

УДК 331.104.2:658.114

DOI: 10.31359/2312-3427-2021-2-1-114

І.І. Чернега, д-р екон. наук, доцент

e-mail: inna-chernega@ukr.net

<http://orcid.org/0000-0001-5573-8617>

О.Л. Бурляй, канд. екон. наук, професор

e-mail: oburlyay@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-3654-0602>

Н.О. Бленда, викладач

e-mail: nblenda176@gmail.com

ORCID: 0000-0001-7991-4910

Уманський національний університет садівництва

Н.В. Прозорова, канд. екон. наук, доцент

e-mail: nprozorova@4tifier.com

М.С. Пономарьова, канд. екон. наук, доцент

e-mail: univerms@ukr.net

orcid.org/0000-0001-8463-821X

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

ОБІЗНАНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

*Досліджено вплив обізнаності суб'єктів соціально-трудо-
вих відносин в інституціональному бізнес-середовищі на соціально-
економічний механізм підприємницької діяльності. Обґрунтовано
необхідність створення механізму обізнаності суб'єктів соціально-
трудо-
вих відносин в інституціональному бізнес-середовищі та доведено,
що саме обізнаність суб'єктів соціально-трудо-
вих відносин є інструментом регулювання балансу між інтересами суспільства і бізнес-
структур. Визначено регулятори впливу обізнаності суб'єктів соціально-
трудо-
вих відносин у бізнес-середовищі як на мікрорівні, так і на
макрорівні. З'ясовано, що соціальна спрямованість підприємства та*

механізм взаємодії між суб'єктами ринкових відносин є важливим аспектом діяльності у бізнес-середовищі.

Ключові слова: *соціально-трудові відносини, інституціональне бізнес-середовище, суб'єкти соціально-трудових відносин, соціальне підприємництво, соціальна спрямованість, підприємницька діяльність, соціально-економічний механізм.*

Постановка проблеми. Останнім часом у науковій літературі все більше зосереджується увага на соціальному розвитку підприємств і його впливі на результативність програм, стратегій розвитку соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі. Обізнаність суб'єктів соціально-трудових відносин має стосуватись насамперед створення передумов високої якості трудового життя, гідного рівня заробітної плати та вчасної її виплати, нормальної тривалості робочого часу, соціальних гарантій, соціального захисту працівників тощо. Світова практика показує, що у розвинених країнах соціальне підприємництво не сприймають лише як благодійну діяльність, воно допомагає підприємствам підвищити ділову репутацію, установити збалансовані й довірчі відносини як з державою, так і з суспільством. Усі підприємства, компанії, організації спрямовані на добробут суспільства та розробку основних принципів обізнаності соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі. Водночас, наукові питання обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі залишаються недостатньо вивченими.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Такі науковці як Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. своїх працях зазначають, що соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, «серцевиною» усього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода у суспільстві, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний процес [1, с. 15].

У своїх наукових працях Охріменко О.О. та Іванова Т.В. зазначають, що соціально-відповідальна поведінка основних суб'єктів суспільства – державних та місцевих органів влади, корпоративних структур, громадських організацій, громадян є гарантією сталого економічного та соціального розвитку, покращення якості життя, удосконалення виробничих відносин. Основні ідеї концепції сталого розвитку мають бути реалізовані шляхом прийняття стратегій соціальної відповідальності учасниками економічних відносин. Такий підхід дозволить інтегрувати в

управлінські рішення передовий досвід поєднання приватних та суспільних інтересів на шляху підвищення конкурентоспроможності [2, с. 5].

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення значення обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі та визначення впливу обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин на соціально-економічний механізм підприємницької діяльності.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи працівників. За рівнем розвитку соціальної відповідальності у трудових відносинах можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства і соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом [1, с. 15].

Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин зацікавлена в ефективній самоідентифікації найманих працівників і роботодавців, оскільки лише соціально активні й відповідальні працівники і роботодавці можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної злагоди. Необхідно створити механізм обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі та приділити увагу аспектам, що впливають на цю діяльність ззовні. Саме обізнаність суб'єктів соціально-трудових відносин є інструментом регулювання балансу між інтересами суспільства і бізнес-структур.

Регулятори, що впливають на виробництво суспільних благ, бізнес-співтовариство, що включатиме до макрорегулятора обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин. Макрорегулятор об'єднує виробництво суспільних благ у бізнес-середовищі в єдине ціле, спрямовує діяльність окремих господарюючих суб'єктів у сфері задоволення соціальних потреб суспільства, розподіляє працю і засоби виробництва суспільних благ, стимулює соціальне підприємництво. Можна виділити п'ять ключових факторів макрорегулювання (рис. 1).

Також існують мікрорегулятори обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин, так звані внутрішні чинники, що визначають можливу спрямованість розвитку соціально-економічного механізму

підприємницької діяльності.

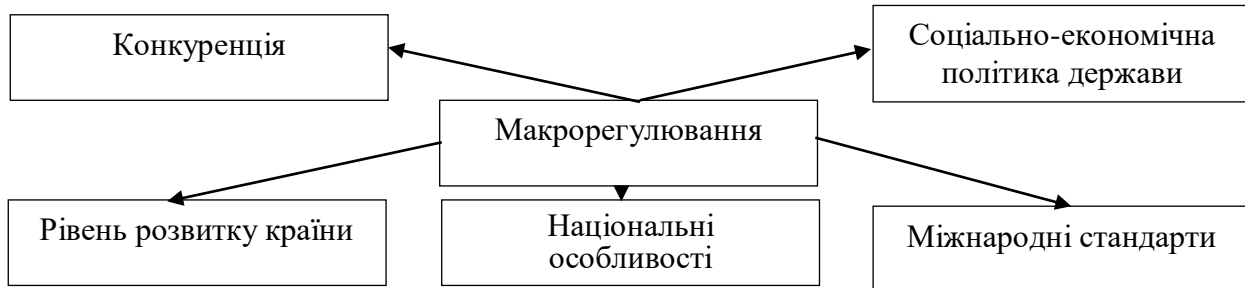


Рис. 1. Основні регулятори впливу обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин у бізнес-середовищі на макрорівні

Джерело: сформовано авторами.

Розглядаючи мікрорегулятори стосовно бізнес-середовища з погляду обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин, можна виділити кілька їх факторних груп (рис. 2).

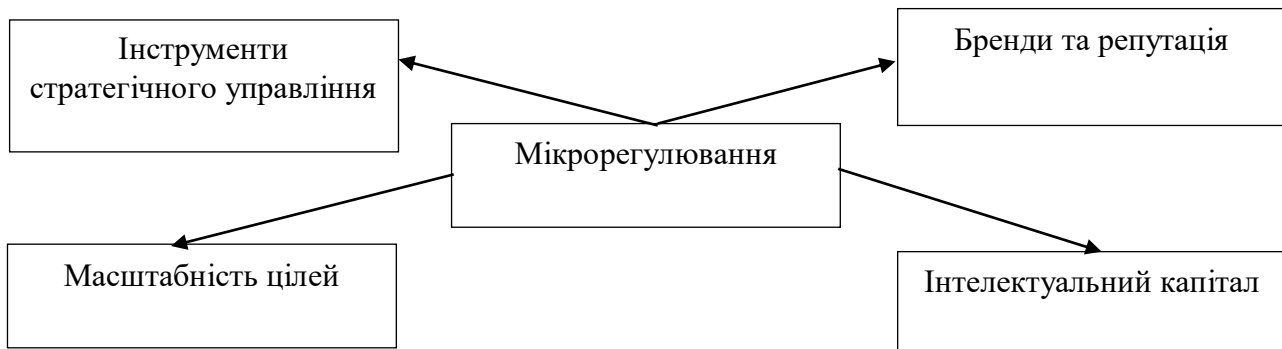


Рис. 2. Основні регулятори впливу обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин у бізнес-середовищі на мікрорівні

Джерело: сформовано авторами.

Мікро- та макрорегулятори, які впливають на суб'єкти у бізнес-середовищі, сприяли формуванню соціального механізму підприємницької діяльності, який ґрунтується на обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин унаслідок підсилення ефекту взаємодії основних регуляторів впливу та складових факторів за рахунок високої гнучкості, дешевизни й інноваційного змісту, що дозволяє побудувати певну систему, котра об'єднує бізнес, соціум, екологію і формує синергетичний ефект, який проявляється в усіх видах підприємницької діяльності.

Запропоновано систему впливу обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин на соціально-економічний механізм підприємницької діяльності (рис. 3).

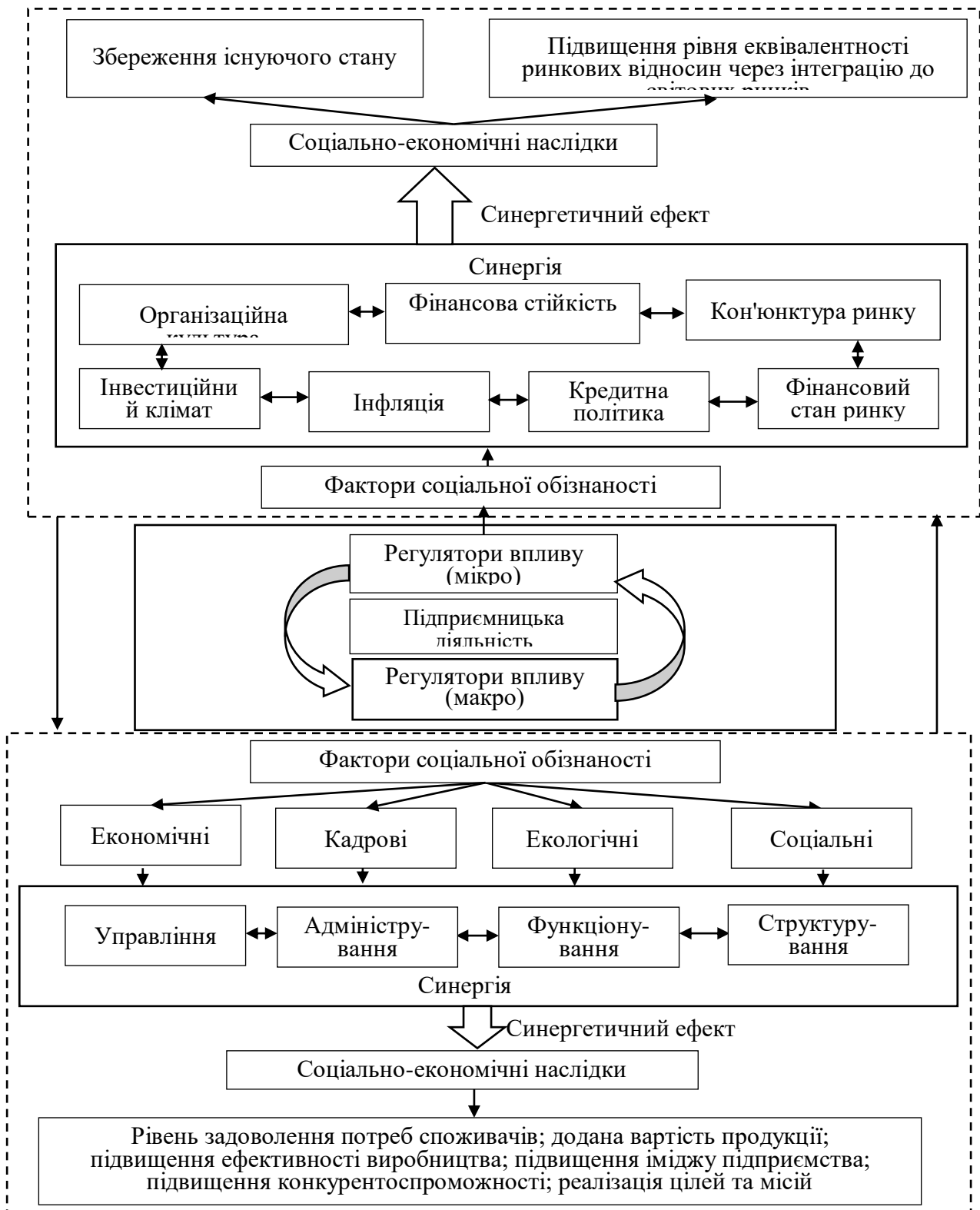


Рис. 3. Вплив обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин на соціально-економічний механізм підприємницької діяльності

Джерело: розроблено авторами.

При взаємодії видів синергії (структурної, функціональної, адміністративної, управлінської) переважає ефект їхньої сумарної взаємодії, що є частиною концепції соціально-економічного механізму підприємницької діяльності в аграрному секторі. Для практичної реалізації концепції соціально-економічного механізму підприємницької діяльності, підприємство проявляє соціальну активність, розробляючи та реалізуючи соціальні програми і внутрішньої і зовнішньої соціальної обізнаності.

У ході дослідження ефективності сільськогосподарських підприємств нами з'ясовано, що соціальна спрямованість підприємства та механізм взаємодії між суб'єктами ринкових відносин є важливим аспектом діяльності у бізнес-середовищі (табл. 1).

1. Механізми взаємодії із зацікавленими сторонами

Форма взаємодії	Інструменти взаємодії
Регулярне інформування	Прес-релізи, звіти, розділи корпоративного сайту, інформаційні листи тощо.
Обмін думками (діалог)	Переговори, консультації, громадські слухання, круглі столи
Виявлення думок та інтересів зацікавлених сторін	Опитування, анкетування, фокус-групи, інтернет-блоги та інші інтерактивні сервіси, відповіді на запити
Участь у заходах, які проводять зацікавлені сторони	Доповіді, участь у дискусіях
Експертні обговорення	Консультативні, експертні комітети, робочі групи
Спільна діяльність	Програми, проекти, акції, заходи для вироблення спільних позицій з істотних питань

Джерело: за джерелом [3].

Соціальні програми внутрішньої обізнаності припускають добровільно здійснювану підприємством діяльність з розвитку персоналу, створення сприятливих умов праці і життя працівників, а також стимулювання зацікавленості працівників у досягненні цілей організації через облік їх інтересів при прийнятті важливих рішень. При цьому головним критерієм є відповідність програм місії, цілям і стратегії розвитку бізнесу. Складовою місії соціально-відповідальної компанії є офіційно сформульована позиція компанії щодо своєї соціальної політики.

У межах кожної позиції підприємство має розробляти і здійснювати певний комплекс застосовуваних на практиці заходів щодо соціальної обізнаності, які включають:

- соціальний захист персоналу;
- відсутність дискримінації в практиці наймання на роботу;
- відсутність дискримінації при кар’єрному просуванні;
- забезпечення захисту життя і здоров’я працівників, в тому числі санаторно-курортне лікування співробітників;
- гідну винагороду за працю, у тому числі систему оплати праці і заходи щодо соціальної підтримки;
- участь компанії в іпотеці та житловому будівництві для своїх співробітників, в тому числі житлове будівництво на умовах співфінансування муніципальних бюджетів;
- розроблення системи взаємодії з працівниками як основними стейкхолдерами будь-якої компанії;
- забезпечення для працівників можливості підвищення кваліфікації, постійного навчання;
- повагу сімейних обов’язків працівників, зокрема гнучку систему зайнятості і відпусток;
- обґрунтовані заходи, що сприяють трудовій самореалізації представників уразливих груп, таких як корінні представники місцевих громад, мігранти, інваліди та ін.;
- участь у вирішенні питань, пов’язаних з молодіжним або жіночим безробіттям;
- інформаційно-роз’яснювальну роботу, пов’язану з можливістю отримання виплат і пільг на основі соціальних програм;
- навчання та інформування працівників в сфері соціальної відповідальності.

Таким чином, різноманітні способи мотивації співробітників дозволяють послабити негативні наслідки навантаження, що призводять до психосоматичних захворювань, емоційного виснаження, а також депресивних станів.

Різні мотиваційні програми, які впроваджують у підприємствах, є одним з видів внутрішньої обізнаності соціально-трудових відносин, важливе завдання якої – поширення ідей корпоративної відповідальності серед співробітників і залучення персоналу до її реалізації на практиці. Не перетворюючись на корпоративну культуру і систему внутрішніх комунікацій, ця концепція створює передумови для більш успішного

вирішення питань, які належать до відання менеджерів з управління персоналом.

Менеджери корпорацій відповідають за вироблення і підтримку соціальних цінностей, до яких прагнуть залучити своїх співробітників. Дослідження показують, що такі цінності є в більшості корпоративних структур (до 86 %). Ці цінності, як правило, чітко визначені і відомі персоналу й оточенню (рис. 4).



Рис. 4. Структура соціальних цінностей підприємницької діяльності в інституціональному бізнес-середовищі, %

Джерело: розроблено авторами.

З наведеної на рис. 4 діаграми бачимо, що сукупність усіх цінностей на підприємствах аграрного сектору займає 45,6 % загальної площини. Представники персоналу підприємств указують переважно на те, що їх цінності «прив'язані» до процедур оцінювання ефективності і до компенсаційних виплат. У цих підприємствах саме цінності визначають поведінку працівників на робочих місцях під час оцінювання результатів виконаної роботи. Соціальну обізнаність на кожному підприємстві розглядається індивідуально. Виконуючи конкретні соціальні дії,

менеджери повинні орієнтуватися на мету підприємства, а не на свої особисті персональні інтереси або переконання.

У результаті соціальної обізнаності формуються мотиви для розширення соціального розвитку підприємства, які добре поєднуються з досягненням цілей, і, зокрема, на нашу думку, вони мають включати:

- розвиток власного персоналу, зниження плинності кадрів, залучення найкращих фахівців на ринку;
- зростання продуктивності праці;
- поліпшення іміджу підприємства, його репутації;
- додаткову рекламу товару або послуг;
- висвітлення діяльності підприємства;
- досягнення стабільності і стійкості розвитку підприємства в довгостроковій перспективі;
- створення додаткової можливості залучення інвестиційного капіталу для соціально-відповідальних підприємств;
- забезпечення збереження соціальної стабільності в суспільстві в цілому;
- отримання підприємством податкових пільг.

Існують такі особливості формування сучасної внутрішньої соціальної обізнаності:

- концепція відповідальності стосовно до персоналу є абстрактним поняттям для більшості менеджерів. Вони оперують більш звичною термінологією – соціальна політика, соціальні програми, мотивація персоналу, соціальна інфраструктура;
- підприємства розширюють спектр форм соціальної підтримки працівників;
- у прийнятті рішень про соціальну підтримку персоналу відсутня прозорість;
- наявною є висока диференціація соціальних пільг між різними категоріями працівників;
- слабкорозвинений такий прогресивний напрям як умови трудової діяльності персоналу;
- відсутній системний підхід до реалізації соціальної відповідальності, особливо на середніх і малих підприємствах, де соціально-економічний механізм підприємницької діяльності має розмитий, організаційно неоформлений характер;
- малі та середні підприємства далекі від концепції соціального підприємництва. Це пов'язано з низькою капіталізацією та відсутністю коштів на соціальні програми і недостатньою

поінформованістю про напрями соціальної політики;

- у вітчизняній науці і практиці ще недостатньо сформовано сучасні методичні підходи до розробки та реалізації соціально-економічного механізму підприємницької діяльності.

Для стимулювання розвитку соціального підприємництва вважаємо за необхідне:

- структурування понятійного апарату в цій області;
- розробка стандартів, критеріїв та показників віднесення підприємства до категорії соціально-відповідальних;
- поширення досвіду соціальної політики успішних корпорацій;
- системний аналіз та вдосконалення механізмів державного управління у сфері захисту трудових прав громадян;
- розробка методики соціального аудиту та аналіз рейтингу підприємств із соціальної відповідальності.

Держава поступово передає свої соціальні зобов'язання приватним підприємствам. У цьому процесі переважають методи примусу, на відміну від різноманітних форм стимулювання, поширених у західній практиці. Підприємці вважають за краще розвивати відповідальність стосовно до персоналу (внутрішню). Найбільшого розповсюдження набуло компенсаційне заохочення працівників у вигляді соціального пакету. При цьому використовуються різні стимулюванні підходи до його формування.

Процес розробки заходів обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин будується на внутрішньому баченні підприємства, але цього недостатньо для ефективного функціонування соціально-економічного механізму підприємницької діяльності. На початковому етапі здійснення соціальних програм ці напрямки становлять основу для формування стратегічних цілей і соціальної політики в поведінці кожного суб'єкту в інституціональному бізнес-середовищі.

Обмеженнями процесу внутрішньої соціальної обізнаності може виступити недостатня зовнішня соціальна обізнаність, яка включає такі загальноекономічні фактори: інвестиційний клімат, інфляцію, кредитну політику, стан фінансового ринку, організаційну культуру, фінансову стійкість учасників угод, кон'юнктуру ринку у сфері бізнесу нав'язуваних послуг.

На сьогодні спостерігається ситуація, коли керівництво підприємств приділяє мало уваги питанням організаційної культури, попередні цінності втрачають силу, а нові формуються повільно. Складовою обізнаності соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі та їх

впливу на соціально-економічний механізм підприємницької діяльності є обізнаність з кон'юнктурою ринку. Важливість цього є очевидною під час вирішення проблеми формування соціально-трудових відносин безпосередньо в соціально-економічному механізмі підприємницької діяльності України.

Висновки дослідження. Отже, на основі проведеного дослідження, ми можемо зробити висновок, що обізнаність суб'єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі відіграє значну роль у створенні передумов високої якості трудового життя, гідного рівня заробітної плати та вчасної її виплати, нормальної тривалості робочого часу, соціальних гарантій, соціального захисту працівників тощо. Саме обізнаність суб'єктів соціально-трудових відносин є інструментом регулювання балансу між інтересами суспільства і бізнес-структур. Існує досить значний вплив обізнаності суб'єктів соціально-трудових відносин на соціально-економічний механізм підприємницької діяльності. Потрібно впроваджувати різні мотиваційні програми та концепції, завданнями яких повинно бути поширення ідей корпоративної відповідальності серед співробітників, залучення персоналу до її реалізації на практиці, створення передумов для формування стратегічних цілей і соціальної політики в поведінці кожного суб'єкту в інституціональному бізнес-середовищі.

Бібліографічний список.

1. Грішнова О.А., Мішук Г.Ю., Олійник О.О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків: Монографія. - Рівне: НУВГП, 2014. – С. 15.
2. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – Навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. – С. 5.
3. Регіональний людський розвиток. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf
4. Рябуха М.С. Управління мотиваційним механізмом в системі стимулювання праці / М.С. Рябуха// Вісник Білоцерківського державного аграрного університету: Зб. Наук.праць. – Біла Церква, 2009. – Вип. 63. – С.97-100.
5. Рябуха М.С. Мотиваційний механізм в структурі економічного механізму підприємницької діяльності / М.С. Рябуха // Збірник тез доповідей ХНЕУ, – № 8. 2009. – С. 80-81.
6. Пономарьова М.С. Політика доходів та організація оплати праці

в розвитку соціально-трудових відносин на засадах інституційного забезпечення / М.С. Пономарьова, Л.А. Гаврилюк, І.І. Чернега // Вісник ХНАУ. Серія “Економічні науки». – 2014. – № 3. – С. 111-126.

7. Пономарьова М.С. Бізнес-планування сільськогосподарських підприємств / М.С. Пономарьова / Агробізнес: проблеми, сучасний стан та перспективи розвитку: [Кол. монографія] / За ред. Г.Є. Жуйкова, Я.В. Сухій, В.С. Ніценка. – Книга 2. Одеса: ТОВ «Лерадрук», 2012. – С. 31 – 75, 647 – 655.

8. Судомир М. Р. Управління розвитком підприємства. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2015. № 1 (29). С. 101–105.

9. Пономарьова М.С., Кривошея Є.В. Особливості функціонування та розвиток підприємництва в умовах інтеграційних зрушень. Бізнеснавігатор. 2019. С. 96-98.

10. Гудзинський О.Д., Судомир С. М., Гуренко Т.О. Теоретико-методологічні засади результативного управління розвитком підприємств (монографія). К.: ЦП «Компринт», 2017. 404 с.

References.

1. Hrishnova O.A., Mishchuk H.YU., Oliynyk O.O. Sotsial'na vidpovidal'nist' u trudovykh vidnosynakh: teoriya, praktyka, rehulyuvannya ryzykiv: Monohrafiya. - Rivne: NUVHP, 2014. – S. 15.

2. Okhrimenko O.O., Ivanova T.V. Sotsial'na vidpovidal'nist'. – Navch. posib. – Natsional'nyy tekhnichnyy universytet Ukrayiny «Kyyivs'kyi politekhnichnyy instytut». – 2015. – S. 5.

3. Rehional'nyy lyuds'kyi rozvytok. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf

4. Ryabukha M.S. Upravlinnya motyvatsiynym mekhanizmom v systemi stymulyuvannya pratsi / M.S. Ryabukha// Visnyk Bilotserkivs'koho derzhavnoho ahrarnoho universytetu: Zb. Nauk.prats'. – Bila Tserkva, 2009. – Vyp. 63. – S.97-100.

5. Ryabukha M.S. Motyvatsiynyy mekhanizm v strukturi ekonomichnoho mekhanizmu pidpryyemnyts'koyi diyal'nosti / M.S. Ryabukha // Zbirnyk tez dopovidey KHNEU, – № 8. 2009. – S. 80-81.

6. Ponomar'ova M.S. Polityka dokhodiv ta orhanizatsiya oplaty pratsi v rozvytku sotsial'no-trudovykh vidnosyn na zasadakh instytutsiynoho zabezpechennya / M.S. Ponomar'ova, L.A. Havrylyuk, I.I. Cherneha // Visnyk KHNAU. Seriya “Ekonomichni nauky». – 2014. – № 3. – S. 111-126.

7. Ponomar'ova M.S. Biznes-planuvannya sil's'kohospodars'kykh

pidpryyemstv / M.S. Ponomakr'ova / Ahrobiznes: problemy, suchasnyy stan ta perspektyvy rozvytku: [Kol. monohrafiya] / Za red. H.YE. Zhuykova, YA.V. Sukhiy, V.S. Nitsenka. – Knyha 2. Odesa: TOV «Leradruk», 2012. – S. 31 – 75, 647 – 655.

8. Sudomyr M. R. Upravlinnya rozvytkom pidpryyemstva. Zbirnyk naukovykh prats' Tavriys'koho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky). 2015. № 1 (29). S. 101–105.

9. Ponomar'ova M.S., Kryvosheya YE.V. Osoblyvosti funktsionuvannya ta rozvytok pidpryyemnytstva v umovakh intehratsiynykh zrushen'. Biznesnavihator. 2019. S. 96-98.

10. Hudzyns'kyi O.D., Sudomyr S. M., Hurenko T.O. Teoretyko-metodolohichni zasady rezul'tatyvnoho upravlinnya rozvytkom pidpryyemstv (monohrafiya). K.: TSP «Komprynt», 2017. 404 s.

И.И. Чернега, О.И. Бурляй, Н.О. Бленда, Н.В. Прозорова, М.С. Пономарёва. Осведомленность субъектов социально-трудовых отношений в институциональной бизнес-среде. Исследовано влияние осведомленности субъектов социально-трудовых отношений в институциональной бизнес-среде на социально-экономический механизм предпринимательской деятельности. Обоснована необходимость создания механизма осведомленности субъектов социально-трудовых отношений в институциональной бизнес-среде и доказано, что именно осведомленность субъектов социально-трудовых отношений является инструментом регулирования баланса между интересами общества и бизнес-структур. Определены регуляторы влияния осведомленности субъектов социально-трудовых отношений в бизнес-среде как на микроуровне, так и на макроуровне. Выяснено, что социальная направленность предприятия и механизм взаимодействия между субъектами рыночных отношений является важным аспектом деятельности в бизнес-среде.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, институциональное бизнес-среду, субъекты социально-трудовых отношений, социальное предпринимательство, социальная направленность, предпринимательская деятельность, социально-экономический механизм.

I.I. Chernega, O.I. Burlyay, N.O. Blenda, N.V. Prozorova, M.S. Ponomarova. Awareness of the subjects of social and labour relations in the institutional business environment. The importance of awareness of the subjects of social and labor relations in the institutional business environment is

analyzed. The influence of awareness of the subjects of social and labor relations in the institutional business environment on the socio-economic mechanism of entrepreneurial activity is studied. The necessity of creating a mechanism of awareness of the subjects of social and labor relations in the institutional business environment is substantiated and it is proved that the awareness of the subjects of social and labor relations is a tool for regulating the balance between the interests of society and business structures.

Regulators influencing the production of public goods, the business community, which will include in the macro-regulator of awareness of the subjects of social and labor relations, which combines the production of public goods in the business environment into a single whole, directs the activities of individual economic entities in sphere of meeting the social needs of society, distributes labor and means of production of public goods, stimulates social entrepreneurship. Also, micro-regulators of awareness of the subjects of social and labor relations, the so-called internal factors that determine the possible direction of development of the socio-economic mechanism of entrepreneurial activity. It was found that micro- and macro-regulators that affect the subjects in the business environment, contributed to the formation of a social mechanism of entrepreneurial activity, which is based on awareness of the subjects of social and labor relations due to strengthening the interaction of major regulators and constituent factors. due to high flexibility, cheapness and innovative content, which allows you to build a system that combines business, society, environment and forms a synergistic effect, which is manifested in all types of business activities. It was found that the social orientation of the enterprise and the mechanism of interaction between the subjects of market relations is an important aspect of the business environment. The structure of social values of entrepreneurial activity in the institutional business environment is given.

Keywords: socio-labor relations, institutional business environment, subjects of social and labor relations, social entrepreneurship, social orientation, entrepreneurial activity, socio-economic mechanism.

Стаття надійшла до редакції: 20.03.2021 р.