

УДК 658.141

Полінкевич О.М., д.е.н., доцент

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

### **ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ СИСТЕМІ**

У статті розглянуто складові соціально-трудова відносин у підприємницькій системі, запропоновано ефективну їх систему, визначено показники оцінювання системи соціально-трудова відносин. Зазначено, що соціально-трудова відносини є визначальним чинником зростання конкурентоспроможності України.

**Ключові слова:** підприємницька системи, соціально-трудова відносини, праця, прибуток, конкурентоспроможність.

Polinkevych O.

### **FORMATION OF EFFECTIVE INDUSTRIAL RELATIONS OF THE SYSTEM**

The article examines the components of industrial relations in business system offered them an effective system defined performance assessment system of industrial relations. Indicated that social and labor relations are a determining factor increase Ukraine's competitiveness.

**Keywords:** business systems, social and labor relations, labor, profit, competitiveness.

Полинкевич О.Н.

### **ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СИСТЕМЕ**

В статье рассмотрены составляющие социально-трудова отношений в предпринимательской системе, предложено эффективную их систему, определены показатели оценки системы социально-трудова отношений. Отмечено, что социально-трудова отношения являются определяющим фактором роста конкурентоспособности Украины.

**Ключевые слова:** предпринимательская системы, социально-трудова отношения, труд, прибыль, конкурентоспособность.

**Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливим науковими та практичними завданнями.** Нова економіка визначає економічний розвиток підприємницької системи. Головними елементами їхнього успішного функціонування є три складові: управління людськими ресурсами, управління ефективністю та управління якістю продуктів. Варто погодитися з висловом Лі Якокка, ключ до успіху зовсім не в інформації – він в людях. Тому для заповнення вищих управлінських посад він завжди підшукував лише невтомних працівників: «Це ті самі працівники, які прагнуть робити більше ніж від них вимагається. Сила цих менеджерів у тому, що вони знають, як давати доручення іншим і надихати людей на справу. Вони вміють виявляти «вузькі» місця і визначати пріоритетні завдання. Вони саме той гатунок керівників, які мають право сказати: «Забудьте цю справу, на неї піде десять років. Ось чим ми повинні зайнятися сьогодні»[7]. Він зазначив, що якщо відсутня

команда, то з інших факторів не вдасться нічого зробити. Відповідно до цього назріла проблема розробки механізмів, які б забезпечили формування ефективної команди у підприємницькій системі, яка б включала сукупність соціально-трудових відносин у колективі, між споживачами та постачальниками, органами державної влади, менеджментом та власниками тощо. Сукупність соціально-трудових відносин між різними контрагентами формує позитивний мікроклімат у підприємницькій системі, визначає конкурентні переваги та ключові фактори успіху, закладає основи для ефективного функціонування інноваційної моделі економіки.

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Проблемам соціально-трудових відносин присвячено значний доробок праць вітчизняних та зарубіжних авторів. Так, у роботах А. Колота, С. Мельника досліджувалися соціально-трудові відносини з позиції стійкого розвитку національної економіки [5; 6; 9]. О.О. Фоміна вивчає механізми регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності [13]. Л.І. Донець, А. Горбовська визначають особливості соціально-трудових відносин у контексті економічних перебудов [3]. Д.П. Богиня обґрунтував погіршення параметрів розвитку соціально-трудових відносин в Україні зниженням попиту на працю [1]. До наукової розробки теоретичних і практичних аспектів соціально-трудових відносин, регулювання зайнятості населення внесли вагомий внесок В.М. Нижник [10], М. В. Семикіна, Е.М. Лібанова [8], М.І. Долішній [2] тощо. Проте в їхніх працях недостатньо повно розглянута моделі соціально-трудових відносин у підприємницькій системі.

**Цілі статті.** Метою статті є розробка ефективної моделі соціально-трудових відносин у підприємницькій системі.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Підприємницька система є динамічною, само розвиваючою структурою, яка видозмінюється під впливом факторів внутрішнього і зовнішнього середовища. За такого підходу формуються як позитивні, так і негативні зміни, які є визначальними у розвитку організації, в т.ч. соціально-трудових відносин. Останні є визначальними та закладають основи успішного ведення бізнесу, формування ключових факторів успіху. В епоху інформаційних технологій ефективна модель соціально-трудових відносин є одним із ключових факторів успіху. Побудова ефективної системи соціально-трудових відносин в організації передбачає низку кроків:

- 1) визначення факторів зовнішнього середовища, які впливають на зміну соціально-трудових відносин;
- 2) оцінювання факторів внутрішнього середовища, які впливають на зміну соціально-трудових відносин;
- 3) визначення складових системи соціально-трудових відносин в підприємницькому середовищі;
- 4) підбір показників оцінювання ефективності системи соціально-трудових відносин.

На кожному кроці використовують окремі інструменти, які забезпечують побудову дієвих та ефективних соціально-трудових відносин у підприємницькій системі.

До основних факторів зовнішнього середовища, які впливають на зміну соціально-трудова відносин належать:

- 1) державне регулювання процесів у сфері соціально-трудова відносин;
- 2) темпи економічного зростання країни;
- 3) індекс глобальної конкурентоспроможності країни;
- 4) рівень освіченості;
- 5) рівень життя населення;
- 6) індекс інфляції.

Індекс глобальної конкурентоспроможності визначає здатність економіки зростати у довгостроковій перспективі. Він складається з 114 показників, 2/3 яких – це результати опитування керівників бізнесу, 1/3 – статистична інформація. Україна у 2007–2015 роках займала серед 140 країн 78–79 місце (рис. 1). Дані рисунку засвідчують, що Україна у загальному рейтингу країн світу за рівнем конкурентоспроможності посідала у 2007 році 73 місце, у 2008 році 72 місце, у 2009 році 82 місце, у 2010 році 89 місце, у 2011 році 82 місце, у 2012 році 73 місце, у 2013 році 84 місце, у 2014 році 76 місце, у 2015 році 79 місце. Таким чином, сформована тенденція засвідчує, що по одних показника Україна укріплює свої позиції, коли по інших – втрачає. За вищою освітою та професійною підготовкою Україна у 2015 році піднялась на 7 позицій і зайняла 34 місце з 140 країн світу. Таким чином, вища освіта залишається конкурентною перевагою України. Україна зайняла 14-те місце в світі за рівнем охоплення вищою освітою та 38 місце за якістю викладання математики та природничих наук. 44 місце – за доступом до Інтернету в школах (плюс 23 позиції). Освітня реформа передбачає подальші структурні зміни в усіх галузях освіти і науки, що в першу чергу, призведуть до підвищення якості освіти. У подальшому передбачено кардинальну реформу професійної підготовки. Зокрема, зросте вплив роботодавців на формування змісту програм. Україна також має конкурентну перевагу у якості (45-те місце серед 140 країн) та охопленні початковою освітою (33-те). Таким чином, трудові ресурси, на нашу думку, є тим вагомим фактором, який забезпечить зростання глобальної конкурентоспроможності України на світовому ринку.

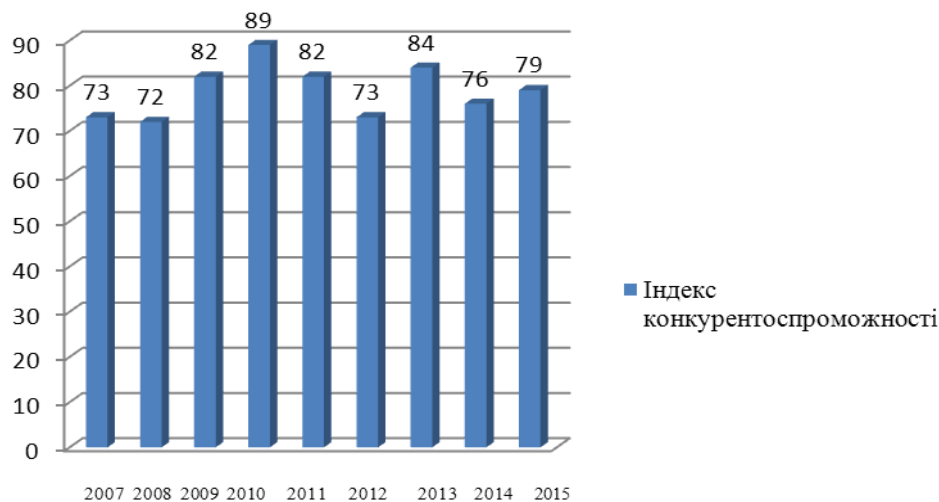


Рис.1. Індекс глобальної конкурентоспроможності України [12; 14]

До внутрішніх факторів відносять:

- 1) систему оплати праці на підприємстві;
- 2) узгоджений з трудовим колективом механізм регулювання соціально-трудоких відносин;
- 3) рівень рентабельності, платоспроможності та структури капіталу підприємства;
- 4) система управління підприємством.

Основними складовими системи соціально-трудоких відносин у підприємницькій системі є:

- 1) суб'єкти соціально-трудоких відносин;
- 2) цілі суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- 3) інтереси суб'єктів соціально-трудоких відносин;
- 4) система показників для оцінювання інтересів соціально-трудоких відносин;
- 5) інструменти регулювання;
- 6) інститути з реалізації інтересів;
- 7) принципи функціонування ефективної системи соціально-трудоких відносин;
- 8) передумови ефективного функціонування системи соціально-трудоких відносин;
- 9) нормативно-правове та інформаційне забезпечення.

Представимо складові системи соціально-трудоких відносин на рис. 2.

У підприємницькій системі сформувалися прямі та опосередковані зв'язки, які визначають фінансово-економічні, матеріальні, інформаційні та інтелектуальні потоки між трьома суб'єктами (державою, роботодавцями та найманими працівниками) і об'єктами (праця і результат). Графічно їх можна подати на рис. 3. Держава здійснює замовлення та підготовку висококваліфікованих кадрів, за допомогою яких формуються трудові ресурси. Роботодавці відбирають фахівців відповідно власним потребам. Банк праці формують вищі навчальні заклади I–IV рівнів акредитації, навчальні комбінати. В результаті встановлених взаємозв'язків підвищується суспільний добробут, який забезпечує зростання конкурентоспроможності держави та реалізацію стратегічних цілей розвитку роботодавців. Ефективність соціально-трудоких відносин у підприємницькій системі вимірюється низкою показників. Вони мають оцінювати дві складові результату: суспільний добробут та прибутковість.

Тому варто використовувати показники за двома групами:

I група. Макроекономічні показники.

- 1) ВВП на душу населення;
- 2) рівень платоспроможного попиту населення;
- 3) рівень безробіття за методологією МОП.

II група. Мікроекономічні показники.

- 1) рентабельність підприємства;
- 2) частка оплати праці у витратах підприємства;
- 3) коефіцієнт плинності кадрів.

Суб'єкти	Держава	Роботодавці	Працівники
Ціль	Безконфліктне компромісне балансування інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин з метою зростання рівня життя населення		
Інтереси	Створення стабільних умов для розвитку економіки	Досягнення стратегічних і тактичних цілей	Підвищення рівня платоспроможності
Система показників	Рівень безробіття за методологією МОП. Рівень освіти працездатного населення	Рівень інноваційної активності. Рентабельність підприємства. Коефіцієнт платоспроможності. Коефіцієнт фінансової стійкості. Коефіцієнт Бівера	Частка ФОП у витратах. Рівень соціального захисту працівників
Інструменти регулювання	Програми зайнятості. Програми розвитку освіти. Програми розвитку економіки. Мінімальний рівень зарплати та рівень прожиткового мінімуму. Формування ЄТС	Система оплати праці. Охорона праці на підприємстві. Колективний та трудовий договір. Реалізація соціального пакету	Дотримання трудових договорів та контрактів. Реалізація соціального пакету
Інститути з реалізація інтересів	Міністерство соціальної політики України. Федерація професійних спілок України. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України	Збори трудового колективу. Ревізійна комісія. Збори акціонерів (учасників). Правління. Рада директорів. Профспілкова організація працівників.	
Принципи	Обумовлюють процеси зовнішнього середовища Орієнтація на формування соціальної економіки. Рівність прав і можливостей учасників ринку. Науково обґрунтовані норми.	Обумовлюють процеси внутрішнього середовища Солідарність. Ефективність. Соціальне партнерство. Відповідальність. Обґрунтованість у прийнятті рішень. Вдосконалення і самореалізація. Розподіл результатів праці стратегічних груп	
Передумови	Об'єктивні закони еволюційного розвитку. Політична ситуація в Україні. Економічна ситуація в Україні. Інтеграційні процеси.		
Передумови	Закон України «Про Державний бюджет на 2016 рік» КзПП Закон України «Про оплату праці» Інструкції, постанови та інші нормативно-правові документи	Колективний договір. Генеральна тарифна угода. Положення про оплату праці та преміювання. Наказ про облікову політику підприємства. Штатний розпис. Виробнича програма.	Колективний договір. Положення про нормування праці на підприємстві. Посадові інструкції. Плани та норми виробітку.

Рис. 2. Складові системи соціально-трудова відносин

\* розроблено автором

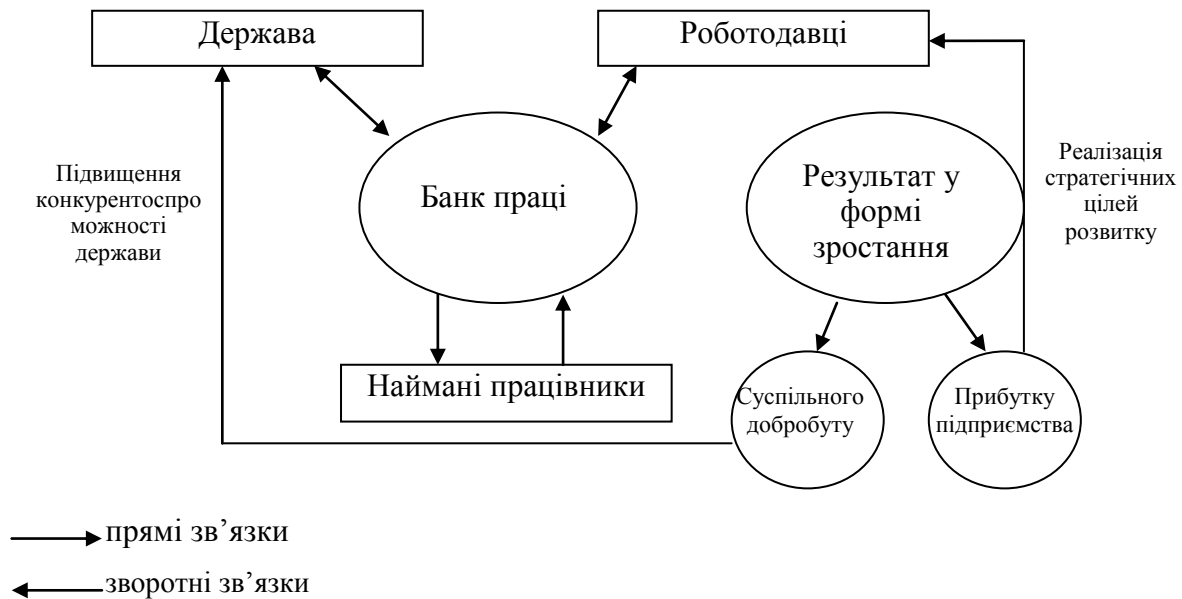


Рис. 3. Зв'язки у системі соціально-трудова відносин

\* розроблено автором

**Висновки.** Підприємницька система розвивається динамічно під впливом інтеграційних процесів. Сучасні підходи до управління ними є визначальними при формуванні ВВП. Головним чинником зростання ВВП є трудові ресурси, які закладають основи економічного розвитку на засадах соціального партнерства бізнесу і держави. Соціально-трудова відносина є визначальним чинником економічного зростання. Ефективність системи соціально-трудова відносин має визначатися показниками макро- та мікрорівня. Це зумовлено результатом соціально-трудова відносин, який виступає у двох формах: суспільному добробуту та прибутковості. Складовими системи соціально-трудова відносин є суб'єкти соціально-трудова відносин, цілі суб'єктів соціально-трудова відносин, інтереси суб'єктів соціально-трудова відносин, система показників для оцінювання інтересів соціально-трудова відносин; інструменти регулювання, інститути з реалізації інтересів, принципи функціонування ефективної системи соціально-трудова відносин, передумови ефективного функціонування системи соціально-трудова відносин, нормативно-правове та інформаційне забезпечення. Взаємоузгодженість між цими компонентами та налагодження ефективних відносин забезпечить зростання конкурентоспроможності підприємств та держави загалом.

#### Список використаних джерел:

1. Богиня Д.П. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень : Збірник наукових праць . – 2008 . – № 7. – Вип. 32 . – С. 39–46 .
2. Долішній М.І. Підприємництво в соціальній сфері як передумова формування експорторієнтованої економічної політики / М. Долішній, В. Куценко // Економіка України : Політико-економічний журнал . – 08/2006 . – № 8 . – С. 10-18 .
3. Донець Л.І. Соціально-трудова відносина в контексті економічних перетворень [Електронний ресурс] / Л.І. Донець, А. Горбовська. – Режим доступу: ea.dgtu.donetsk.ua:8080/.../SOCIAL'NO-TRUDOVY\_VIDOSYNY\_Donec'\_Gorbovs'k..
4. Жадан О.В. Трансформація соціально-трудова відносин у сучасному суспільстві [Електронний ресурс] / О.В. Жадан. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.2/155.pdf>
5. Колот А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / А. Колот, О. Грішнова, О. Герасименко та ін. // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 49.
6. Колот А. Соціально-трудова аспекти забезпечення стійкого розвитку національної економіки / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 4. - С. 8-15.
7. Ли Якокка Кар'єра менеджера. — Прогрес, Москва, 1991г. – 222с.
8. Лібанова Е.М. Соціальна орієнтація ринкової економіки як передумова консолідації суспільства / Е.М. Лібанова // Вісник національної академії наук України. – 2010. – № 8. – С. 3–14

9. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С.В. Мельник. – К.: Соціформ, 2009. – 768 с.
10. Нижник В.М. Проблеми та перспективи комплексності оцінки персоналу підприємства / В. М. Нижник, Т. І. Змерзла // Вісн. Хмельниц. нац. ун-ту. Екон. науки. – 2013. – № 5, т. 1. – С. 7-9.
11. Новак І. Соціальний пакет як механізм удосконалення оплати праці / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 6–12.
12. Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності 2015 <http://reforms.in.ua/ua/news/ukrayina-u-reytingu-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2015>.
13. Фоміна О.О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності / О.О. Фоміна // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Т. Туган-Барановського. – 2013. – № 3. – С. 46–56.
14. World Economic Forum, The Global Competitiveness Report, 2014-2015 [http://www.amcham.ch/events/content/141104\\_ZH\\_Jennifer%20Blanke.pdf](http://www.amcham.ch/events/content/141104_ZH_Jennifer%20Blanke.pdf).