0,003766        |
| C:7  | 0,630000                    | 0,434402        | 0,195598  | 0,966072          | 1,136274          | 0,077692          | 0,933295             | 0,245633         | 0,207382        |
| C:8  | 0,760000                    | 0,563027        | 0,196973  | 1,787889          | 1,144264          | 0,116136          | 3,196547             | 0,361533         | 1,003873        |
| C:9  | 0,210000                    | 0,116946        | 0,093054  | -1,062242         | 0,540573          | 0,081721          | 1,128358             | 0,120128         | 0,054878        |
| C:10 | 0,270000                    | 0,203152        | 0,066848  | -0,511450         | 0,388338          | 0,061842          | 0,261581             | 0,076755         | 0,012830        |

Рис Н.5. Залишки та передбачені значення залежної змінної у

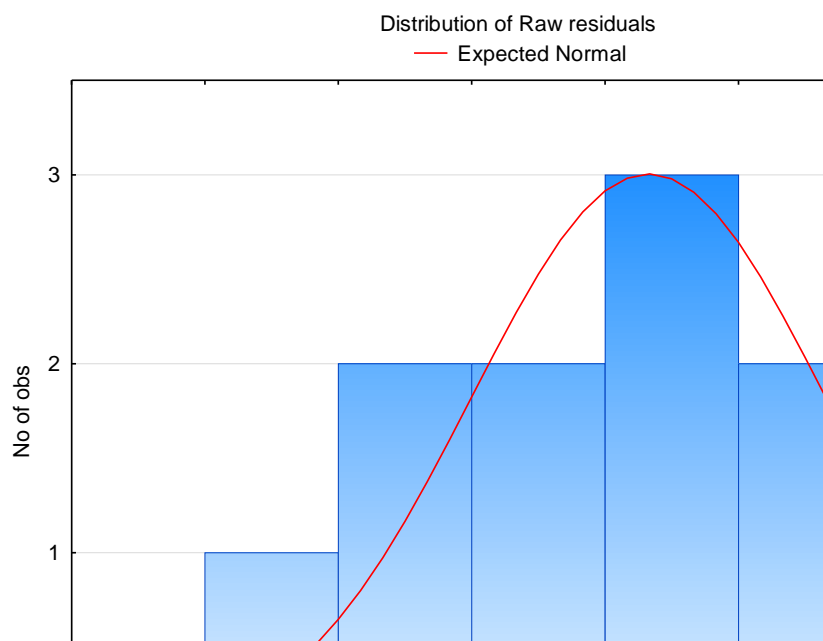


Рис. Н.6. Гістограма розподілення залишків

| Variable  | Predicting Values for (вихідні дані)<br>variable: y |          |                  |
|-----------|---|----------|------------------|
|           | b-Weight  | Value    | b-Weight * Value |
| x1        | -0,136835   | 42,00000 | -5,74705         |
| Intercept |   |          | 5,79558          |
| Predicted |   |          | 0,04853          |
| -95,0%CL  |   |          | -0,18624         |
| +95,0%CL  |   |          | 0,28330          |

Рис. Н.7. Результати точкового та інтервального прогнозу залежної змінної у для значення предиктору на прогнозований період ІЛР = 42,0

## Анкета дослідження конфліктів та соціально-психологічних чинників їх виникнення й розвитку у соціально-трудої сфері

### ШАНОВНИЙ РЕСПОНДЕНТЕ!

До Вашої уваги пропонується анкета, спрямована на дослідження конфліктів та соціально-психологічних чинників їх виникнення й розвитку у соціально-трудої сфері. Просимо Вас висловити свою думку та дати свою оцінку по даному питанню. Відповідаючи на питання, постарайтеся бути гранично уважними і щирими. Будь ласка, повністю прочитайте кожне питання анкети з варіантами відповіді на нього.

Наголошуємо, що у анкеті немає правильних чи неправильних відповідей. Нас цікавить лише Ваша думка. Дослідження має суто наукову цінність та є повністю анонімним.

| Запитання  | Варіанти відповіді  | Відповідь |
|--|---|-----------|
| <b>I. Загальні уявлення про конфлікти в організації</b>                          |   |           |
| 1. Як особисто Ви ставитесь до конфліктів?                                       | позитивно (конфлікт допомагає вирішити проблеми у взаємовідносинах і спільній діяльності) |           |
|  | скоріше позитивно ніж негативно   |           |
|  | нейтрально – це звичайне явище у взаємовідносинах   |           |
|  | скоріше негативно ніж позитивно   |           |
|  | негативно – вони погіршують взаємовідносини та заважають нормальній діяльності            |           |
| 2. Як часто, на Вашу думку, виникають конфлікти у вашій організації (колективі)? | занадто часто   |           |
|  | часто   |           |
|  | іноді буває   |           |
|  | дуже рідко  |           |
|  | не буває  |           |
| 3. Конфліктами в організації управляють, чи вони протікають стихійно?            | конфліктами в організації управляють  |           |
|  | в основному конфліктами в організації управляють, крім дрібних                            |           |
|  | іноді управляють, іноді відбуваються стихійно   |           |
|  | конфлікти відбуваються стихійно, звертають увагу лише на найбільші                        |           |
|  | конфлікти відбуваються стихійно   |           |
| 4. Як відбувається регулювання конфлікту?  | Учасники з'ясовують стосунки самостійно   |           |
|  | У конфлікт втручається колега, що має авторитет   |           |
|  | У конфлікт втручається керівник   |           |
|  | У конфлікт втручається працівник кадрової служби  |           |
|  | Для вирішення конфлікту запрошують фахівців з управління конфліктами                      |           |
| 5. На Ваш погляд, що в основному викликає конфлікти у колективі?                 | порушення правил  |           |
|  | протиріччя в життєвих цінностях та ідеалах членів колективу                               |           |
|  | різне розуміння норм поведінки  |           |
|  | порушення соціальної та економічної справедливості  |           |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | відсутність контролю з боку керівництва   |  |
|   | негативний клімат у колективі   |  |
|   | наявність «конфліктних» особистостей у колективі  |  |
|   | низький рівень організаційної культури  |  |
|   | бездіяльність керівника   |  |
|   | неефективна діяльність керівника  |  |
|   | несприятливий збіг обставин   |  |
| 6. Які форми регулювання трудових конфліктів в організації Ви вважаєте найбільш прийнятними?            | адміністративні (звільнення, переведення на іншу роботу, догана тощо)   |  |
|   | економічні (депреміювання, штрафи тощо)   |  |
|   | освітньо-виховні (бесіди, роз'яснення, розвиток конфліктологічної компетентності тощо)  |  |
|   | соціально-психологічні (переконання, психологічний тиск тощо)   |  |
| 7. Чи проводяться в організації (відділі, колективі) заходи щодо профілактики та управління конфліктами | так   |  |
|   | можливо, але я не знаю  |  |
|   | ні  |  |
| 8. Які напрями управління конфліктами, на Вашу думку, є найбільш важливими                              | Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі  |  |
|   | Формування організаційної культури, яка за допомогою ціннісних інструментів спонукає працівників до толерантності в ділових стосунках та запобігання деструктивним конфліктам в організації |  |
|   | Розвиток конфліктологічної компетентності керівника, здатність управляти конфліктом   |  |
|   | Робота з конфліктними особистостями   |  |
| 9. Чи хотіли б Ви підвищити власну конфліктологічну компетентність?                                     | ні  |  |
|   | скоріше ні, ніж так   |  |
|   | не могу визначитися   |  |
|   | скоріше так, ніж ні   |  |
|   | так   |  |
| 10. Які здатності щодо управління конфліктами Ви б хотіли розвинути                                     | вміння діагностувати конфліктну ситуацію, прогнозувати її динаміку, не допускати деструктивних дій, прагнути конструктивного вирішення конфлікту  |  |
|   | здатність до конструктивної поведінки на всіх етапах розвитку конфлікту   |  |
|   | здатність до свідомого управління своїм емоційно-вольовим станом у конфліктних та передконфліктних ситуаціях  |  |
|   | володіння стратегіями поведінки у конфлікті та їх адекватне використання  |  |
|   | здатність до конструктивного, неконфліктного спілкування у складних ситуаціях   |  |
| <b>II. Аналіз конфліктності середовища</b>  |   |  |
| <b>Організаційна культура</b>   |   |  |

|  |   |  |
|--|---|--|
| 11. Охарактеризуйте особливості організації, де Ви працюєте                    | Організація унікальна за своїми особливостями. Вона схожа на велику сім'ю   |  |
|  | Організація дуже динамічна. Працівники готові жертвувати своїм позаробочим часом заради успіху організації                      |  |
|  | Організація зорієнтована на результат. Головне завдання – отримати результативність. Працівникам колективу властиве суперництво |  |
|  | Організація чітко структурована і діяльність працівників строго контролюється   |  |
| 12. Стиль управління в організації характеризується                            | орієнтацією на людину, людські стосунки   |  |
|  | високою вимогливістю, прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень  |  |
|  | участю працівників у прийнятті рішень   |  |
|  | заохоченням індивідуального ризику, новаторства, вимогою постійно підвищувати рівень своєї індивідуальної продуктивності        |  |
| 13. Культура підприємства характеризується такими особливостями                | організаційні цінності, норми і правила поведінки відомі працівникам  |  |
|  | організаційні цінності, норми і правила поведінки визнаються і дотримуються більшістю членів організації                        |  |
|  | організаційні цінності підтримуються працівниками, забезпечують їх єдність, ефективність спільної діяльності                    |  |
| <b>Соціально-психологічний клімат</b>  |   |  |
| 14. Соціально-психологічний клімат колективу підприємства має такі особливості | соціально-психологічний клімат колективу є чинником виникнення конфліктів   |  |
|  | працівники відчувають свою приналежність до колективу   |  |
|  | соціально-психологічний клімат в організації позитивний   |  |
|  | у колективі є «конфліктні» люди   |  |
| <b>Лідерство</b>   |   |  |
| 15. Керівника колективу характеризують такі особливості                        | Керівник є авторитетом для підлеглих  |  |
|  | Керівник має здатність розвивати співробітництво і створювати команди?  |  |
|  | Керівник вміє налагоджувати і підтримувати відносини в колективі?   |  |
| 16. Яку роль керівник організації відіграє у вирішенні конфліктів?             | Активно втручається у конфлікт, сприяє його конструктивному вирішенню   |  |
|  | Активно втручається у конфлікт, але деструктивно  |  |
|  | Втручається у конфлікт лише за вимогою учасників конфлікту  |  |
|  | Втручається у конфлікт лише за вимогою вищого керівництва   |  |
|  | Не втручається у конфлікти  |  |
| <b>III. Аналіз конфліктності особистості</b>                                   |   |  |
| 17. Дайте оцінку Вашої   | чи вважаєте ви себе конфліктною особистістю   |  |

|   |   |  |
|---|---|--|
| конфліктності   | ви часто стаєте учасниками конфлікту?   |  |
|   | ви схильні уникати конфліктів?  |  |
| 18. З ким Ви найчастіше конфліктуєте?   | З керівництвом  |  |
|   | З членами колективу (відділу), до якого належите  |  |
|   | З представниками інших колективів (відділів)  |  |
|   | Не має значення   |  |
|   | Не конфліктую   |  |
| 19. Прояв яких рис характеру, на Вашу думку, найчастіше приводить до виникнення конфліктів      | самолюбство, егоїзм   |  |
|   | запальність   |  |
|   | агресивність  |  |
|   | тривожність   |  |
|   | неадекватна самооцінка  |  |
|   | безкомпромісність   |  |
|   | некомунікабельність   |  |
| 20. Який стиль поведінки у конфлікті Ви обираєте найчастіше?                                    | конкуренція – прагнення досягти своїх інтересів за будь-яку ціну  |  |
|   | пристосування – відмова від власних інтересів заради іншого   |  |
|   | компромис – взаємні поступки  |  |
|   | уникнення – намагання ухилитися від вирішення конфлікту   |  |
|   | співпраця – максимальне задоволення в конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони |  |
| <b>IV. Аналіз станів особистості</b>  |   |  |
| 21. Оцініть показники, що характеризують фізичний та психічний стан Вашого здоров'я             | Персональне самопочуття   |  |
|   | Рівень стресу та професійного вигорання   |  |
|   | Медико-соціальна активність   |  |
| 22. Оцініть показники, що характеризують задоволеність реалізацією Вашого освітнього потенціалу | Задоволеність якістю власної освіти   |  |
|   | Рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності                                      |  |
|   | Рівень задоволеності кар'єрним зростанням   |  |
| 23. Оцініть показники, що характеризують задоволеність Вашим добробутом                         | Рівень задоволення індивідуальних потреб  |  |
|   | Рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу  |  |
|   | Рівень задоволеності своїм матеріальним становищем  |  |

Вкажіть будь ласка Ваші

Стать \_\_\_\_\_

Вік \_\_\_\_\_

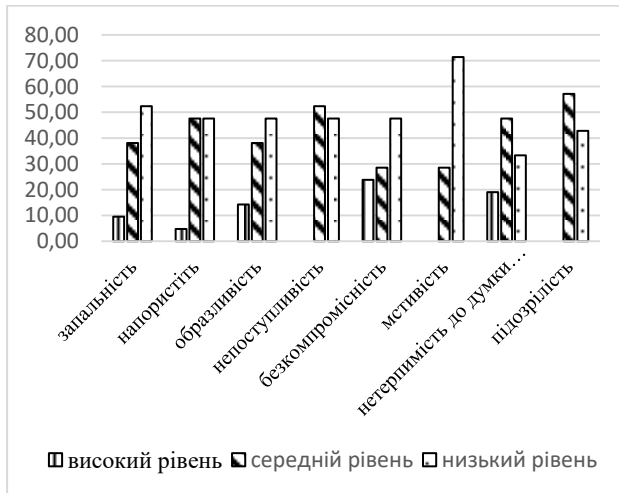
Стаж роботи в організації \_\_\_\_\_

Основні причини, які викликають конфлікти у колективі (результати анкетування)

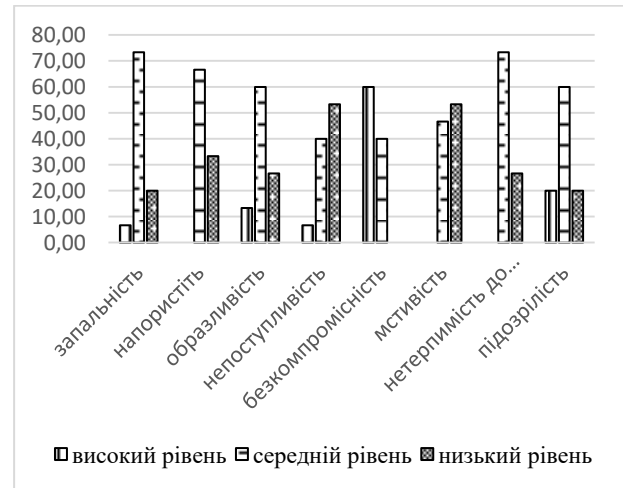
| Причини   | ТОВ «Смарт-Строй» | ТОВ «Укрінвест-промторг» | ТОВ «Укр-аналітика» | ТОВ «Ліфт-Маркет» | ТОВ «Екотехно-спектр» |
|---|-------------------|--------------------------|---------------------|-------------------|-----------------------|
| порушення правил  | 3,4               | 2,2                      | 2,7                 | 2,9               | 3,1                   |
| протиріччя в життєвих цінностях та ідеалах членів колективу | 3,0               | 3,1                      | 2,6                 | 2,5               | 3,5                   |
| різне розуміння норм поведінки                              | 3,4               | 3,2                      | 2,8                 | 3,0               | 3,7                   |
| порушення соціальної та економічної справедливості          | 3,1               | 2,9                      | 2,9                 | 3,0               | 3,6                   |
| відсутність контролю з боку керівництва                     | 2,6               | 2,6                      | 3,0                 | 2,6               | 3,1                   |
| негативний клімат у колективі                               | 3,4               | 2,7                      | 3,2                 | 3,2               | 3,6                   |
| наявність «конфліктних» особистостей у колективі            | 3,9               | 3,1                      | 3,4                 | 3,9               | 3,3                   |
| низький рівень організаційної культури                      | 3,3               | 2,9                      | 2,9                 | 3,1               | 3,1                   |
| бездіяльність керівника                                     | 3,1               | 2,2                      | 2,7                 | 2,9               | 3,5                   |
| неефективна діяльність керівника                            | 3,3               | 2,5                      | 3,1                 | 2,9               | 3,4                   |
| несприятливий збіг обставин                                 | 3,3               | 2,6                      | 3,1                 | 3,0               | 3,2                   |



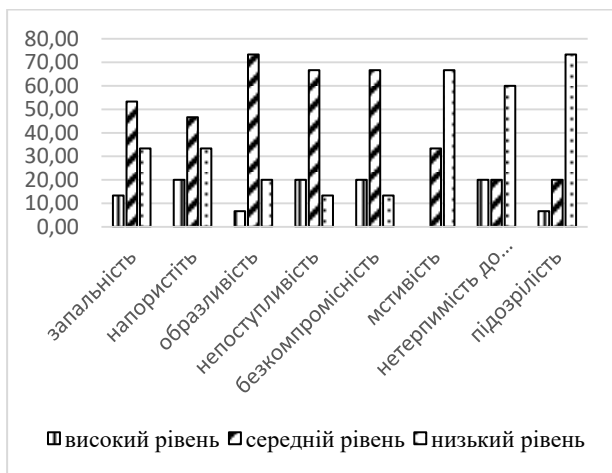
Продовження додатку Р



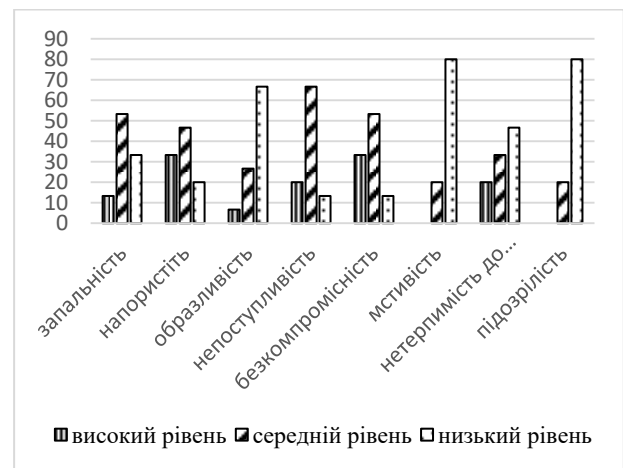
а) ТОВ «Смарт-Строй»



б) ТОВ «Укрінвестпромторг»



в) ТОВ «Украналітика»



г) ТОВ «Ліфтмаркет»

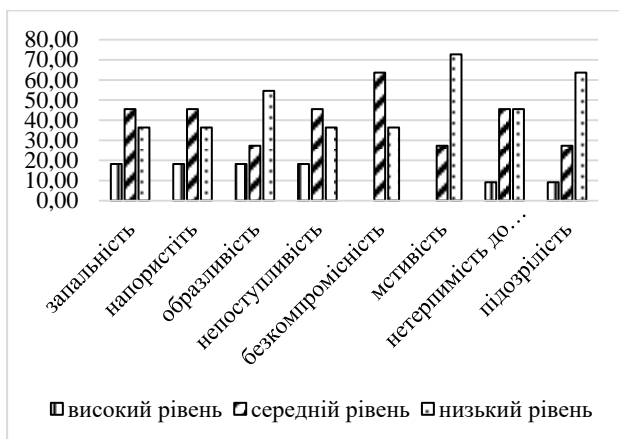


Рис. Р.1 Результати тестування працівників (тест «Особистісна агресивність і конфліктність»)

## Соціально-психологічні чинники та показники конфліктів

| Код  | Показник  |
|------|---|
|      | <b>Показники, що характеризують стан організаційної культури</b>  |
| ОК1  | «Кланова» культура  |
| ОК2  | «Адхократична» культура   |
| ОК3  | «Ринкова» культура  |
| ОК4  | «Ієрархічна» культура   |
| ОК5  | стиль управління, що характеризується орієнтацією на людину, людські стосунки   |
| ОК6  | інструментальний стиль управління, що характеризується високою вимогливістю, прагненням до конкурентоспроможності і заохоченням досягнень   |
| ОК7  | партисипативний стиль управління, що характеризується участю працівників у прийнятті рішень   |
| ОК8  | стиль управління, орієнтований на досягнення успіху, що характеризується заохоченням індивідуального ризику, новаторства, вимогою постійно підвищувати рівень своєї індивідуальної продуктивності |
| ОК9  | організаційні цінності, норми і правила поведінки відомі працівникам  |
| ОК10 | організаційні цінності, норми і правила поведінки визнаються і дотримуються більшістю членів організації  |
| ОК11 | організаційні цінності підтримуються працівниками, забезпечують їх єдність, ефективність спільної діяльності  |
|      | <b>Показники, що характеризують соціально-психологічний клімат</b>  |
| СПК1 | стан соціально-психологічного клімату   |
| СПК2 | відчуття приналежності до колективу   |
| СПК3 | згуртованість та довіра   |
| СПК4 | наявність конфліктних особистостей  |
|      | <b>Показники, що характеризують лідерство в організації</b>   |
| Л1   | керівник є авторитетом для підлеглих  |
| Л2   | керівник має здатність розвивати співробітництво і створювати команди   |
| Л3   | керівник вміє налагоджувати і підтримувати відносини в колективі  |
| Л4   | активно втручається у конфлікт, сприяє його конструктивному вирішенню   |
| Л5   | активно втручається у конфлікт, але деструктивно  |
| Л6   | не втручається у конфлікти  |
|      | <b>Показники, що характеризують конфліктність особистості</b>   |
| КО1  | конфліктні якості особистості   |
| КО2  | частота участі у конфліктах   |
| КО3  | схильність уникати конфлікти  |
| КО4  | конкуренція – прагнення досягти своїх інтересів за будь-яку ціну  |
| КО5  | приспосовування – відмова від власних інтересів заради іншого   |
| КО6  | компроміс – взаємні поступки  |
| КО7  | уникнення – намагання ухилитися від вирішення конфлікту   |

| Код | Показник  |
|-----|---|
| КО8 | співпраця – максимальне задоволення в конфлікті як власних інтересів, так і інтересів протилежної сторони |
|     | <b>Показники, що характеризують стан особистості</b>  |
| СЗ1 | Персональне самопочуття   |
| СЗ2 | Рівень стресу та професійного вигорання   |
| СЗ3 | Медико-соціальна активність   |
| СО1 | Задоволеність якістю власної освіти   |
| СО2 | Рівень застосування набутих компетентностей у професійній діяльності                                      |
| СО3 | Рівень задоволеності кар'єрним зростанням   |
| СД1 | Рівень задоволення індивідуальних потреб  |
| СД2 | Рівень задоволеності можливостями формування особистого доходу  |
| СД3 | Рівень задоволеності своїм матеріальним становищем  |

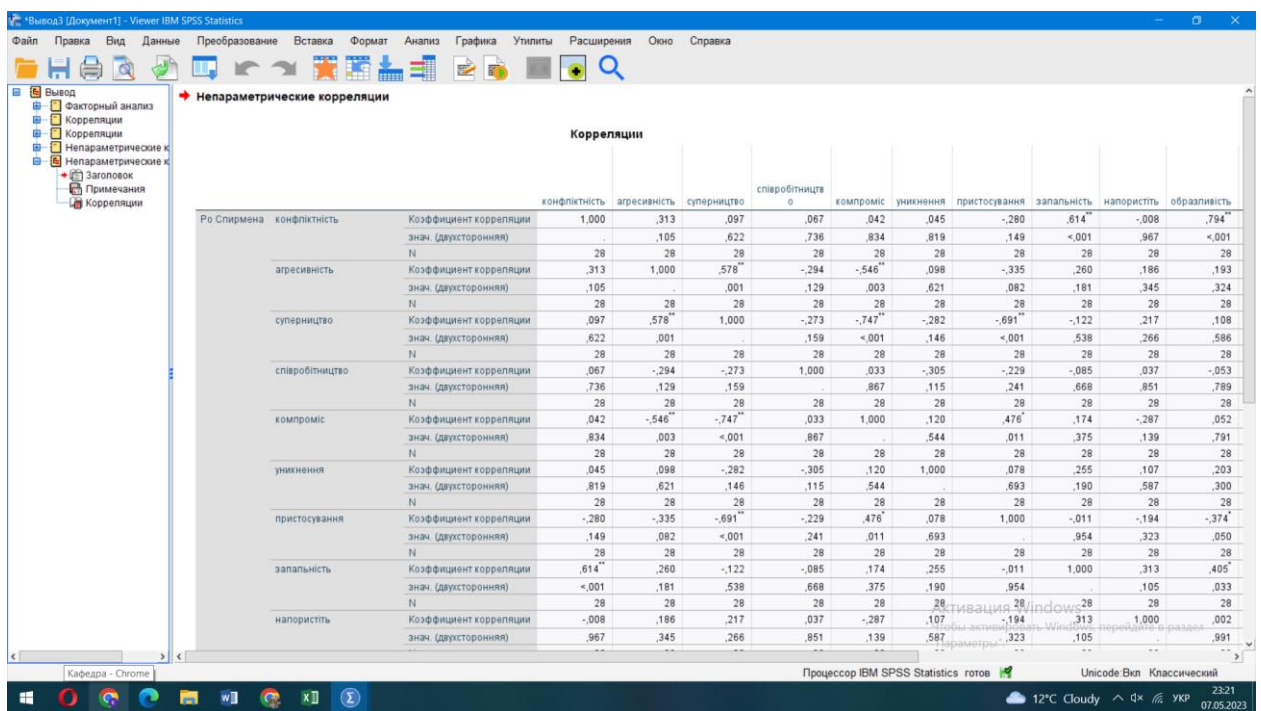


Рис. С.1. Результати кореляційного аналізу (рангова кореляція Спірмена) для визначення зв'язку конфліктності та якостей особистості

Матрица компонент<sup>а</sup>

|      | Компонент |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    | 12    |
| OK1  | .272      | -.575 |       |       | .598  | .264  | .183  |       |       | .135  |       |       |
| OK2  | .528      | -.537 | .109  | .326  |       |       |       |       | -.255 |       |       |       |
| OK3  | .733      |       | .121  |       | -.208 |       | .353  | -.144 | .303  | .142  | -.344 | .108  |
| OK4  | .285      | .302  | .457  | .609  |       |       | -.198 | -.210 | .253  | .224  |       | -.112 |
| OK5  | .661      | .174  | .192  | .228  | .263  | -.176 |       | -.295 |       |       |       | -.261 |
| OK6  | .544      | -.113 | .243  | .324  | .434  | -.325 | .135  |       |       |       | -.243 | .274  |
| OK7  |           | .446  | .294  | .473  | -.390 |       | .162  | .237  | .281  |       |       | .288  |
| OK8  | .591      | .272  | .366  |       | .430  | .256  |       | -.228 | -.256 | .113  |       |       |
| OK9  | .365      |       | -.466 | .260  | -.434 | .192  |       |       |       | .133  | .449  |       |
| OK10 | .722      | .418  | -.213 | -.273 |       |       | .105  | .154  | -.310 | .150  |       |       |
| OK11 | .665      | .199  | -.236 |       | .188  | .199  | .272  | -.187 | -.116 | .330  | -.263 | -.104 |
| СПК1 | .667      | .365  | .207  |       | -.216 | -.207 | -.238 | .101  | .132  | .119  |       |       |
| СПК2 | .682      |       | -.242 | -.237 | .132  | .281  | -.311 | -.177 | -.267 | -.134 | -.140 | .236  |
| СПК3 | .739      | -.308 |       |       |       | .227  |       |       | -.282 |       | .193  | .316  |
| СПК4 | .438      | .600  | .262  | .173  | -.198 |       | -.222 |       | -.183 |       |       |       |
| Л1   | .717      | .394  |       | -.122 |       | .157  | -.260 | -.182 | .392  |       |       |       |
| Л2   | .867      | .112  | -.225 | .205  |       |       |       |       |       | -.114 | -.149 |       |
| Л3   | .779      | .269  | -.337 | .242  |       |       | .158  |       |       | .191  | -.147 |       |
| Л4   | .729      | .144  | -.445 | -.180 | .124  |       |       | -.266 |       |       | .227  |       |
| Л5   | .405      |       | .104  | .108  | .271  | -.630 | .413  | .128  | -.155 | -.126 | .228  | -.133 |
| Л6   | .220      |       | .672  | .188  | -.293 | -.277 | -.218 |       | -.300 |       | .134  | .267  |
| Л7   |           | .192  | .772  |       |       | .183  | -.290 | .263  | -.301 |       |       |       |
| Л8   |           |       | .526  | -.261 | .622  | -.135 |       |       | .187  |       |       | .195  |
| КО1  | .158      | .574  |       | -.334 | -.300 | .134  | .407  | -.316 |       | -.179 | .164  |       |
| КО2  | -.119     |       | .502  | .166  |       | .290  | .615  |       | -.157 | -.294 | .146  |       |
| КО3  | .456      | .279  | -.443 |       | .370  | -.425 | -.171 | .252  |       | .144  | .105  | .181  |
| КО4  | .128      | .172  | .399  | -.602 | -.146 |       | .393  | .255  | .117  |       | -.114 | .199  |
| КО5  | -.119     | .119  | .435  | -.535 | .150  | -.135 |       | -.455 |       | .293  | .101  | .122  |
| КО6  | .614      | .333  |       | -.330 |       |       | .182  | .428  | -.233 |       | -.182 |       |
| КО7  |           | -.131 |       |       | .686  | .385  | .269  | .296  | .148  | .141  | .219  |       |
| КО8  | .455      | .484  | .160  |       |       | .526  |       | .282  |       | .242  |       | -.258 |
| С31  | .469      | -.719 | .122  |       | -.133 | .175  | -.192 | .174  |       | -.114 |       |       |

Рис. С.2. Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників ТОВ «Смарт-Строй»

Матрица компонент<sup>а</sup>

|      | Компонент |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    | 11    |
| OK1  | .707      | -.298 | .339  | .213  | -.146 | .057  | .006  | -.220 | .296  | -.011 | -.244 |
| OK2  | .672      | .230  | -.123 | -.270 | .303  | -.153 | -.006 | .300  | -.320 | -.077 | .105  |
| OK3  | .680      | -.168 | .391  | -.059 | .082  | -.060 | .152  | -.411 | -.034 | .267  | -.079 |
| OK4  | .576      | -.207 | -.149 | .021  | .556  | .394  | .327  | .004  | -.079 | .092  | -.048 |
| OK5  | .595      | .228  | .528  | -.179 | .174  | -.131 | .342  | .144  | .063  | .076  | -.193 |
| OK6  | .312      | -.408 | .456  | -.340 | .333  | .254  | -.136 | .234  | .168  | -.200 | .243  |
| OK7  | .552      | .065  | .520  | -.161 | .460  | -.156 | -.166 | -.026 | -.103 | .167  | -.289 |
| OK8  | .622      | -.159 | .120  | .335  | -.183 | .264  | -.278 | -.188 | .198  | -.270 | -.085 |
| OK9  | .796      | .110  | -.227 | -.128 | .224  | -.289 | -.341 | -.034 | .094  | .018  | .143  |
| OK10 | .802      | .046  | -.012 | -.126 | .194  | -.304 | .117  | -.038 | -.103 | .341  | .141  |
| OK11 | .569      | .402  | -.538 | -.186 | -.023 | -.144 | .279  | -.027 | -.102 | -.097 | .262  |
| СПК1 | -.129     | .609  | .431  | .076  | .227  | .167  | .335  | .047  | -.136 | -.287 | .031  |
| СПК2 | .388      | .371  | .569  | .183  | -.514 | -.209 | -.176 | -.066 | -.008 | .045  | .065  |
| СПК3 | .713      | -.234 | .376  | -.340 | -.284 | -.055 | .091  | -.060 | -.048 | -.078 | -.144 |
| СПК4 | .122      | .276  | -.323 | .457  | .462  | -.024 | -.181 | -.405 | .014  | .326  | -.089 |
| Л1   | .465      | .377  | .434  | .396  | .117  | -.289 | -.108 | -.116 | -.160 | -.252 | -.079 |
| Л2   | .518      | .400  | .527  | .070  | -.125 | -.084 | -.401 | .237  | -.076 | .193  | .049  |
| Л3   | .590      | .413  | -.117 | .062  | .276  | .076  | -.137 | .417  | -.068 | -.312 | -.191 |
| Л4   | .788      | .057  | -.126 | .040  | -.289 | .350  | .167  | .069  | -.065 | .219  | .090  |
| Л5   | -.585     | .178  | .253  | .444  | .109  | .385  | .110  | .283  | .041  | .228  | -.039 |
| Л6   | -.300     | -.039 | .222  | -.085 | .742  | .278  | -.213 | -.286 | -.142 | -.087 | -.062 |
| КО1  | -.206     | .785  | .334  | -.029 | -.101 | -.049 | .376  | -.010 | .219  | .061  | -.019 |
| КО2  | -.443     | .620  | -.183 | -.087 | .041  | .101  | .231  | .386  | .157  | .198  | .015  |
| КО3  | -.425     | .554  | -.186 | -.236 | .461  | .087  | -.098 | -.231 | .177  | .109  | -.249 |
| КО4  | -.044     | .661  | -.094 | -.076 | -.086 | .049  | -.539 | .161  | .411  | .086  | .017  |
| КО5  | .039      | .320  | .289  | -.681 | .048  | .378  | .093  | -.109 | .217  | .128  | -.229 |
| КО6  | .704      | -.143 | -.093 | -.405 | -.338 | .169  | .127  | .131  | .193  | .211  | .057  |
| КО7  | .297      | .325  | -.150 | .233  | .189  | -.019 | .183  | -.225 | .538  | -.191 | .515  |
| КО8  | .232      | -.929 | -.028 | -.036 | .133  | .006  | -.056 | .155  | .029  | .017  | -.112 |
| С31  | .471      | -.058 | -.390 | -.217 | -.260 | .553  | -.343 | -.060 | -.086 | .144  | .079  |
| С32  | .674      | -.044 | -.072 | .340  | .000  | .498  | -.165 | -.066 | .263  | -.195 | .028  |

Рис. С.2. Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників ТОВ «Ліфт-Маркет»

Матрица компонентов\*

|      | Компонент |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| OK1  | .808      | .211  | -.163 | -.122 | .192  | .144  | -.292 |       |       |
| OK2  | .407      | .555  | -.474 |       | .127  | -.368 | -.205 |       |       |
| OK3  | .690      | .239  | .293  | -.169 | -.289 | -.241 | -.277 | .167  |       |
| OK4  |           | .287  | .319  |       | .217  | .352  | .195  | .563  | .507  |
| OK5  | .358      | -.230 | .389  | -.136 | .219  | -.397 | .243  | -.396 | .311  |
| OK6  | .808      | .260  |       |       | .190  |       | -.373 |       | -.121 |
| OK7  | .425      | .449  | .659  |       |       | .202  | .178  | .111  |       |
| OK8  | .633      | .207  | .333  | -.459 | -.257 | -.163 | -.282 |       | -.131 |
| OK9  | .699      |       | .206  | .101  | .140  | -.415 | .366  | .121  | -.221 |
| OK10 | .704      | .447  | -.238 | -.289 |       | -.219 | .145  |       |       |
| OK11 | .590      | .494  | -.255 | -.381 | .124  | -.271 |       |       | .159  |
| СПК1 | .680      | .433  | .346  |       | .329  | .249  | -.193 |       | -.102 |
| СПК2 | .826      | -.287 | -.308 | .179  | .192  | .135  |       |       | .111  |
| СПК3 | .761      | -.215 | -.339 | .148  | -.276 | -.202 | .107  | .182  | .224  |
| СПК4 | .473      |       |       | .458  | .510  | .399  | .164  | .304  |       |
| Л1   | .731      | -.166 | .330  | .428  | -.299 |       | -.182 |       |       |
| Л2   | .752      | -.303 | .404  | .224  | -.151 |       | -.188 | -.142 | .110  |
| Л3   | .833      | -.326 |       |       |       |       | -.124 |       | .133  |
| Л4   | .461      | -.428 | .399  | .122  |       | -.255 | -.435 | -.213 | .257  |
| Л5   | .504      |       | .413  | -.590 |       | .369  |       |       |       |
| Л6   | .391      | .600  |       | .334  | -.336 |       |       |       | -.300 |
| Л7   | .468      | .696  | -.178 | .292  | -.310 |       |       | -.124 | .136  |
| Л8   | .316      | -.358 | .284  |       | .770  | -.154 |       | .113  |       |
| КО1  | .198      | .289  | -.346 |       | .581  | -.174 | .516  |       |       |
| КО2  |           | .458  | .446  | .248  | .446  | .434  |       | -.139 | -.188 |
| КО3  | .568      |       |       | .604  | -.351 | .117  | .261  |       |       |
| КО4  | .167      | .297  | -.342 | .459  | .557  | -.187 | -.402 |       | .117  |
| КО5  | .358      | .409  | .513  | -.120 | -.425 |       | .261  |       | -.119 |
| КО6  | .778      | -.243 | .314  |       |       | -.184 | .298  | -.179 | -.196 |
| КО7  | .835      | .645  | -.101 | .468  | -.101 | -.384 | .134  | .335  |       |
| КО8  | .835      | -.178 |       | -.233 | -.296 | .159  |       |       | .218  |
| С31  | .839      | -.352 | -.144 | .207  |       |       |       |       | -.150 |

Рис. С.3. Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників ТОВ «Укрінвестпромторг»

Матрица компонентов\*

|      | Компонент |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     |
| OK1  | .534      | .305  | .535  | -.220 | .309  | .059  | .143  | .368  |
| OK2  | .082      | .237  | .647  | -.310 | .281  | .338  | .449  | -.099 |
| OK3  | -.015     | .364  | .410  | .696  | -.316 | .304  | .063  | -.051 |
| OK4  | .106      | .271  | -.297 | .781  | -.338 | .123  | -.156 | .023  |
| OK5  | .607      | .610  | .265  | .149  | .290  | -.168 | -.159 | .099  |
| OK6  | .202      | .795  | .398  | -.081 | .186  | -.070 | .064  | -.318 |
| OK7  | .400      | -.647 | .430  | -.336 | -.030 | .128  | -.300 | .123  |
| OK8  | .508      | .167  | .319  | -.111 | .179  | .390  | -.430 | -.384 |
| OK9  | .640      | .572  | -.191 | -.312 | -.326 | -.067 | .116  | -.051 |
| OK10 | .569      | .594  | -.146 | .117  | .041  | .253  | .233  | -.142 |
| OK11 | .697      | .630  | -.051 | .003  | -.040 | .116  | .141  | -.067 |
| СПК1 | .544      | .471  | -.065 | .313  | .381  | -.350 | -.169 | -.285 |
| СПК2 | .775      | -.028 | -.261 | .134  | -.259 | -.365 | .138  | .035  |
| СПК3 | .935      | .178  | -.018 | -.184 | -.061 | -.231 | -.007 | -.002 |
| СПК4 | -.087     | .172  | -.289 | .676  | .356  | .376  | -.130 | .355  |
| Л1   | .907      | .240  | .056  | .108  | -.076 | .162  | -.114 | .191  |
| Л2   | .858      | .313  | -.042 | .100  | .195  | .011  | -.209 | .236  |
| Л3   | .917      | -.109 | .276  | .097  | .184  | .067  | -.151 | .003  |
| Л4   | .678      | .524  | -.327 | -.249 | .012  | -.099 | .113  | -.045 |
| Л5   | -.598     | .546  | .164  | -.355 | .232  | .088  | -.095 | .221  |
| Л6   | .537      | -.504 | .575  | .314  | -.133 | .060  | .039  | .002  |
| Л7   | .034      | -.065 | .821  | -.119 | .048  | -.028 | -.138 | .154  |
| Л8   | -.393     | .341  | -.179 | .515  | .225  | -.241 | .364  | .258  |
| КО1  | -.532     | .360  | .497  | .020  | -.411 | .310  | .015  | -.167 |
| КО2  | -.664     | .421  | .184  | .251  | -.006 | .389  | .297  | .072  |
| КО3  | .655      | .444  | -.158 | .049  | -.501 | .160  | -.020 | .080  |
| КО4  | -.684     | -.072 | -.104 | .525  | .439  | -.130 | -.107 | -.112 |
| КО5  | -.772     | .157  | -.364 | -.033 | .358  | .315  | -.012 | .101  |
| КО6  | .926      | -.190 | .029  | -.137 | -.052 | -.192 | .000  | .026  |
| КО7  | -.328     | -.021 | -.599 | -.179 | -.368 | .461  | -.375 | -.081 |

Рис. С.4. Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників ТОВ «Екотехноспектр»

**Матрица компонентов\***

|      | Компонент |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|      | 1         | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| OK1  | .298      | .117  | .613  | -.403 | -.035 | .503  | -.098 | -.046 | .194  |
| OK2  | .513      | .436  | .068  | .208  | -.308 | .224  | .118  | .429  | .264  |
| OK3  | .317      | .629  | .345  | -.446 | -.001 | .207  | -.164 | -.104 | .047  |
| OK4  | .815      | -.030 | -.108 | .163  | -.161 | .298  | -.186 | .000  | .347  |
| OK5  | .377      | .820  | -.219 | -.262 | .063  | .109  | .036  | .123  | -.131 |
| OK6  | .432      | .569  | -.045 | .115  | -.239 | .440  | .425  | -.162 | -.092 |
| OK7  | .713      | -.230 | .057  | -.259 | -.096 | .151  | -.345 | .365  | .211  |
| OK8  | .330      | .615  | .133  | .402  | .309  | .322  | -.190 | .246  | .033  |
| OK9  | .841      | .076  | -.347 | .024  | -.077 | -.078 | .003  | .185  | -.250 |
| OK10 | .387      | .734  | .057  | -.257 | .038  | -.368 | .040  | -.210 | .036  |
| OK11 | .641      | .520  | -.152 | .280  | -.142 | -.026 | -.334 | -.143 | -.063 |
| СПК1 | -.440     | .206  | -.130 | -.277 | .618  | .337  | .304  | -.135 | -.046 |
| СПК2 | .843      | -.132 | .178  | -.033 | -.130 | .324  | .061  | -.262 | -.108 |
| СПК3 | .383      | .707  | .385  | .062  | -.157 | -.081 | .326  | -.055 | .001  |
| СПК4 | .143      | -.400 | -.424 | .335  | .526  | .251  | .187  | -.186 | .163  |
| Л1   | .859      | .131  | -.236 | .171  | -.009 | .180  | -.129 | -.149 | -.140 |
| Л2   | .860      | -.047 | -.118 | .314  | .109  | -.122 | -.277 | -.016 | .037  |
| Л3   | .807      | -.070 | -.111 | .344  | -.417 | -.092 | .007  | -.041 | .008  |
| Л4   | .418      | .702  | -.336 | -.058 | -.126 | -.033 | .277  | .245  | -.165 |
| Л5   | -.374     | .216  | .483  | .177  | .289  | -.329 | -.411 | .266  | -.033 |
| Л6   | .576      | -.342 | -.083 | .440  | .409  | .076  | .156  | .074  | -.164 |
| Л7   | -.312     | -.006 | .784  | .293  | .220  | .233  | .066  | .011  | .040  |
| Л8   | -.649     | -.152 | .356  | .032  | -.032 | -.262 | .209  | -.088 | .453  |
| КО1  | .312      | -.746 | -.111 | -.195 | -.007 | .435  | -.173 | .226  | -.057 |
| КО2  | .292      | -.797 | -.095 | -.252 | .005  | .312  | .259  | -.055 | .047  |
| КО3  | .188      | .599  | -.172 | .145  | .513  | -.167 | .396  | .023  | .209  |
| КО4  | -.174     | .038  | .542  | .661  | .290  | .178  | .057  | -.021 | -.043 |
| КО5  | .364      | -.430 | -.461 | .287  | .130  | .010  | -.088 | -.154 | .280  |
| КО6  | .803      | .141  | .012  | -.305 | .283  | -.097 | -.148 | -.343 | .047  |
| КО7  | .446      | -.104 | -.313 | -.577 | .366  | -.270 | .017  | .015  | .325  |

Рис. С.5. Результати факторного аналізу соціально-психологічних чинників ТОВ «Украналітика»

**У К Р А Ї Н А****НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ  
ВІДДІЛЕННЯ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

61003, м. Харків, пл. Конституції, 1 Палац Праці, 4-й під'їзд, 4-й поверх  
E-mail: nsppkharkiv@ukr.net

---

12.12.2022 №09/20-01-22

**ДОВІДКА**

**про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Назарова Нікіти Костянтиновича  
на тему: «Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання»**

Цією довідкою підтверджуємо, що результати, викладені у дисертації Назарова Н.К., рекомендовано до впровадження відділенням Національної служби посередництва та примирення в Харківській області. Так, практичний інтерес носять рекомендації автора щодо визначення інституційних імперативів виникнення та прояву соціально-трудова конфліктів на мезоекономічному рівні, серед яких соціальне забезпечення працюючих (соціальне страхування і соціальний захист), зайнятість та розвиток людських ресурсів, соціальна відповідальність, умови праці, компенсації та мотивації продуктивної праці.

Результативним є запропонований автором метод оцінювання стану соціально-трудова конфліктів в регіональному розрізі за системою показників, заснованих на інструментарії розрахунку індексу людського розвитку ПРООН за складовими, що визначають добробут, освіту та здоров'я населення.

Інформаційною базою для проведення оцінювання стану соціально-трудова конфліктів в регіональному розрізі людського розвитку були офіційні статистичні дані Національної служби посередництва і примирення. Застосовувались наступні показники: кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України; кількість вирішених колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України; кількість



урегульованих конфліктних ситуацій за регіонами України; кількість проявів протестної активності за регіонами України.

**Начальник Відділення НСПП  
в Харківській області**



**Сергій ЛАЙКОВ**



12.12.2022 №09/20-01-22

**ДОВІДКА**

**про впровадження результатів дисертаційної роботи  
Назарова Нікіти Костянтинівича  
на тему: «Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання»**

Цією довідкою підтверджуємо, що результати, викладені у дисертації Назарова Н.К., рекомендовано до впровадження відділенням Національної служби посередництва та примирення в Харківській області. Так, практичний інтерес носять рекомендації автора щодо визначення інституційних імперативів виникнення та прояву соціально-трудових конфліктів на мезоекономічному рівні, серед яких соціальне забезпечення працюючих (соціальне страхування і соціальний захист), зайнятість та розвиток людських ресурсів, соціальна відповідальність, умови праці, компенсації та мотивації продуктивної праці.

Результативним є запропонований автором метод оцінювання стану соціально-трудових конфліктів в регіональному розрізі за системою показників, заснованих на інструментарії розрахунку індексу людського розвитку ПРООН за складовими, що визначають добробут, освіту та здоров'я населення.

Інформаційною базою для проведення оцінювання стану соціально-трудових конфліктів в регіональному розрізі людського розвитку були офіційні статистичні дані Національної служби посередництва і примирення. Застосовувались наступні показники: кількість зареєстрованих колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України; кількість вирішених колективних трудових конфліктів та спорів за регіонами України; кількість урегульованих конфліктних ситуацій за регіонами України; кількість проявів протестної активності за регіонами України.

**Начальник відділення НСПП  
в Харківській області**



**Сергій ЛАЙКОВ**



ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ  
**ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФСПІЛКИ  
 ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ**  
 майдан Конституції, 1, Палац праці, 7 під'їзд, 4 поверх, м. Харків,  
 61003, тел. (057) 730 04 51, e-mail: [sozsfera\\_kh@ukr.net](mailto:sozsfera_kh@ukr.net)  
 Код ЄДРПОУ 33207258

14 квітня 2023 р. № 41

### ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

**Назарова Нікіти Костянтинівича**

на тему: «Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання»

Харківська обласна організація профспілки працівників соціальної сфери України прийняла до впровадження результати дисертаційної роботи Назарова Н.К., поданої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук. Викладені в дисертації положення використані у процесі попередження соціально-трудових конфліктів (СТК) за допомогою визначення чинників макросередовища соціально-трудової сфери, визначення методів діагностики та виділення стадій конфлікту, упорядкування методів та технологій урегулювання та вирішення СТК. Перевага запропонованих методів полягає в поєднанні складових урегулювання СТК на національному рівні з урахуванням особливостей соціально-трудової сфери.

Крім того, запропонована структурно-логічна модель урегулювання СТК в соціально-трудовій сфері, яка призначена для превентивного і своєчасного впливу на об'єкт конфлікту на базі проведеного моніторингу соціально-трудової сфери, а також діагностичного і прогностичного аналізу зон суперечностей.

Розглянуто та схвалено організаційно-економічний механізм профілактики соціально-трудової конфліктності на регіональному рівні, що враховує взаємодію функціональної підсистеми людського розвитку і підтримуючої підсистеми інформаційно-аналітичного забезпечення, спрямоване на підвищення якості проведення комплексного оцінювання стану соціально-трудової конфліктності, що у подальшому слугуватиме основою для попередження зростання соціально-трудової напруженості.

Голова Харківської обласної  
 організації профспілки працівників  
 соціальної сфери України



Л.В. ПЛАСТУН

№ 7-1568/23  
виг 26.04.2023 р.



ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ  
ХАРКІВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ  
вул. Броненосця Потьомкін, 1-А, м. Харків, 61068, тел./факс (057) 732 19 28  
e-mail: 2000.01@dcz.gov.ua web: <https://kha.dcz.gov.ua>  
Код ЄДРПОУ 03491277

### ДОВІДКА

про використання пропозицій дисертації Назарова Н.К.,  
на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук  
на тему:  
«Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання»

Результати дисертаційної роботи Назарова Нікити Костянтиновича, виконаної з метою здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07. – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика, були розглянуті та використані у роботі Обласного центру зайнятості.

До запропонованих до використання результатів відноситься:

- Методичний підхід до оцінювання регіонального індексу людського розвитку за показниками: безробіття населення; очікувана тривалість життя при народженні; бідність; рівень освіти; реальний ВВП на душу населення. Автором доведено, що чим більше значення Індексу людського розвитку, тим менше кількість трудових конфліктів та проявів соціального протесту в регіоні.
- Рекомендації автора щодо процесу гармонізації інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин на регіональному рівні: роботодавців, найманих працівників, громадських організацій, місцевих органів державної виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та закладів освіти задля запобігання соціальної напруженості в регіоні.

Директор Обласного центру зайнятості,  
доктор наук з державного управління,  
професор, Заслужений працівник  
соціальної сфери України



Володимир МИНЕНКО





**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
"УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ОБОРОННИХ ТЕХНОЛОГІЙ"**

79026, Україна, Львівська обл., місто Львів, вул. Героїв Майдану, Будинок 55, офіс 1  
ЄДРПОУ: 44850123, тел.: +380 (67) 3000 307, info@undt.com, www.undt.com

№ 1703/7 від 17.03.2023 р.

**ДОВІДКА**

про використання результатів та окремих пропозицій  
Назарова Нікіти Костянтинівича  
поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук на тему:  
«Соціально-трудові конфлікти: оцінювання та регулювання»

Надані науково-аналітичні матеріали щодо комплексного аналізу природи, сутності та причини виникнення конфліктів, як зіткнення між двома і більше сторонами стосовно матеріального або нематеріального об'єкту, що може привести до розвитку, або руйнації системи і вимагає використання специфічних методів врегулювання, було розглянуто нами та прийнято з метою впровадження у діяльність ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій».

Інтерес викликає також методичний підхід до діагностики стану та основних тенденцій розвитку соціально-психологічних чинників конфлікту для визначення індикаторів рівню конфліктності середовища, рівню конфліктності особистості працівників, стану задоволеності роботою, що дасть змогу врахувати особистісний чинник у виникненні конфліктів та підвищити ефективність роботи щодо запобігання та профілактики конфліктів.

Використання запропонованих положень та науково-практичних розробок щодо соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів, розроблена соціальну технологію управління конфліктами дозволяють визначити напрями дієвого співробітництва між ТОВ «Український науково-дослідний інститут оборонних технологій» та представниками вищої освіти.

**Директор  
ТОВ «Український науково-дослідний  
інститут оборонних технологій»**



**Антон СЕМЕНОВ**



У К Р А Ї Н А  
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ХАРКІВСЬКОГО РАЙОНУ  
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
8 СКЛИКАННЯ



ПОСТІЙНА КОМІСІЯ  
З ПИТАНЬ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА,  
ІНВЕСТИЦІЙ, СПОРТИВНИХ ТА ІМІДЖЕВИХ ПРОЕКТІВ

вул. Сумська, 64, каб. 129, м. Харків, 61200  
тел. +38 (057) 760 74 04

**ДОВІДКА**

про використання результатів та окремих пропозицій  
Назарова Нікити Костянтиновича  
поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня доктора  
економічних наук на тему:  
«Соціально-трудова конфлікти: оцінювання та регулювання»

Представлені в дисертаційній роботі розробки щодо проблеми імплементації норм міжнародного трудового права та права соціального забезпечення в законодавство України були розглянуті Комісією та запропоновані до впровадження.

Практичні та методичні рекомендації, викладені в дисертаційній роботі мають неабияке наукове та практичне значення. Зокрема інтерес викликають пропозиції дисертанта стосовно розробки механізму міжнародного правового регулювання в сфері праці і соціальних відносин, як системи правових засобів, які забезпечують реалізацію міжнародних правових норм шляхом інкорпорації (відсилання, рецепції) або шляхом трансформації (прийняття нових норм національного права або їх зміни).

Автором обґрунтовано медіативні технології у процесі усунення та врегулювання розбіжностей між сторонами за допомогою третього незалежного учасника (посередника, або медіатора) під час врегулювання спірних позицій в розробці та реалізації міжнародних інвестиційних договорів і проектів.

Загалом, розроблені на основі узагальнення міжнародного досвіду рекомендації щодо розв'язання конфліктів за допомогою процедур посередництва і примирення, роботи примирних комісій та трудового арбітражу мають значний позитивний вплив на прийняття конструктивних рішень з проблемних ситуацій в Україні.

Депутат Харківської міської ради 8 скликання,  
Голова Постійної комісії з питань міжнародного  
співробітництва, інвестицій, спортивних та  
іміджевих проектів

**Олександр  
КОТУКОВ**





Товариство з обмеженою відповідальністю

« ЛІФТ - МАРКЕТ »

01054, м. Київ, вул. Олеся Гончара, буд.№52, офіс №11

тел. : 050-050-17-17

[www.l-p.ua](http://www.l-p.ua)

e-mail : [liftmarket@ukr.net](mailto:liftmarket@ukr.net)

Вих.№ 22/03 від 22.03.2023 р.

### ДОВІДКА

**про практичне використання результатів дослідження,  
проведеного Назаровим Нікітою Костянтиновичем  
при виконанні дисертації на здобуття наукового ступеню  
доктора економічних наук**

Результати наукових досліджень кандидата економічних наук Назарова Н.К., стосовно оцінювання та регулювання соціально-трудова конфліктів на підприємстві було розглянуто та прийнято до використання у роботі ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ».

Практичні рекомендації та методичні положення щодо комплексного аналізу причини виникнення СТК на підприємстві дозволяють забезпечити технологію пошуку глибинних причин конфліктів для ефективного та своєчасного їх вирішення, попередження та профілактики конфліктів на основі виявлення ключових взаємозв'язків між різними факторами та групування їх за змістовими та причинно-наслідковими блоками.

Значний інтерес представляє практичне застосування моделі визначення впливу показників доходу працівників, рівня їхньої освіти та стану здоров'я на попередження, профілактику та усунення конфліктів на підприємстві, що впливає на підвищення ефективності праці та дає обґрунтування управлінських рішень керівництва підприємства.

Директор ТОВ «ЛІФТ-МАРКЕТ»



Петро ХОМЕНКО

*Вих. № 17/04 від 20.04.2023р.*

**ДОВІДКА**  
**про використання результатів та пропозицій**  
**Назарова Нікіти Костянтиновича**  
**поданих в дисертації на здобуття наукового ступеня**  
**доктора економічних наук**

Цією довідкою підтверджується, що практичні та методичні рекомендації і пропозиції, викладені в дисертаційній роботі, було використано у роботі ТОВ «ТК «СМАРТ СТРОЙ».

Керівництвом було розглянуто дослідження, що стосуються причин, профілактики, попередження та усунення наслідків трудових конфліктів на підприємстві.

Практичний інтерес викликають пропозиції дисертанта стосовно визначення залежності стану конфліктності на підприємстві (показник плинності персоналу) від модифікованих показників Індексу людського розвитку на мікрорівні, які характеризують добробут (середньомісячна заробітна плата), освіту (кількість працівників з певними освітньо-кваліфікаційними рівнями) та здоров'я (фактично відпрацьований час без лікарняних) персоналу. Інтеграція розробленої аналітичної моделі та розрахунок її параметрів у систему управління підприємством дозволяє попереджати трудові конфлікти, забезпечити зниження плинності кадрів та підвищити ефективність соціального діалогу на підприємстві.

Директор ТОВ «ТК «СМАРТ СТРОЙ»  Олександр МОТЕНКО





УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

61166, м. Харків, пр. Науки, 9-А, тел. (057) 702-03-04, факс: (057) 702-07-17  
 E-mail: post@hneu.edu.ua, http://www.hneu.edu.ua

№ 23/86-09-24/1 від 30.03.2023

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**ДОВІДКА**

про використання результатів та окремих пропозицій  
 Назарова Нікити Костянтиновича поданих в дисертації на здобуття наукового  
 ступеня доктора економічних наук  
 на тему «Соціально-трудоі конфлікти: оцінювання та регулювання»

Основні теоретичні та практичні положення дисертаційної роботи Назарова Н.К. використані для поглиблення теоретичного забезпечення навчального процесу на кафедрі менеджменту та бізнесу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця при викладанні дисциплін «Управління людськими ресурсами», «Планування та організація діяльності підприємства» (підготовка бакалаврів зі спеціальності 073 менеджмент, освітньої програми «Бізнес-адміністрування»), «Менеджмент персоналу та організаційна поведінка» (підготовка магістрів зі спеціальності 073 менеджмент, освітньої програми «Бізнес-адміністрування»), «Основи економіки та бізнесу» (підготовка бакалаврів зі спеціальності 232 соціальне забезпечення, освітньої програми «Управління соціальною сферою»). Найбільш конструктивними серед них є розробка сучасної конфліктологічної парадигми; систематизація інституційного забезпечення регулювання соціально-трудоіх конфліктів в економіці; запровадження механізму формування інституційних імперативів регулювання соціально-трудоіх конфліктів на основі визначення закономірностей суспільного розвитку; визначення соціально-психологічних методів оцінки та аналізу конфліктів, використання яких сприятиме зниженню конфліктів у трудових колективах завдяки запровадженню соціальних технологій управління.

Перший проректор  
 д.е.н., професор



Василь ОТЕНКО

230719



## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

**у наукових монографіях:**

1. Nazarov N. Anti-crisis personnel management in the conditions of restructuring. *Scientific Foundations in Economics and Management: collective monograph*. Boston: Primedia eLaunch. 2022. P. 513-541 (1.52 друк. арк.) <https://isg-konf.com/uk/scientific-foundations-in-economics-and-management/>

2. Nazarov N, Alina Demianenko A. Organizational Support of Human Development Assessment (National and Foreign Experience). *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi : ABS BOOKS, 2021. Vol 4. P. 20-36. (ISBN:978-93-87229-79-2) (1.23 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено ресурсне забезпечення розрахунку індексу людського розвитку (0.9 друк. арк.)* <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

3. Nazarov N. System Principles of Staff Management in the Enterprise Restructuring Process. *Changing Paradigm in Economics & Management System*. Delhi: ABS BOOKS, 2020. Vol 3. P. 76-93. (1.43 друк. арк.) <https://amitkrgoel.com/2020/06/04/edited-volume-books/>

4. Назаров Н.К. Інструменти формування професійних компетентностей: корпоративна культура навчальної установи. Формування професійних компетентностей в умовах інформаційної економіки : монографія / В. С. Пономаренко, Г. В. Назарова, К. Г. Наумік та ін. Харків: Вид. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2014. С. 152-170. (0.72 друк. арк.) <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/9377>

**у вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз SCOPUS та Web of Science:**

5. Nazarov N., Demianenko A., Nazarova G., Bozhydai, I., Demchenko K., Semenov, A. Organizational and economic support for the development of social services market in Ukraine. *Financial and credit activity problems of theory and*

*practice*. 2023. № 2(49). P. 361-372 (0.95 друк. арк.) *Особистий внесок автора: запропоновано організаційно-економічне забезпечення ринку послуг в умовах соціальної напруженості (0.35 друк. арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3984>*

6. Nazarov N., Honcharova S., Minenko V., Kotliarevska K. Resolution of social and labor conflicts in the conditions of social intensity of the society. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2022. №5 (46). P. 349-360 (0.8 друк. арк.) *Особистий внесок автора: обґрунтовано конфліктологічну парадигму, запропоновано структурно-логічну модель урегулювання СТК (0.24 друк. арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, World Cat) <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/3864>*

7. Nazarov N., Semenchenko A., Nazarova G., Semenchenko Andr., Urdukhanov R. Diagnostics and making decision in conflict management at the enterprise. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. Vol. 43. No. 2. P. 259-268 (0.96 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено причини виникнення, та методи вирішення конфліктів на підприємстві (0.35 друк.арк.) (Web of Science, Index Copernicus, Google Scholar) <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2325>*

8. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E., Semenchenko A. Features of creative clusters formation in Ukraine. *Economic studies journal*. 2021. № 4. P.89-104. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено позитивні важелі впливу конфліктів на розвиток креативної економіки (0.3 друк. арк.) (SCOPUS, RePEc, EBSCO) <https://www.iki.bas.bg/en/economic-studies-journal-0>*

9. Nazarov, N., Bril, M., Dybach, I., Nazarova, G., Demianenko, A., Behaviour of Economic Agents in Services Market (Educational Services). *Revista Romaneasca Pentru Educatie Multidimensionala*. 2021. №13. P.349-369. (1.1 друк. арк.) *Особистий внесок автора: досліджено проблеми ринку послуг в умовах впливу дестабілізуючих факторів (0.32 друк. арк.) (Web of Science; EBSCO; Google Scholar; ICI Journals Master List - Index Copernicus; Ideas RePeC) <https://lumenpublishing.com/journals/index.php/rrem/article/view/3112>*

10. Nazarov, N. , Sotnikova, Y. , Nazarova, G. , Bilokonenko, H. Digital technologies in HR management. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. Vol. 42. No 4. P. 527-535 (0.86 друк. арк.) Особистий внесок автора: проаналізовано сучасні тенденції у цифровізації управління персоналом (0.26 друк. арк.) (Web of Science, ESCI, EBSCOhost) <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/2037>

11. Nazarov N., Jaworska M., Nazarova G., Dybach I., Demianenko A. Improvement of the method measuring the security of human development: case of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. №17(4). P. 226–238. (1.1 друк. арк.) Особистий внесок автора: запропоновано економіко-математичні методи оцінювання безпеки людського розвитку (0.31 друк. арк.) (SCOPUS, Academic Resource Index) <https://www.businessperspectives.org/index.php/journals/problems-and-perspectives-in-management/issue-333/improvement-of-the-method-measuring-the-security-of-human-development-case-of-ukraine>

12. Nazarov N., Stepanova E., Sotnikova Yu., Quality of working life as the strategic direction of domestic enterprises' activity. *The Economic Annals-XXI Journal*. 2015. № 7-8(1). P. 106-108 (0.5 друк. арк.) Особистий внесок автора: виявлено вплив конфліктів та інших факторів підвищення якості трудового життя на підприємстві (0.21 друк. арк.) (Web of Science, SCOPUS, Index Copernicus) <http://ea21journal.world/index.php/ea-v152-26/>

**у наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних:**

13. Назаров Н.К. Дослідження соціально-трудова конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка і суспільство (електронне видання)*. 2023 р. № 47. (0.65 друк. арк.) (Google Scholar, Index Copernicus, CiteFactor) <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2100>

14. Назаров Н. Конфліктологічна парадигма в контексті трансформації соціально-трудова сфери. *Економіка і організація управління*. 2022. №2(46).

C.120-130. (0.6 друк. арк.) (Google Scholar)

<https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/12550>

15. Nazarov N., Luhova V., Sotnikova Y., Churkin A. Technology of determining motivation reserves for managerial staff. *Economics of Development*. 2022. № 1(21). С. 36-42. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: сформовано методи мотивації менеджерів щодо попередження конфліктів в колективі (0.24 друк. арк.) (Google Scholar, Index Copernicus).*

<https://ecdev.com.ua/en/journals/t-21-1-2022/tyekhnologiya-viznachyennya-ryezyerviv-motivatsiyi-upravlinskogo-pyersonalu>

16. Nazarov N. Social and labor conflict management: Ukrainian and foreign experience. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2021. №.1(15) .P. 91-98. (0.73 друк. арк.) (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar)

<https://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/15>

17. Назаров Н. Дефінітивний аналіз інституційних імперативів розвитку соціально-трудових відносин . *Теоретичні та прикладні питання економіки*. 2021. №1 (42). С.228-238. (0.8 друк.арк.) (Google Scholar)

[http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2021\\_42/index.htm](http://tppe.econom.univ.kiev.ua/data/2021_42/index.htm)

18. Назаров Н.К., Лепейко Т.І. Соціально-психологічні чинники конфліктів на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2021. № 9. С.236-243 (0.72 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено типологію соціально-психологічних чинників конфліктів та управлінські технології їх подолання (0.36 друк. арк.) (Google Scholar, Index Copernicus).*

[https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021\\_9\\_0\\_236\\_243](https://www.business-inform.net/article/?year=2021&abstract=2021_9_0_236_243)

19. Nazarov N., Sotnikova Y., Stepanova E. Mass layoff management at domestic enterprises. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2018. №2 (4), P. 45-49. (0.6 друк. арк.) *Особистий внесок автора: удосконалено стратегію звільнення персоналу в умовах скорочення штатів (0.23 друк. арк.) (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat,*

OpenAIRE, BASE, Google Scholar) <https://www.itssi-journal.com/index.php/itssi/article/view/2522-9818.2018.4.045>

20. Nazarov N. K., Demianenko A. A., Nazarova G. V. Approach to analytical support for assessing the security of human development. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 2(14). ч.1. С.210-215. (0.62 друк. арк.) *Особистий внесок автора: запропоновано аналітична підтримка оцінювання стану безпеки людського розвитку (0.41 друк. арк.) (Index Copernicus Google Scholar)* <http://ir.stu.cn.ua/123456789/16916>

21. Назаров Н., Тимофеева М. Аналіз основних показників забезпечення системи соціального захисту. *Чернігівський науковий часопис. Серія 1, Економіка і управління: електронний збірник наукових праць*. 2018. № 1 (9). С. 51-57. (0.45 друк. арк.) *Особистий внесок автора: проведено аналіз ризиків у системі соціального забезпечення (0.3 друк. арк.) (Google Scholar, Ulrich)* [http://journals.stu.cn.ua/scientific\\_e-journal\\_of\\_chernigov/article/view/231761](http://journals.stu.cn.ua/scientific_e-journal_of_chernigov/article/view/231761)

22. Nazarov, N., Nazarova, G. The analysis of structural configurations for implementing competitive strategies. *Innovative technologies and scientific solutions for industries*. 2017. № 2 (1). С. 132-137. (0.63 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено взаємозв'язок між структурою та стратегією в залежності від стабільності системи (0.53 друк. арк.) (Index Copernicus International, DOAJ, Ulrich's Periodicals Directory, WorldCat, OpenAIRE, BASE, Google Scholar)* <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/2>

23. Назаров Н.К., Степанова Е.Р. Розвиток системи матеріального стимулювання трудової діяльності в контексті гідної праці. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2017. № 2(14). С.296-302. (0.54 друк. арк.) *Особистий внесок автора :здійснено оцінювання стимулів та мотивів для збереження стабільності колективу підприємства (0.35 друк. арк.) (Google Scholar)* <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/16936>

24. Назаров Н.К. Мотиваційний механізм інтелектуальної праці. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. № 2(33).

(за заг. ред. проф. Єханурова Ю.І., Филюк Г.М.). К.: ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2016. С. 136-145 (0.65 друк. арк.) (Google Scholar)

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe\\_2016\\_2\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tppe_2016_2_16)

25. Назаров Н. К., Чжан Хао Юй. Аналіз стану кадрової безпеки та лояльності персоналу промислових підприємств. *Проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 149-155. (0.68 друк. арк.) *Особистий внесок автора: систематизовано підходи до аналізу кадрової безпеки на підприємстві (0.42 друк. арк.) (Index Copernicus, Ulrichsweb, Research Papers in Economics, Open Academic Journals Index, Google Scholar)* [https://www.problecon.com/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015\\_03\\_0](https://www.problecon.com/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_03_0)

26. Назаров Н.К. Методичний підхід до визначення ефективності соціально-трудова відносин на підприємстві. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць*. 2014. № 2(8). С. 363-369 (0.8 друк. арк.) (Google Scholar) [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2014\\_2\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_2_54)

27. Назаров Н.К. Підвищення кваліфікації персоналу як шлях розвитку підприємства. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2014. № 13(2). С. 94-100 (0.9 друк. арк.) (Google Scholar) <http://kntu.net.ua/index.php/eng/content/view/full/12637>

28. Назаров Н.К. Конфлікти на підприємстві: визначення, причини, типи // *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2014. №5. С. 198-201. (0.37 друк. арк.) (Google Scholar) [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu\\_en\\_2014\\_5%282%29\\_54](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdu_en_2014_5%282%29_54)

#### **у зарубіжних наукових виданнях:**

29. Nazarov N., Nazarova G., Luhova V., Semenchenko A., Ivanisov O. Mathematical model of efficiency of partisipative management system. *Revista Espacios*. vol. 41 (issue 15). 2020. P. 11-26. (1.25 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено доцільність участі працівників у процесі прийняття рішень щодо конфліктних ситуацій на підприємстві (0.45 друк. арк.) (Google Scholar,*



*ResearchGate, CiteFactor )*

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n15/20411511.html>

30. Nazarov N., Sotnikova Y., Kasmin D., Stepanova E., Semenchenko A. Using of crowdsourcing in a modern creative economy. *Revista Espacios*, Vol. 41(19). 2020, P. 20-33. (0.71 друк. арк.) *Особистий внесок автора: доведено доцільність передачі функцій вирішення конфліктів стороннім учасникам у сучасній економіці (0.25 друк. арк.) (Google Scholar, ResearchGate, CiteFactor)*  
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n19/20411902.html>

31. Nazarov N. Improving the mechanism of regulation of socio-labour relations at the enterprise. *Economics, Management, Law: Problems and Prospects: Collection of scientific articles*. Coventry: Agenda Publishing House. 2015. P. 233-236. (0.31 друк. арк.)

#### **у матеріалах конференцій та інших наукових виданнях:**

32. Назаров Н.К. Виміри стану конфліктності у соціально-трудої сфері. *Управління розвитком соціально-економічних систем: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 20-21 квітня 2023 р.). Харків: ДБТУ, 2023. С. 168-172 (0.2 друк. арк.)

33. Назаров Н.К. Аналіз причин виникнення організаційних конфліктів. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023: тези доповідей XXXI Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Харків, 17-20 травня 2023 р.) / за ред. проф. Сокола Є.І. – Харків: НТУ «ХПІ». С. 763. (0.09 друк. арк.)

34. Назаров Н.К. Нормативно-правове регулювання соціально-трудоїх конфліктів: міжнародний аспект. *Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали VI міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*. (м. Кривий Ріг, 27 квітня 2023 р.) – Кривий Ріг: Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2023. С.261-263. (0.16 друк. арк.)

35. Назаров Н.К. Оцінка стану соціальної напруженості як передумови соціально-трудо­вих конфліктів. *Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі: Тези XIV Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Київ, 11 травня 2023 р.). К.: НАУ, 2023. С.169-171. (0.15 друк. арк.) [http://fmv.nau.edu.ua/structure/department\\_ua/k\\_mevb/conference/](http://fmv.nau.edu.ua/structure/department_ua/k_mevb/conference/)

36. Nazarov N. Essence of organizational conflicts at the microeconomic level. *Problems of the development of science and the view of society*. The 11th International scientific and practical conference. (March 21 – 24, 2023) Graz, Austria. International Science Group. 2023.P.64-67. (0.2 друк. арк.)

37. Nazarov N. Social tension: definitions, functions, measurements. *Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice: Proceedings of the XXVII International Scientific and Practical Conference*. (July 12 – 15, 2022), Prague, Czech Republic. Pp. 77-79 (0.15 друк. арк.) <https://isg-konf.com/multidisciplinary-academic-notes-theory-methodology-and-practice-2/>

38. Назаров Н.К. Соціальне партнерство в управлінні трудовими конфліктами. *Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції*. (м. Запоріжжя, 10 листопада 2022 р.). Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2022. С. 250-252. (0.12 друк. арк.) [https://zp.edu.ua/uploads/dept\\_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtAIS\\_2022\\_tezy.pdf](https://zp.edu.ua/uploads/dept_s&r/2022/conf/1.2/STSEPtAIS_2022_tezy.pdf)

39. Nazarov N. Regulatory framework for the system of preventing labor conflicts. *Interaction of society and science: problems and prospects: Abstracts of III International Scientific and Practical Conference*. (October 05 – 08, 2021), London, England. Pp. 70-74. (0.15 друк. арк.) [https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm\\_source=eSputnik-promo&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=Sbornik\\_materialov\\_konferencii\\_dost\\_upen&utm\\_content=1236909764](https://isg-konf.com/ru/interaction-of-society-and-science-problems-and-prospects-2-ru/?utm_source=eSputnik-promo&utm_medium=email&utm_campaign=Sbornik_materialov_konferencii_dost_upen&utm_content=1236909764)



40. Nazarov N. K., Nazarova G. V., Demianenko A. A. Human development in the context of the formation of social economy. *International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing*. Turkish, Istanbul, 29 November – 01 December, 2018. Istanbul: Maltepe University, 2018. P. 2–6. (0.2 друк. арк.) *Особистий внесок автора: визначено сутність та значення людського розвитку у соціальній економіці (0.1 друк. арк.)*

41. Назаров Н.К. Структурні трансформації в управлінні підприємством: тенденції розвитку. *The International Scientific and Practical Congress of Economists and Lower «Everything in the Name of Science: professional scientific publication*. Geneva (Switzerland), Odessa (Ukraine). 2015. Vol-1, P. 44-47 (0.14 друк. арк.)

42. Назаров Н.К., Назарова Г.В., Управління соціальними програмами в умовах інституціональних трансформацій. Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015): матеріали міжнародної наук.-практ. конф, м. Коблево, 14-20 вересня 2015 р. Харків, ХНУРЕ, 2015. С.142-145 (0.18 друк. арк.) *Особистий внесок автора: обґрунтовано соціально-трудова складову програми розвитку регіонів (0.09 друк. арк.)*

<https://openarchive.nure.ua/items/09d35dc8-c16c-4b10-b875-70e9ea495f11>

43. Назаров Н.К. Розвиток системи соціального партнерства на підприємстві. *Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів*: матеріали міжнародної наук.-практ. конф, 19-20 вересня 2013 р. Одеса: «Атлант», 2013. С. 82-83. (0.15 друк. арк.)

## Апробація результатів дисертаційної роботи

| № з/п | Тип конференції                                      | Назва конференції  | Місце і дата проведення                   | Тип участі  |
|-------|--|--|---|-------------|
| 1     | 2  | 3  | 4   | 5           |
| 1     | VII Міжнародна науково-практична конференція         | Управління розвитком соціально-економічних систем                                      | м. Харків, Україна, 20-21 квітня 2023 р.  | Дистанційна |
| 2     | XXXI Міжнародна науково-практична конференція        | Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я. MicroCAD-2023   | м. Харків, Україна, 17-20 травня 2023 р.  | Очна        |
| 3     | VI Міжнародна науково-практична інтернет-конференція | Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: | м. Кривий Ріг, Україна, 27 квітня 2023 р. | Дистанційна |
| 4     | Міжнародна науково-практична конференція             | Національні економічні стратегії розвитку в глобальному середовищі                     | м. Київ, 11 травня 2023 р.                | Дистанційна |

## Продовження таблиці Ф.1.

| 1 | 2   | 3   | 4   | 5           |
|---|---|---|---|-------------|
| 5 | 11th International scientific and practical conference  | Problems of the development of science and the view of society  | Graz, Austria, March, 21–24, 2023                 | Дистанційна |
| 6 | XXVII International Scientific and Practical Conference | Multidisciplinary academic notes. Theory, methodology and practice  | Prague, Czech Republic, July 12 – 15, 2022        | Дистанційна |
| 7 | Міжнародна науково-практична конференція                | Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку           | м. Запоріжжя, Україна, 10 листопада 2022 р.       | Дистанційна |
| 8 | III International Scientific and Practical Conference.  | Interaction of society and science: problems and prospects  | London, England October 05–08, 2021               | Дистанційна |
| 9 | International Congress                                  | International Congress on Business and Marketing: Proceedings of the International Congress on Business and Marketing | Istanbul, Turkey, 29 November – 01 December, 2018 | Очна        |

| 1  | 2   | 3  | 4   | 5           |
|----|---|--|---|-------------|
| 10 | International Scientific and Practical Congress of Economists and Lower | Everything in the Name of Science  | Geneva (Switzerland), Odessa (Ukraine), May, 12-13, 2015. | Дистанційна |
| 11 | Міжнародна науково-практична конференція                                | Математичне моделювання процесів в економіці та управління проектами і програмами (ММП-2015)                             | м. Коблево, м. Харків, Україна, 14-20 вересня 2015р.      | Очна        |
| 12 | Міжнародна науково-практична конференція                                | Актуальні проблеми розвитку економіки в контексті глобальних викликів  | Одеса, Україна, 19-20 вересня 2013р.                      | Очна        |
| 13 | Міжнародна науково-практична конференція                                | Інформаційно-аналітичне забезпечення управління фінансово-економічною безпекою: аудиторський супровід та бізнес-розвідка | м.Харків, Україна, 11-13 квітня 2013р.                    | Очна        |