

УДК 330.101

Руденко О.М.,  
аспірантка\* кафедри управління персоналом  
та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
ім. Вадима Гетьмана»

## ІНСТРУМЕНТАРІЙ МОНІТОРИНГУ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Rudenko O.M.,  
graduate student at the department of  
personnel management and labor economy  
SHEI "Kyiv National Economic University  
named after Vadym Hetman"

## TOOLKIT OF MONITORING OF TRANSFORMATION OF THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS AND ITS INFLUENCE ON EFFICIENCY OF INNOVATIVE ACTIVITY

**Постановка проблеми.** Одним з найважливіших пріоритетів економічного розвитку України та забезпечення конкурентоспроможності національної економіки є побудова інноваційної моделі економіки, яка потребує формування нового інноваційного типу працівника, а також нового формату взаємовідносин між основними сторонами соціально-трудових відносин (СТВ). Наявна модель СТВ не сприяє становленню інноваційної економіки через брак дієвих механізмів та інструментів узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців щодо змісту умов праці та зайнятості, розвитку та винагороди за працю відповідно до потреб в інноваційному розвитку реального сектору економіки. У зв'язку з цим виникає необхідність теоретичного опрацювання та розроблення інструментарію дослідження трансформаційних процесів, що відбуваються в системі СТВ, відповідно до змін в економіці, їхнього впливу на ефективність інноваційної діяльності підприємств.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження питань трансформації соціально-трудових відносин стає одним з ключових завдань в умовах інноваційної економіки. Чимало іноземних науковців займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів трансформації соціально-трудових відносин. З-поміж таких науковців треба виокремити праці А. Асалиєва, С. Валас, О. Кузнецової, С. Одякова, Р. Салахутдінової, В. Слепцової, І. Степанова, П. Шанк та ін. Проте й досі залишаються малодослідженими питання, пов'язані з дослідженням трансформаційних процесів, що відбуваються в системі соціально-трудових відносин, відповідно до змін в економіці, їхнього впливу на ефективність інноваційної діяльності підприємств.

**Постановка завдання.** Розроблення процедури та інструментарію моніторингу трансформації соціально-трудових відносин та її впливу на ефективність інноваційної діяльності.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

З метою виявлення основних трансформацій у сфері соціально-трудових відносин і дослідження їх впливу на ефективність інноваційної діяльності постає необхідність розроблення процедури, що включає декілька етапів (рис. 1).

На першому етапі (див. рис. 1) мають бути поставлені завдання, які потрібно вирішити в процесі дослідження:

- виявити зміни, що відбуваються в різних складових предмета соціально-трудових відносин (СТВ зайнятості, розвитку, оцінювання персоналу, організації та винагороди за працю, додержання норм трудового законодавства, пов'язані зі змістом та характером праці, правилами внутрішнього трудового розпорядку (ПВТР), умовами та охороною праці) на підприємствах, визначити характер і міру цих змін;

- оцінити показники, які характеризують ефективність інноваційної діяльності на підприємствах;

- дослідити вплив трансформації соціально-трудових відносин на ефективність інноваційної діяльності загалом та в розрізі різних складових предмета соціально-трудових відносин.

\* Науковий керівник: Цимбалюк С. О. – д-р екон. наук, доцент



**Рис. 1. Етапи дослідження впливу трансформації соціально-трудових відносин на ефективність інноваційної діяльності**

*Джерело: складено автором*

На другому етапі для вирішення цих завдань потрібно розробити інструментарій, а саме: систему моніторингу трансформації соціально-трудових відносин та оцінки ефективності інноваційної діяльності.

Поняття «моніторингу» можна розглядати як у широкому, так і вузькому розумінні. Моніторинг у широкому розумінні варто розглядати як процес, що є сукупністю таких етапів, як збирання даних, їх систематизацію, архівацію, обробку, аналіз та прогноз. У вузькому значенні моніторинг – це регулярне спостереження з метою відстеження тенденцій. У сучасних умовах це поняття здебільшого трактується саме у широкому розумінні [1, с. 575].

Частина науковців, зокрема А. Колот, наголошує на необхідності моніторингу соціально-трудової сфери. На думку науковця, є всі підстави стверджувати, що соціально-трудова сфера є інституціональним простором для формування, функціонування та розвитку соціально-трудових відносин. Соціально-трудова сфера – це, з одного боку, інститути, що діють на її полі, а з іншого, відносини, що супроводжують процес трудової діяльності [2, с. 10].

Як зазначають О. Іляш та С. Гринкевич, моніторинг соціально-трудової сфери – це спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують ступінь задоволеності працею, її мотивацією тощо [3].

Варто зазначити, що в нашому дослідженні поставлено завдання аналізу трансформаційних процесів, що відбуваються у системі соціально-трудових відносин, а не сфери соціально-трудових відносин загалом. У зв'язку з цим необхідно визначити змістові характеристики моніторингу трансформації соціально-трудових відносин, які потрібно закласти в основу розроблення програми та інструментарію дослідження.

По-перше, у ролі об'єкта спостереження постає не просто комплекс відносин у сфері праці, а їх зміни, що спричиняють не тільки перетворення в наявних елементах (предметі, суб'єктах, методах тощо), а й набуття ними нових форм та появу якісно нових складових.

По-друге, метою моніторингу трансформації соціально-трудових відносин є своєчасне виявлення факторів, які можуть сприяти чи перешкоджати процесу змін відповідно до вимог нової (інноваційної) економіки.

По-третє, оскільки трансформація соціально-трудових відносин – це неперервний процес якісних та кількісних перетворень, то і моніторинг трансформації соціально-трудових відносин має відбуватися на постійній основі з відповідним оновленням програми та інструментарію дослідження відповідно до вимог інноваційного розвитку.

Погоджуємося з думкою О. Карпіщенко, що дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, є ґрунтовними в тому випадку, коли процеси, що досліджуються, протікають лінійно. Але сучасному етапу розвитку суспільства властиве руйнування звичних відносин. У цей період особливо важливим є зворотний зв'язок між об'єктом аналізу та його дослідником, що потребує постійного корегування системи показників [4, с. 202].

У зв'язку з цим зауважимо, що моніторинг трансформації соціально-трудових відносин на українських підприємствах доцільно проводити з використанням статистичних (аналіз статистичних даних) та соціологічних методів (опитування у формі анкетування). Це пов'язано з тим, що статистичні методи дослідження не можуть відобразити реальну картину процесів, що відбуваються в системі соціально-трудових відносин у повному обсязі, оскільки існує складність кількісного виміру результатів інноваційної (творчої) праці. Тому обмежуватися одним методом дослідження недоцільно та неефективно.

Система моніторингу трансформації соціально-трудових відносин наведена на рис. 2.



**Рис. 2. Система моніторингу трансформації соціально-трудових відносин**

Джерело: складено автором

Для адаптації соціально-трудових відносин до змін, що відбуваються в економіці та суспільстві, створення передумов для інноваційного розвитку економіки потрібно діагностувати фактори, які позитивно чи негативно впливають на цей процес, а також виявити тип трансформації соціально-трудових відносин. З цією метою варто сформулювати набір показників, які характеризують різні напрями змін через складові предмету соціально-трудових відносин.

Другий спосіб дослідження трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний із застосуванням соціологічних методів – опитування у формі анкетування. З цією метою розробляють анкети, що містять питання, відповіді на які фіксуються респондентом письмово. А. Браймен та Е. Белл називають основні переваги цього різновиду опитування:

- анонімність процедури підвищує відвертість і довіру респондентів;

- оперативність проведення, без використання складних технічних засобів, економія часу і коштів;

- жорстка регламентація процедури дозволяє зібрати точні дані;
- легкість обробки отриманих даних;
- відсутність зовнішнього впливу з боку інтерв'юера [5, с. 225].

Дослідження проводиться в два етапи. Спочатку проводиться аналіз звітних даних та нормативних документів підприємства. Далі співробітники служби персоналу мають заповнити опитувальні листки, в яких зафіксувати інформацію щодо змін в системі соціально-трудових відносин на підприємстві. На другому етапі потрібно визначити рівень задоволення працівників змінами, що відбуваються в соціально-трудових відносинах, та суб'єктивне ставлення (оцінку) до різних процесів.

Розроблені нами показники оцінювання трансформації соціально-трудових відносин на рівні підприємства наведено в табл. 1.

Таблиця 1

**Показники оцінювання трансформації соціально-трудових відносин на рівні підприємства**

<b>1. Соціально-трудові відносини зайнятості</b>
<b>1</b>
1.1. Частка працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, %
1.2. Частка працівників, які працюють на умовах строкових трудових договорів, %
1.3. Частка працівників, які працюють на умовах тимчасової, непостійної зайнятості, %
1.4. Частка працівників, які працюють на умовах вторинної зайнятості, %
1.5. Частка працівників, які працюють дистанційно, %
1.6. Частка працівників, які працюють на умовах запозиченої праці, %
з них:
Частка працівників, які працюють на умовах лізингу, %
Частка працівників, які працюють на умовах аутстафінгу, %
1.7. Частка працівників, які працюють на основі договорів цивільно-правового характеру, %
<b>2. Соціально-трудові відносини, пов'язані зі змістом та характером праці</b>
2.1. Частка інноваційної діяльності у загальній кількості завдань/робіт відповідно до посадових (робочих) інструкцій, %
2.2. Частка працівників, зайнятих інноваційною діяльністю, %
2.3. Частка проектних робіт у загальній кількості, %
2.4. Частка працівників зайнятих проектною діяльністю, %
2.5. Кількість внутрішніх та зовнішніх науково-дослідних розробок (НДР) (за рік)
2.6. Кількість принципово нових видів техніки і технології (за рік)
2.7. Кількість розроблених і впроваджених ресурсозберігаючих технологій (за рік)
<b>3. Соціально-трудові відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку</b>
3.1. Відсоток працівників, які працюють в режимі гнучкого робочого часу, %
3.2. Відсоток працівників, праця яких є нерегламентованою, %
3.3. Відсоток працівників, які працюють в умовах ненормованого робочого часу, %
3.4. Частка працівників, яким надається творча відпустка, %
<b>4. Соціально-трудові відносини, пов'язані з умовами та охороною праці</b>
4.1. Частка працівників, які працюють на автоматизованому (комп'ютеризованому) та механізованому (технічне озброєння) устаткуванні, %
4.2. Частка робочих місць оснащених автоматизованим (комп'ютеризованим) та механізованим (технічне озброєння) устаткуванням, %
4.3. Частка витрат підприємства на автоматизацію (комп'ютеризацію) та механізацію (технічне озброєння) підприємства (витрати на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення), % до валових витрат
<b>5. Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу</b>
5.1. Частка працівників, яких навчено новим професіям, % (за рік)
5.2. Частка працівників, які підвищили кваліфікацію (за рік)
в навчальних закладах, %
на робочому місці, %

продовження табл. 1

1
5.3. Частка працівників, які мають міжнародний сертифікат знання іноземної мови, %
5.4. Частка витрат підприємства на навчання та підвищення кваліфікації, % до валових витрат
<b>6. Соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці</b>
6.1. Частка працівників, охоплених колективними формами організації праці (включаючи участь в проектах), %
6.2. Частка працівників, охоплених індивідуальними формами організації праці, %
<b>7. Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів</b>
7.1. Частка посад/робіт, для яких розроблено модель компетенцій (профіль посади), %
7.2. Частка працівників, які пройшли процедуру оцінювання на основі розробленої моделі компетенцій за рік, %
7.3. Частка працівників, які були оцінені в межах центрів оцінювання за рік, %
7.4. Частка працівників, які пройшли процедуру оцінювання на основі досягнення поставлених цілей, % (за рік)
7.5. Частка працівників, які пройшли процедуру оцінювання на основі системи збалансованих показників, % (за рік)
<b>8. Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили</b>
8.1. Співвідношення середньої заробітної плати на підприємстві плати на підприємстві з найвищим рівнем середньої заробітної плати в країнах Європи
8.2. Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості (строкові трудові договори)
8.3. Співвідношення середньої заробітної плати працівників певної категорії (професіонали), зайнятих і незайнятих проектною діяльністю
8.4. Частка соціальних виплат і винагород в сукупній винагороді, %
8.5. Співвідношення середньої заробітної плати, яку одержують працівники певної категорії (професіонали), які працюють на умовах стандартної зайнятості та дистанційно
8.6. Співвідношення середньої заробітної плати, яку одержують працівники певної категорії, що працюють на умовах стандартної зайнятості та запозиченої праці
<b>9. Соціально-трудові відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства</b>
9.1. Частка атипових трудових договорів <sup>1</sup> у загальній кількості, %
9.2. Наявність/відсутність колективного договору
9.3. Наявність/відсутність профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудового колективу органу
9.4. Участь у колективних переговорах щодо укладення галузевої та генеральної угоди

Джерело: складено автором

В. Шейко та Н. Кушнарєнко зазначають, що у соціологічному дослідженні передусім важливо визначити обсяг вибірки. Остання залежить від загальної кількості соціальних об'єктів, які утворюють генеральну сукупність [6, с. 106].

Частина науковців зазначає, що під час формулювання питань анкети необхідно враховувати, що на деякі питання можуть дати ґрунтовні відповіді лише певні респонденти [7, с. 235; 8, с. 342]. Це важливо, оскільки окремі дослідження потребують відповідного рівня освіти та обізнаності працівників у певних питаннях.

Важливим етапом дослідження змін в соціально-трудових відносинах в контексті інноваційного розвитку підприємств є оцінка ефективності їхньої інноваційної діяльності. Така діяльність є однією з найбільш ризикових, оскільки вимагає значних інвестиційних, інтелектуальних та інших ресурсів. Ефективність реалізації інноваційної діяльності залежить від її якісної організації, яка у свою чергу повинна бути оптимально спланована на основі попередньої та поточної оцінки. Тому для її аналізу необхідно використовувати показники ефективності інноваційної діяльності, які сучасні вітчизняні економісти пропонують класифікувати за такими критеріями:

– параметри наукомісткості виробництва, які включають фактичні витрати на проведення НДДКР, співвідношення витрат на такі дослідження з обсягами продажів продукції підприємства, середньорічне зростання витрат на науково-технічні розробки, відношення загальної чисельності

<sup>1</sup> Атиповий трудовий договір – це договір, який відрізняється новизною конструкції і змісту, який характеризується значними модифікаціями однієї чи декількох ознак трудового договору: особистісного, організаційного чи майнового. Розрізняють такі атипові трудові договори: на певний термін, на неповний робочий час, для надання послуг праці в умовах підряду, для надомників, для працівників в умовах дистанційної зайнятості, для запозичених працівників та ін.

наукових та інженерних кадрів, зайнятих розробкою й впровадженням інновацій, до загальної чисельності зайнятих на підприємстві;

– параметри конкурентоздатності виробництва, які можуть включати показники якості продукції, ціну та вартість продукції, характеристики каналів збуту, структуру й частку ринку, диференціацію та диверсифікованість продукції, рівень сервісного обслуговування;

– параметри експорتابельності продукції, які відображають частку виробів, що знаходять збут за кордоном, частку продукції, частку ринку окремих країн або регіонів, що належать цьому підприємству; співвідношення цін реалізації та світових цін на аналогічну продукцію;

– параметри відновлення продукції, представлені показниками коефіцієнта відновлення продукції (відношення нової продукції до всього обсягу виробництва), частку принципово нової продукції, яка раніше не випускалася підприємствами України або світу;

– параметри техніко-економічного рівня продукції, які є специфічними для різних видів продукції, але можуть бути порівнянні між окремими підприємствами країни або з аналогічними іноземними виробами [9, с. 118].

Для аналізу оцінки ефективності інноваційної діяльності підприємства у закордонній практиці використовують такі показники: строк окупності інвестицій, чистий дисконтований дохід, внутрішня норма прибутку або коефіцієнт дисконтування, проста норма прибутку, коефіцієнт фінансової автономності проекту, коефіцієнт поточної ліквідності і т. д. [10, с. 93].

Як зазначає П. Смоленюк, вказаний перелік показників лише частково характеризує ефективність інноваційної діяльності та потребує доповнень. На думку автора, для детальнішої оцінки ефективності інноваційної діяльності до переліку показників варто внести, по-перше, коефіцієнт ефективності капіталовкладень підприємства в інноваційну діяльність, по-друге, частку прибутку від інноваційної діяльності, по-третє, коефіцієнт збалансованості грошових потоків, по-четверте, показник результативності стадії проведення НДДКР [11].

Наведемо показники ефективності інноваційної діяльності, виокремлені Ю. Левченко та М. Чорною [9, с.119-120; 12, с. 104].

Рентабельність інноваційної діяльності показує, який прибуток підприємство отримує з однієї вкладеної гривні в інновації та розраховується за такою формулою:

$$R_{ID} = \frac{\Pi_{ID}}{B_{ID}} \times 100, \quad (1)$$

де  $\Pi_{ID}$  – прибуток від інноваційної діяльності;

$B_{ID}$  – витрати на інноваційну діяльність.

Частка прибутку від інноваційної діяльності показує, яку частину від чистого прибутку підприємства становить прибуток, отриманий від реалізації інноваційної продукції, процесів, послуг (формула (2)).

$$\Pi_{ni} = \frac{\Pi_{II}}{\Pi}, \quad (2)$$

де  $\Pi_{II}$  – прибуток від реалізації інноваційної продукції, процесів, послуг;

$\Pi$  – чистий прибуток підприємства.

Частка витрат на інноваційну діяльність показує, скільки коштів від загальної суми витрачається на розвиток нових продуктів.

Цей показник повинен плануватися на достатньому рівні й відповідати структурі інноваційного портфелю, встановлюючи необхідне співвідношення між різними напрямками інвестицій (формула (3)).

$$C_{IH} = \frac{\sum_{i=1}^T B_i^H}{\sum_{i=1}^T B_i^3}, \quad (3)$$

де  $B^H$  – витрати на інноваційну діяльність підприємства;

$B^3$  – загальні витрати підприємства.

Інноваційний прибуток на одного працівника є своєрідним критерієм продуктивності праці людей, які займаються інноваційною діяльністю. Цей показник також дає уяву про ефективність розміщення додаткових ресурсів:

$$\Pi_{1n} = \frac{\Pi_{ID}}{\sum_{i=1}^T \Pi_{ПВП}^{IH}}, \quad (4)$$

де  $\Pi_{ID}$  – прибуток від інноваційної діяльності;

$\Pi_{ПВП}^{IH}$  – загальна кількість працівників, повністю зайнятих інноваційною діяльністю.

Частка витрат на персонал, що займається інноваційною діяльністю, показує скільки припадає витрат на персонал, що займається інноваційною діяльністю та розраховується за наступною формулою:

$$C_{ВПД} = \frac{\Phi_{3nID}}{\Phi_{3n}}, \quad (5)$$

де  $\Phi_{3nID}$  – розмір фонду заробітної плати працівників, що займаються інноваційною діяльністю;

$\Phi_{3n}$  – розмір фонду заробітної плати.

Коефіцієнт оновлення продукції відображає частку нової продукції у загальному обсязі продажу продукції підприємства. На основі цього показника можна зробити висновок про доцільність фінансування інноваційної діяльності, оскільки нова продукція, як правило, є конкурентоспроможною і проблем з її збутом зазвичай немає за умови, що ефективно працює служба маркетингу. Його можна розраховувати за такою формулою:

$$K_{OP} = \frac{O_{BHP}}{O_{3OP}}, \quad (6)$$

де  $K_{OP}$  – коефіцієнт оновлення продукції;  
 $O_{BHP}$  – кількість видів нової продукції, од.;  
 $O_{3OP}$  – загальна кількість товарної продукції, од.

Коефіцієнт освоєння нової продукції дає змогу оцінити здатність підприємства до впровадження інноваційної або підвладної технологічним змінам продукції та розраховується за формулою:

$$K_{ONP} = \frac{BP_{HP}}{BP_3}, \quad (7)$$

де  $BP_{HP}$  – виручка від реалізації нової або удосконаленої продукції та продукції, виготовленої за допомогою нових або удосконалених технологій, грн;

$BP_3$  – виручка від реалізації всієї продукції підприємства, грн.

Коефіцієнт освоєння нової техніки показує спроможність підприємства до освоєння устаткування новітніх виробничо-технологічних ліній. Визначається співвідношенням знову введених за останні три роки в експлуатацію новітніх основних виробничо-технологічних засобів у порівнянні з іншими засобами, включаючи будівлі, споруди, транспорт. Розраховується за формулою:

$$K_{HT} = \frac{O3_H}{O3}, \quad (8)$$

де  $O3_H$  – вартість нововведених новітніх основних засобів, грн;

$O3$  – середньорічна вартість виробничих засобів підприємства, грн.

Коефіцієнт оновлення технології відображає частку вартості нових технологій у загальному обсязі вартості технологій. Розраховують за формулою:

$$K_{OT} = \frac{N_{HT}}{\sum TP}, \quad (9)$$

де  $K_{OT}$  – коефіцієнт оновлення технології;

$N_{HT}$  – кількість впроваджених нових технологічних процесів;

$\sum TP$  – сумарна кількість технологічних процесів.

Третій етап передбачає проведення моніторингу трансформації соціально-трудових відносин та оцінку ефективності інноваційної діяльності за розробленим інструментарієм.

Наступним етапом є встановлення причинно-наслідкових зв'язків за допомогою інструментарію рангової кореляції.

Оскільки показники мають різні одиниці виміру, то для визначення комплексних показників спочатку варто розрахувати відповідні коефіцієнти. Коефіцієнти визначаються співвідношенням індивідуальних оцінок за кожним показником з відповідними стандартами чи еталонами (формула (10)) [13, с. 304].

$$K_i = \frac{O_i}{O_i^{\text{еталон}}}, \quad (10)$$

$O_i$  – оцінка за  $i$ -м показником

$O_i^{\text{еталон}}$  – еталонне значення  $i$ -го показника

Коефіцієнт рангової кореляції визначається за формулою (11) [14, с.246]:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_1^n d_j^2}{n(n^2-1)}, \quad (11)$$

Якщо серед значень ознак  $x$  і  $y$  зустрічається кілька однакових, тобто утворюються пов'язані ранги, то в такому випадку коефіцієнт Спірмена обчислюється за формулою (12):

$$\rho = 1 - \frac{6d^2 + A + B}{n^3 - n}, \quad (12)$$

де

$$A = \frac{1}{12} \sum (A_j^3 - A_j), \quad (13)$$

$$B = \frac{1}{12} \sum (B_k^3 - B_k), \quad (14)$$

$j$  – номери зв'язок по порядку для ознаки  $x$ ;

$A_j$  – число однакових рангів в  $j$ -й зв'язці по  $x$ ;

$k$  – номери зв'язок по порядку для ознаки  $y$ ;

$B_k$  – число однакових рангів в  $k$ -й зв'язці з  $y$ .

Коефіцієнт Спірмена приймає будь-які значення в інтервалі  $[-1; 1]$ . Значущість коефіцієнта кореляції рангів Спірмена перевіряється на основі  $t$ -критерію Стюдента. Розрахункове значення критерію визначається за формулою (15):

$$t_p = \rho \sqrt{\frac{n-2}{1-\rho^2}}, \quad 15$$

**Висновки з проведеного дослідження.** Розроблено інструментарій, який ґрунтується на сформованих нами показниках трансформації соціально-трудових відносин і спрямований на діагностику не системи соціально-трудових відносин загалом, а змін, що відбуваються в ній з метою виявлення факторів, які можуть сприяти чи перешкоджати процесу змін відповідно до вимог нової (інноваційної) економіки. Показники оцінювання трансформації соціально-трудових відносин на рівні підприємства охоплюють СТВ зайнятості, розвитку, оцінювання персоналу, організації та винагороди за працю, додержання норм трудового законодавства, пов'язані зі змістом та характером праці, ПВТР, умовами та охороною праці. Розроблений інструментарій може бути використаний для виявлення основних трансформацій у сфері соціально-трудових відносин і дослідження їх впливу на ефективність інноваційної діяльності.

### Література

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К. : Алерта, 2010. – 734 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
3. Іляш О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О.І. Іляш, С.С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/14940807/ekonomika/monitoring\\_sotsialno-trudovoyi\\_sferi\\_instrument\\_regulyuvannya\\_udoskonalennya\\_](http://pidruchniki.com/14940807/ekonomika/monitoring_sotsialno-trudovoyi_sferi_instrument_regulyuvannya_udoskonalennya_)
4. Карпіщенко О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / О.І. Карпіщенко. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2006. – 264 с.
5. Браймен А. Методы социальных исследований. Группы, организации и бизнес / А. Браймен, Э. Белл. – Х. : Изд-во Гуманитарный Центр, 2012. – 776 с.
6. Шейко В.М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : підручник / В.М. Шейко, Н.М. Кушнарєнко. – 6-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 310 с.
7. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. – М. : Добросвет, 2000. – 596 с.
8. Добренков В.И. Методы социологического исследования: учебн. / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 768 с.
9. Левченко Ю.Г. Економіка й організація інноваційної діяльності : Курс лекцій для студ. напряму 6.030504 «Економіка підприємства» для всіх форм навч. / Ю.Г. Левченко. – К. : НУХТ, 2012. – 163 с.
10. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов. Официальное издание – М. : ОАО «НПО» Изд. «Экономика», 2008 – 234 с.
11. Смоленюк П. Аналіз ефективності інноваційної діяльності підприємств / П. Смоленюк // Економічний аналіз. – 2005. – Випуск 5. – С. 332–336.
12. Чорна М.В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств : монографія / М.В. Чорна. – Харків : ХДУХТ, 2012. – 210с.
13. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом : навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 399 с.
14. Єріна А.М. Статистика : підручник / А.М. Єріна, З.О. Пальян. – К. : КНЕУ, 2010. – 351 с.

### References

1. Akilina, O.V. (2010), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and labor relations], tutorial, Alerta, Kyiv, Ukraine, 734 p.
2. Kolot, A.M. (2008), *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku* [Social and labor sphere: state relations, new challenges, development tendencies], KNEU, Kyiv, Ukraine, 251 p.
3. Iliash, O.I. (2010), "Labor economics and labor relations", available at: [http://pidruchniki.com/14940807/ekonomika/monitoring\\_sotsialno-trudovoyi\\_sferi\\_instrument\\_regulyuvannya\\_udoskonalennya\\_](http://pidruchniki.com/14940807/ekonomika/monitoring_sotsialno-trudovoyi_sferi_instrument_regulyuvannya_udoskonalennya_) (access date January 10, 2017).
4. Karpishchenko, O.I. (2006), *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and labor relations], tutorial, VTD «Universytetska knyha», Sumy, Ukraine, 264 p.



5. Braymen, A. and Bell, E. (2012), *Metody sotsialnykh issledovaniy. Gruppy, organizatsii i biznes* [Methods of Social Research. Groups, organizations and business], Izd-vo Gumanitarnyy Tsent, Kharkiv, Ukraine, 776 p.
6. Sheiko, V.M. and Kushnarenko, N.M. (2008), *Orhanizatsiia ta metodyka naukovo-doslidnytskoi diialnosti* [The organization and methods of research activities], textbook, 6<sup>th</sup> publishing, corrections and additions, Znannia, Kyiv, Ukraine, 310 p.
7. Yadov, V.A. (2000), *Strategiya sotsiologicheskogo issledovaniya. Opisaniye, obyasneniye, ponimaniye sotsialnoy realnosti* [The strategy of sociological research. Description, explanation, understanding of social reality], Dobrosvet, Moscow, Russia, 596 p.
8. Dobrenkov, V.I. (2008), *Metody sotsiologicheskogo issledovaniya* [Methods of sociological research], textbook, INFRA-M, Moscow, Russia, 768 p.
9. Levchenko, Yu.H. (2012), *Ekonomika i orhanizatsiia innovatsiinoi diialnosti. Kurs lektsii dlia stud. napriamu 6.030504 «Ekonomika pidpriemstva» dlia vsikh form navch.* [Business organization and innovation. Lecture courses for students in training 6.030504 «Business Economics» all forms of education], NUKhT, Kyiv, Ukraine, 163 p.
10. Metodicheskiye rekomendatsii po otsenke effektivnosti investitsionnykh proyektov (2008), [Guidelines on estimates of the effectiveness of investment projects], OAO «NPO» Izd. «Ekonomika», Moscow, Russia, 234 p.
11. Smoleniuk, P. (2005), "Analysis of the effectiveness of innovation enterprises", *Ekonomichnyi analiz*, no. 5, pp. 332–336.
12. Chorna, M.V. (2012), *Otsinka efektyvnosti innovatsiinoi diialnosti pidpriemstv* [Evaluating the effectiveness of innovative activity of enterprises], monograph, KhDUKhT, Kharkiv, Ukraine, 210p.
13. Tsymbaliuk, S.O. (2009), *Tekhnolohii upravlinnia personalom* [Technology HR], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 399 p.
14. Yerina, A.M. (2010), *Statystyka* [Statistics], textbook, KNEU, Kyiv, Ukraine, 351 p.

Рецензент: д-р екон. наук, доцент ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана» С.О. Цимбалюк

УДК 005.35:[005.936.3:621]

Плекан У.М.,  
аспірант\* кафедри економіки та фінансів  
Тернопільський національний технічний  
університет ім. Івана Пулюя

## ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНИХ ІНІЦІАТИВ ПІДПРИЄМСТВАМИ ПРИЛАДОБУДУВАННЯ

Plekan U.M.,  
graduate student at the department of economy and finance  
Ternopil Ivan Puluj National Technical University

## PECULIARITIES OF CONDUCTING SOCIALLY RESPONSIBLE INITIATIVES OF THE INSTRUMENT-MAKING ENTERPRISES

**Постановка проблеми.** Наростання соціальних, екологічних, економічних проблем та політична нестабільність останніх чотирьох років в Україні спонукають підприємства проводити соціальні практики та знаходити нові підходи до вирішення нагальних проблем. Уникати соціальної відповідальності можна за умови ізоляції від суспільства, що є неприпустимим для підприємства в ринкових умовах. Крім того, багатьма дослідженнями доведено, що соціальна відповідальність приносить користь підприємству і, навпаки, уникнення соціальної відповідальності звужує можливості розвитку.

Україна гостро відчуває гальмуючий вплив відсутності чіткої законодавчої бази і правових рамок соціально відповідальної поведінки суб'єктів господарювання, брак чіткого розуміння необхідності

---

\* Науковий керівник: Панухник О.В. – д-р екон. наук, професор