

**М.Т. НАДЖАРЯН, Н.И. МАМУЛЯН, А.А. ОГАНИСЯН,
А.А. АРАКЕЛЯН**

**НЕОБХОДИМОСТЬ И ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ
СОЗДАНИЯ АГРОТЕХНОПАРКА В ЛОРИЙСКОЙ ОБЛАСТИ**

Рассматривается необходимость и экономическое обоснование создания агротехнопарка в Лорийской области в качестве стимула развития сельскохозяйственного сектора в регионе. Приведены отдельные компоненты предлагаемой структуры и дано экономическое обоснование агротехнопарка. Отмечены прогнозируемые изменения.

Ключевые слова: инновации, агротехнопарк, машинотракторные станции, маркетинговые исследования, механизация труда, производительность труда.

**M.T. NAJARYAN, N.I. MAMULYAN, A.A. HOVHANNISYAN,
A.A. ARAQELYAN**

**THE NECESSITY AND ECONOMIC SUBSTANTIATION OF
ESTABLISHING AN AGROTECHNOPARK IN THE LORI MARZ**

The necessity and economic substantiation of creating an agrotechnopark in the Lori Marz is considered as a stimulus for the development of the agricultural sector in the region. The separate components of the proposed structure and the economic justification of the agrotechnopark are presented. The predicted changes are noted.

Keywords: innovations, agrotechnopark, machine-tractor stations, marketing researches, labor mechanization, labor productivity.

УДК 331

**Г.П. ГАГАРИНСКАЯ, И.Г. КУЗНЕЦОВА, А.В. ГАГАРИНСКИЙ,
А.В. ВАСИЛЬЧИКОВ, С.З. ДЫКИНА**

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ НА
ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

Показаны основные противоречия, возникающие в производственной сфере организации, которые впоследствии могут привести к возникновению конфликтной ситуации. Проведен мониторинг типовых противоречий, возникающих на производстве. Разработана схема управления трудовыми конфликтами в процессе выработки реализации конфликт-решения.

Ключевые слова: противоречия, производственная сфера, конфликты, промышленное предприятие, конфликт-решение.

В условиях постоянных изменений внешних и внутренних факторов причиной любых динамических изменений в организации являются человеческие ресурсы. Использование в производственном процессе способностей

работников предприятия предполагает наиболее полное их вовлечение в процесс производства и задействование всех их личностных и профессиональных способностей. Основная цель менеджмента организации заключается в согласовании интересов всех уровней управления в организации [1–3].

Причиной начинающихся коллективных трудовых споров в организациях субъекта РФ, согласно обращениям в Учреждение «Трудовой арбитражный суд», % к общей сумме обращений за год и в среднем согласно данным официальной статистики, явились (табл. 1): задержка выплаты заработной платы – 26,8%; условия оплаты, индексация – 12,3%; заключение, изменение, нарушение коллективного договора – 20,3%; сокращение штата – 12,1%; реорганизация – 13,4%; изменение условий трудового договора – 6,5%; нарушение локального нормативного акта – 8,7%; неучет мнения профсоюза – 3,0% [4].

Таблица 1

Причины начинающихся коллективных трудовых споров в организациях

Причина	Год							В среднем
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Задержка выплаты заработной платы	46,0	33,7	25,0	23,8	22,7	25,0	11,1	26,8
Условия оплаты, индексация	11,5	13,5	31,3	14,3	8,6	7,1	0	12,3
Заключение, изменение, нарушение коллективного договора	11,5	21,6	10,4	19,1	28,6	23,2	27,8	20,3
Сокращение штата	8,1	8,1	0	11,9	11,4	23,2	22,2	12,1
Реорганизация	8,1	20,3	12,5	0	14,3	14,3	11,1	13,4
Изменение условий трудового договора	0	0	4,2	23,8	5,7	3,6	8,3	6,5
Нарушение локального нормативного акта	14,9	2,7	16,7	0	8,6	3,6	5,6	8,7
Неучет мнения профсоюза	0	0	0	7,1	0	0	13,9	3,0
ВСЕГО, %*	100,1	99,9	100,1	100,0	99,9	100,0	100,0	100,0
ВСЕГО, кол-во обращений	87	74	48	42	35	56	36	378

Источник: по данным Учреждения «Трудовой арбитражный суд» [4].

*Примечание: *сумма может отличаться от 100% в связи с округлением.*

В среднем за период с 2010 по 2016 год наиболее часто встречающаяся причина начинающихся конфликтов — задержка выплаты заработной платы, которая составила 26% от общего числа. На втором месте — попытки работодателя в одностороннем порядке изменить либо не исполнить какой-либо пункт коллективного договора, а также споры по поводу условий нового коллективного договора (рис. 1).



Рис. 1. Причины обращений в среднем за 2010–2016 гг., % от общего количества [4]

По данным Федеральной службы по труду и занятости, ежегодно в ходе проверок выявляется свыше 5 тысяч нарушений по вопросам коллективных договоров и соглашений. Потенциально при соответствующей активности профсоюзов эти нарушения могли стать причиной коллективных трудовых конфликтов. В период с 2010 по 2016 год в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» обратились 378 организаций с просьбами об оказании содействия в урегулировании назревающих коллективных трудовых споров [4].

Доля обращений представителей организаций Москвы в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» по поводу начинающихся коллективных трудовых споров по отраслям, % к общей сумме обращений за год и в среднем: обрабатывающие производства – 21,6; строительство – 13,5; энергетика – 3,1; транспорт – 4,6; связь – 4,3; торговля (оптовая и розничная) – 8,4; бытовые и ЖК услуги – 10,3; образование – 8,2; здравоохранение – 8,9; наука – 4,3; госучреждения – 4,9; банки, финансовые организации – 1,4 [4].

В 2017 году (по данным за три квартала) наблюдается существенный прирост числа конфликтов в транспортных организациях, в том числе в авиа-

ционных организациях (реформы и реорганизации, подписание новых коллективных договоров) [4] (табл. 2).

Таблица 2

Основные показатели социально-экономического развития России в 2011–2015 гг.
(в % к предыдущему году)

Индикатор	2011	2012	2013	2014	2015	Средне-годовые темпы роста в 2011-2015 гг.
ВВП	104,3	103,5	101,3	100,7	96,31	101,2
Индекс потребительских цен, на конец года	106,1	106,6	106,5	111,4	112,9	108,7
Индекс промышленного производства	105,0	103,4	100,4	101,7	96,6	101,4
Индекс обрабатывающих производств	108,0	105,1	100,5	102,1	94,6	102,0
Индекс производства продукции сельского хозяйства	123,0	95,2	105,8	103,5	103,0	105,7
Инвестиции в основной капитал	110,8	106,8	100,8	98,5	91,6	101,5
Объем работ по виду деятельности «Строительство»	105,1	102,5	100,1	97,7	93,0	99,6
Реальные располагаемые денежные доходы	100,5	104,6	104,0	99,3	96,04	100,8

Имея представление о понятии трудового конфликта, подробно остановимся на особенностях исследования системы поведения персонала при управлении производственными конфликтами на предприятиях промышленности.

По мнению китайских исследователей, поскольку цели работодателей и сотрудников часто несовместимы, конфликты неизбежны и являются неотъемлемой частью организационной жизни. В исследованиях, представленных в настоящем документе, были рассмотрены вопросы определения масштабов конфликтов на рабочих местах в рамках организаций, изучения последствий конфликтов и поиска надлежащих методов разрешения конфликтов [5].

В системе поведения персонала промышленных предприятий реализуются функции мотивации трудовой деятельности персонала.

Статистические данные показывают, что наибольшее количество конфликтов возникает на предприятиях промышленности. Анализ этих конфликтов

представлен выше. Рассмотрим причины возникновения противоречий, которые впоследствии ведут к конфликтным ситуациям на предприятиях.

Конфликты порождены самим производственным процессом: недостатки в организации производства и управления, вариативность технологических режимов, несбалансированность экономической системы. Конфликты, возникающие в производственной среде предприятия, основываются на противоречиях, возникающих в технической и технологической частях производства, которые, в свою очередь, подразделяются на четыре вида противоречия: 1) противоречия, обусловленные сложностями с внедрением в производство новых технологических процессов; 2) противоречия, обусловленные сбоями в работе, нарушениями в эксплуатации, некачественным ремонтом энергетического оборудования, энергетических и тепловых сетей, воздухопроводов и газопроводов цеха; 3) противоречия, обусловленные ненадежной работой механического оборудования; 4) противоречия, обусловленные необеспечением инструментами и неправильной эксплуатацией инструментов (рис. 2).

Противоречия, возникающие в производственной части, зависят от отклонения в запланированном ходе производства, от некачественной продукции.

Противоречия, возникающие в части нормирования, мотивации труда и оценки экономической эффективности производства, связаны с низкой экономической эффективностью работы задействованного участка, неэффективным использованием рабочего времени, неподобающей организацией труда, невыполнением норм трудовых затрат [6, 7].

Проведенное автором исследование позволило разработать технологию процесса управления производственными конфликтами, в которой приведены управленческие решения для снижения конфликтных ситуаций: на стратегическом уровне – программа стратегического производственного менеджмента по снижению конфликтов; на оперативном уровне – положения о мотивационном поведении сотрудников с целью снижения конфликтных ситуаций на производстве; на тактическом уровне – рекомендации по повышению трудовой дисциплины, улучшению состояния рабочих мест [8, 9].

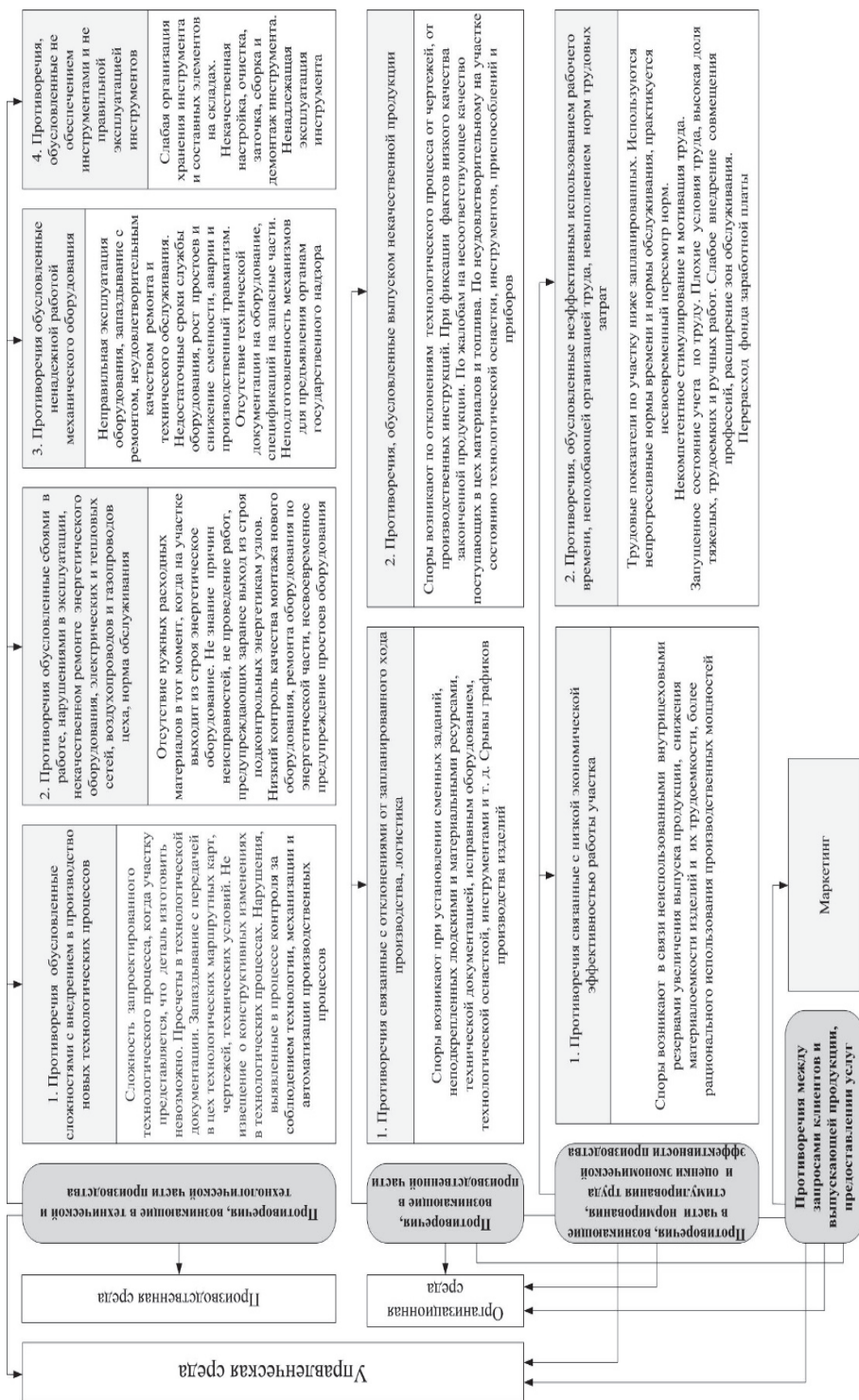


Рис. 2. Мониторинг типовых противоречий, возникающих на производстве [разработано автором]

В технологию процесса управления конфликтами входит система индикаторов оценки поведения в конфликтной ситуации, рекомендуемых автором, с разными значениями для каждого уровня (рис. 3).



Рис. 3. Схема управления трудовыми конфликтами в процессе выработки реализации конфликт-решения

Определены основные принципы организации, реализации и контроля процессов управления конфликтами на предприятии, проведены идентификация и оценка производственных конфликтов, сформированы величины допустимой материальности конфликта по стоимостным и трудовым показателям, выявлены приоритетные области конфликтов на стратегическом, оперативном и тактическом уровнях, разработаны шкалы для определения вероятности возникновения конфликта [10, 11].

Разработаны порядок мониторинга рисков возникновения конфликтов, а также инфраструктура системы управления конфликтами и порог принятия решений по конфликтам. Определены функции конфликт-координаторов на всех уровнях управления, роль ответственности участников системы управления конфликтами, порядок информационного обеспечения системы управления конфликтами, предложены разработанные документы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гагаринская Г.П., Спубер Д., Кузнецова И.Г. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников организаций: теоретические и практические аспекты: Монография. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – 146 с.
2. Гагаринская Г.П., Кузнецова И.Г., Семенов В.Г. Повышение производительности труда: аспект работодателей: Монография. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2015. – 142 с.
3. Гагаринская Г.П., Кузнецова И.Г., Мюллер Е.В., Чернышенко В.С. Управление трудовым потенциалом будущего в условиях международной проектной деятельности: Монография. – Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2013. – 170 с.
4. Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / Науч. ред. А.С. Запесоцкий. – СПб.: СПбГУП, 2017. – 120 с. – (Социально-трудовые конфликты; Вып. 3).
5. Labor Relations Conflict in the Workplace: Scale Development, Consequences and Solutions/Zhou L. et al. – 2017.
6. Калмыкова О.Ю., Гагаринский А.В. Управление конфликтами в организациях нефтегазового комплекса // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – № 3.
7. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: Учеб. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2017.– 240 с.
8. Certo S.C. & Certo S.T. Modern Management. – 10th ed. – New Delhi, Prentice Hall Inc. 2006.
9. Robins S.P., Coulter M. and Vohra N. Management. – 10th ed. – India: Prentice Hall, 2007 (Pearson).
10. Дыкина С.З. Развитие менеджмента в сфере трудовых конфликтов на предприятиях // Экономика и предпринимательство. Часть 2.- 2017. – № 12.– 0,6 п.л.

11. **Фадеева С.З., Гагаринская Г.П.** Специфика социально-трудовых конфликтов на промышленных предприятиях // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 9. – С. 363-367.

**Գ.Պ. ԳԱԳԱՐԻՆՍԿԱՅԱ, Ի.Գ. ԿՈՒՋՆԵՏԿՈՎԱ, Ա.Վ. ԳԱԳԱՐԻՆՍԿԻ,
Ա.Վ. ՎԱՍԻԼՉԻԿՈՎ, Ս.Զ. ԴԻԿԻՆԱ**

**ԱՐԴՅՈՒՆԱԲԵՐԱԿԱՆ ԶԵՌՆԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ
ՀԱԿԱՄԱՐՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊԱԿԱՆ ԵՎ
ՏՆՏԵՍԱԿԱՆ ՀԱՅԵՑԱԿԵՏ**

Ցույց են տրված կազմակերպության արտադրության ոլորտում ծագող այն հիմնական հակասությունները, որոնք կարող են հանգեցնել բախումնային հետևանքների: Կատարված է արտադրության մեջ առաջացող բնորոշ հակասությունների մոնիթորինգ: Մշակվել է հակամարտությունների լուծման սխեման:

Առանցքային բառեր. հակասություններ, արտադրական ոլորտ, արդյունաբերական ձեռնարկություն, հակասությունների լուծում:

**G.P. GAGARINSKAYA, I.G. KUZNETCOVA, A.V. GAGARINSKI,
A.V. VASILCHIKOV, S.Z. DYKINA**

**ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC ASPECTS OF MANAGING
LABOR CONFLICTS IN INDUSTRIAL ENTERPRISES**

The main contradictions arising in the production sphere of the organization which may later lead to a conflict situation are shown. Monitoring of typical contradictions arising in production is studied. A scheme for managing labor conflicts in the process of developing the implementation of conflict-solutions has been developed.

Keywords: contradictions, production sphere, conflicts, industrial enterprise, conflict-solution.