УДК 331:316.3:631.1 DOI: 10.5281/zenodo.1220641

# МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

**Ланченко Є.О.**

*Предмет дослідження охоплює методичні аспекти аналізу функціонування системи соціально-трудових відносин у аграрній сфері АПК, їх регулювання в контексті соціально-економічного розвитку села. Метою роботи є обґрунтування основних напрямів проведення економічного аналізу розвитку соціально-трудових відносин у сільському господарстві. Методи проведення роботи: історичний, абстрактно-логічний, системний підхід.*

*Результати роботи: узагальнено теоретико-методичні аспекти проведення економічного аналізу стану соціально-трудових відносин у аграрній сфері АПК; визначено критерії оцінки розвитку системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві.*

*Галузь застосування результатів: навчальний процес у вищій освіті, проведення подальших прикладних економічних досліджень розвитку аграрних соціально-трудових відносин.*

*Висновки: сформовано методичні засади комплексного економічного аналізу розвитку системи соціально-трудових відносин у сільському господарстві, визначивши соціальний, економічний і суспільно-політичний напрями їх функціонування та відповідний набір критеріїв.*

***Ключові слова:*** *соціально-трудові відносини, сільське господарство, економічний аналіз, моніторинг.*

# МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

**Ланченко Е.А.**

*Предмет исследования охватывает методические аспекты анализа функционирования системы социально-трудовых отношений в аграрной сфере АПК, их регулирование в контексте социально-экономического развития села. Целью работы является обоснование основных направлений проведения экономического анализа развития социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве. Методы проведения работы: исторический, абстрактно-логический, системный подход.*

*Результаты работы: обобщены теоретико-методические аспекты проведения экономического анализа состояния социально-трудовых отношений в аграрной сфере АПК; определены критерии оценки развития системы социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве.*

*Область применения результатов: учебный процесс в высшем образовании, проведение дальнейших прикладных экономических исследований развития социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве.*

*Выводы: сформулировано методические основы комплексного экономического анализа развития системы социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве, определив социальный, экономический и общественно-политический направления их функционирования и соответствующий набор критериев.*

***Ключевые слова:*** *социально-трудовые отношения, сельское хозяйство, экономический анализ, мониторинг.*

# METHODICAL BASES OF ECONOMIC ANALYSIS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS DEVELOPMENT IN AGRICULTURE

**Lanchenko Y.O.**

*The object of research covers the methodological aspects of the analysis of the functioning of the system of social and labour relations in the agrarian sphere of the agroindustrial complex, their regulation in the context of the socioeconomic development of the village. The purpose of work is reasons to substantiate the main directions of economic analysis of the development of social and labour relations in agriculture. Methods of carrying out work: historical; abstract and logical, system approach.*

*Results of work: the theoretical and methodical aspects of the economic analysis of the state of social and labour relations in the agrarian sector of agro-industrial complex have been formulated; the criteria for evaluating the development of the system of social and labour relations in agriculture are determined.*

*Practical implementation: educational process in the higher education, carrying out further applied economic researches of development of social and labour relations in agriculture.*

*Conclusions: the methodical foundations of a comprehensive economic analysis of the development of the system of social and labour relations in agriculture have been formulated, defining the social, economic and social and political directions of their functioning and the corresponding set of criteria.*

***Key words:*** *social and labour relations, agriculture, economic analysis, monitoring.*

**Актуальність.** У період планової економіки головне призначення економічного аналізу трудових показників полягало в обґрунтуванні напрямів удосконалення: організації праці й трудових процесів у колективах підприємств; системи управління господарською діяльністю; мотиваційного механізму працівників, зокрема на основі соціалістичного змагання тощо. Аналітична робота на всіх рівнях і стадіях управління була систематичною, а вихідна інформація – максимально достовірною, що забезпечувало процес планування

**© Ланченко Є.О., 2018**

розвитку народного господарства на коротко-, середньо- й довгостроковий періоди, проведення комплексного економічного аналізу й відповідного оперативного контролю використання трудових і інших виробничих ресурсів господарських суб'єктів.

Нині ж акцент розвитку національної економіки змінився в бік її соціалізації. Постають нові завдання й напрями економічного аналізу динаміки й тенденцій розвитку соціально-трудових відносин (СТВ), зокрема в сільському господарстві, для висвітлення максимально об'єктивної ситуації, що може вплинути на майбутні управлінські рішення щодо соціально-економічного розвитку сільських територій.

**Ступінь дослідження даної проблеми вченими.** Обґрунтуванню методичних аспектів розвитку системи СТВ, зокрема й у сільському господарстві, присвячено багато уваги учених і практиків. Вони сформували сукупність критеріїв і відповідних показників для економічного аналізу розвитку СТВ і провели їх аналіз на макро- і/або мікрорівні. У сучасний період вчені економісти-аграрники зосереджені на обґрунтуванні головних напрямів (векторів) економічного аналізу розвитку СТВ для ретельної оцінки їх стану, діагностики й аргументації прийняття майбутніх оптимальних рішень суб'єктами СТВ тощо.

**Предмет дослідження** охоплює методичні аспекти функціонування системи СТВ в аграрній сфері АПК, їх регулювання в контексті соціально-економічного розвитку села.

**Метою дослідження** є визначення основних напрямів проведення економічного аналізу розвитку СТВ у сільському господарстві.

**Завдання дослідження:** 1) узагальнити методичні аспекти проведення економічного аналізу стану СТВ у аграрній сфері АПК; 2) визначити критерії оцінки розвитку системи СТВ у сільському господарстві.

**Методи:** історичний (дослідження методичних підходів до аналізу показників трудової діяльності в плановій і ринковій економіці); абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення й формування напрямів економічного аналізу СТВ у сільському господарстві); системний підхід (визначення головних критеріїв оцінки стану СТВ у аграрному секторі економіки тощо.

**Постановка проблеми.** До головних завдань економічного аналізу трудових показників раніше відносили: поглиблену перевірку обґрунтованості планових завдань зменшення трудомісткості продукції й підвищення продуктивності праці порівняно з фактичними показниками; оцінку стану організації праці, її стимулювання, формування й використання трудових ресурсів тощо. На сьогодні постає питання формування методичних засад до проведення комплексного економічного аналізу розвитку СТВ у аграрній сфері АПК, які б забезпечили достовірну об'єктивну оцінку відповідних показників і їх значення для всіх сторін СТВ: працівника, роботодавця, громади, держави, міжнародної спільноти.

**Результати дослідження.** У ринкових умовах господарювання важливим методологічним завданням досліджень розвитку СТВ, як слушно зазначають учені М.В. Семикіна, З.В. Смутчак і ін. [1, с. 28-29], є вибір нових критеріїв оцінки їх стану та ефективності розвитку. Учені роблять акцент на показниках, які відображають міру досягнення мети розвитку СТВ – забезпечення ефективності праці й безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників заради соціальної стабільності й злагоди в суспільстві (гармонізація СТВ). Пошук адекватної системи індикаторів оцінки стану СТВ дозволив їм запропонувати в якості критеріїв наступні:

- на макро- й мезоекономічному рівнях: динаміку продуктивності праці; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу населення країни (регіону, галузі); збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на відповідному рівні; динаміку рівня та якості життя;

- на мікроекономічному рівні: динаміку продуктивності праці персоналу; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу підприємства (установи); оцінку рівня конфліктності у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників; оцінку стану мотивації праці; оцінку рівня задоволеності працівників працею та трудовими відносинами, а також показники якості трудового життя.

Варто відзначити, що безконфліктне функціонування СТВ у економіці, підвищення продуктивності праці, поліпшення параметрів якості трудового життя та інші критерії і їх показники не повною мірою характеризують стан розвитку СТВ. Зокрема, у сільськогосподарському виробництві, зважаючи на соціально-економічні особливості його розвитку в нашій країні, про ефективну (результативну) систему СТВ у галузі можна говорити за умови максимально можливого задоволення інтересів всіх суб'єктів цих відносин (працівники, роботодавці, громада, місцева влада), ураховуючи демографічні, соціальні, економічні, земельні, екологічні, політичні умови і/або обмеження.

У реформованих аграрних підприємствах, як зазначає І.В. Шепель, методика оцінки особливостей СТВ має враховувати: по-перше – демографічні особливості та територіальні системи розселення й забезпечення трудовими ресурсами; по-друге – оцінку рівня та якості життя сільських жителів, умов їх праці; по-третє – системно-структурний аналіз попиту та пропозиції на робочу силу, рівень зайнятості та безробіття, галузеву структуру й територіальну організацію трудових ресурсів, продуктивність праці; прогноз та обґрунтування розвитку ринку праці та підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва в цілому [2].

Зазначені критерії аналізу СТВ у аграрній сфері АПК більшою чи меншою мірою враховані багатьма вченими при методичних засад оцінки стану розвитку СТВ і/або СТС. Проте потребує удосконалення система цих критеріїв, яка б дозволила комплексно охарактеризувати динаміку й виявити тенденції розвитку СТВ у аграрній економіці в ракурсі формування організаційно-економічних умов децентралізації управління розвитком сільських громад. Постає необхідність моніторингу показників розвитку системи СТВ у сільському

господарстві, головна ціль якого полягатиме в інформуванні й реагуванні суб'єктів цих відносин для прийняття важливих управлінських рішень і запровадження відповідних практичних заходів. Зокрема для уникнення соціально-трудової напруги на селі: збільшення безробіття, зменшення трудових доходів населення й обсягів сільськогосподарського виробництва, погіршення показників його ефективності. Моніторинг стану СТВ у аграрній сфері АПК потрібний для забезпечення відповідною фактологічною інформацією системи управління розвитком сільських територій.

Надалі потрібно визначитися із повнотою відповідних показників, що характеризуватимуть відповідні критерії стану розвитку СТВ. Як наведено в праці В.А. Плаксова, результати статистичного аналізу та методики аналізу показників праці свідчать про необхідність подальшої розробки та удосконалення системи базових показників, визначення доцільності та оптимальності звітності, економічного обґрунтування та розрахунків окремих показників праці, організації аналітичної роботи в кожній ланці управління працею та виробництвом. Інструменти статистичних досліджень та методики економічного аналізу основних показників праці потребують удосконалення.

Основною функцією економічного аналізу є одержання узагальненої інформації для наступного прийняття рішення. Його завдання – виявлення та вивчення невикористаних ресурсів, оптимальна оцінка існуючої або планової ситуації. Залежно від цілей, повноти, періодичності аналіз може бути: 1) оперативним, тобто аналізом господарської діяльності за певним колом показників у визначені етапи (за робочий день, тиждень, декаду, зміну та ін.); 2) тематичним, тобто аналізом окремих показників, сторін діяльності підприємства; 3) повним, коли вивчається вся діяльність підприємства [3, с. 3-5].

Узагальнюючи погляди вчених періоду планової економіки, сучасного періоду формування й розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки, а також необхідність оперативного отримання фактологічних аналітичних даних, до головних критеріїв (характеристик, індикаторів або детермінант) розвитку СТВ можна віднести наступні:

1) формування трудового потенціалу (демографічні процеси, освіта й охорона здоров'я);
2) кон'юнктура ринку праці (зайнятість і безробіття населення);
3) організація праці (умови праці, обслуговування робочих місць, нормування праці тощо);
4) продуктивність праці та ефективність господарської діяльності (рентабельність продукції, норма прибутку, капіталовіддача);
5) мотивація праці й соціальний захист населення (оплата праці, соціальні стандарти й гарантії);
6) якість трудового життя й соціальна злагода в громадах і суспільстві в цілому.

На сьогодні перелік критеріїв і відповідних показників, що їх характеризують, значно збільшився у зв'язку зі зменшенням рівня прямого державного регулювання економіки та збільшенням кількості рівноправних суб'єктів СТВ, виникненням потреби в додаткових показниках стану їх розвитку. Сукупність показників, що характеризуватимуть розвиток СТВ, мають сформувати інформативну аргументовану базу для: прийняття оптимальних управлінських рішень органами влади й керівництвом підприємств; відповідної реакції громадських і профспілкових організацій різних рівнів тощо.

Першим і важливим напрямом аналізу є оцінка демографічних процесів на селі. Ще М.В. Птуха зазначав, що розвиток демографічної статистики у всіх її частинах стає необхідністю, породжується життєвими потребами суспільства. Подальший соціальний і економічний розвиток, практика народногосподарського планування й прогнозування, що дедалі удосконалюються, вимагають поглибленого вивчення проблем народонаселення, розширення фронту демографічних досліджень [4, с. 5-6].

Показники економічного аналізу мають відображати міру досягнення цілей із питань розвитку виробничих і СТВ, ефективність використання ресурсів у підприємствах. Вони дозволяють підпорядкувати управлінню всі напрями господарської діяльності, оцінювати поточні результати, планувати та прогнозувати розвиток виробництва на різні строки, здійснювати порівняння продуктивних сил країн, регіонів, а також галузей і підприємств тощо.

Так, учений В.А. Плаксов на мікрорівні для економічного аналізу показників праці виокремлює такі їх групи: 1) показники організації праці; 2) показники використання трудових ресурсів; 3) показники нормування праці; 4) показники продуктивності праці; 5) показники заробітної плати.

Економічний аналіз показників праці надає можливість об'єктивної оцінки результатів роботи трудового колективу та виявлення можливостей для її поліпшення. До найбільш актуальних завдань економічного аналізу належать: виявлення напрямів і шляхів раціонального використання трудових ресурсів, підвищення результативності праці, поліпшення оплати та умов праці. Виходячи із цього, показники, що характеризують організацію та використання праці, мають бути об'єктом постійної уваги тих працівників регіону, галузі чи підприємства, які здійснюють виробниче, технічне, технологічне, організаційне, економічне, фінансове, комерційне, соціально-психологічне управління трудовою діяльністю людей [3, с. 7-64].

Про організацію й продуктивність праці ще Ф. Тейлор наводив на прикладах із виробництва, що країна недоотримує щоденну вигоду внаслідок недостатньої продуктивності трудової діяльності. Він доводив, що напрямом збільшення продуктивності праці є систематична організація праці, яка є наукою, сформована на законах, правилах і принципах. Так, адміністрація підприємства бере на себе відбір робітників, їх тренує, навчає й розвиває здібності. Установлюється рівномірний поділ праці й відповідальності між адміністрацією підприємства й робітниками тощо [5, с. 6].

Російські вчені М.І. Магура і М.Б. Курбатова зазначають, що оцінка роботи персоналу має дати відповідь на питання про те, наскільки ефективним є його праця. Говорячи про ефективність працівника, звичайно мають на увазі не тільки досягнення ним необхідних виробничих і якісних показників, а й найбільш раціональне використання ресурсів у його розпорядженні (сировини, матеріалів, електроенергії та ін.). Для формування в організації системи оцінки праці персоналу необхідно дотримуватися ряду умов: наявність у організації висококваліфікованих спеціалістів, які відповідають за роботу системи оцінки; підготовка документів, які регламентують роботу системи оцінки (положення, інструкції, форми і т.п.); установлення чіткого зв'язку системи оцінки показників праці із системою її оплати.

При розробці системи показників оцінки праці персоналу необхідно вирішити, на основі яких критеріїв буде проводитися ця оцінка. Критерії – це ті показники, характеристики, на основі яких можна говорити про те, наскільки добре працівник виконує свою роботу. Критерії дозволяють оцінити вклад працівника в досягнення цілей організації, на їх основі організація приймає різноманітні управлінські й адміністративні рішення (кар'єрний ріст, підвищення зарплати, премії і т.п.). Учені за критерії оцінки праці персоналу визначили такі: кількісні показники (продуктивність праці, кількість укладених контрактів і ін.); якість роботи (рівень браку, кількість помилок); втрати робочого часу (кількість і час прогулів, запізнень); навчання й розвиток по службі (кількість підвищень і розглядів як кандидатури на це і т.п.) [6, с. 5, 10-17].

Дуже важливим напрямом аналізу розвитку СТВ є оцінка мотивації праці. Як вірно зазначає вчена Т.А. Заяць, що мотивація економічної активності населення, що формується на макрорівні, відображає інтереси всіх суб'єктів ринку праці: роботодавців – у частині їх стимулювання до підвищення результативності господарської діяльності; зайнятих працівників – до професійного та службового зростання, покращення матеріального добробуту; безробітних – до пошуку підходящого робочого місця, підвищення кваліфікаційно-освітнього рівня та заохочення самозайнятості. На мікрорівні проблема мотивації праці постає в контексті проблем менеджменту персоналу як соціально-економічної основи поведінки й активізації зусиль найманих працівників підприємств, установ і організацій.

Вихідними передумовами ефективної мотивації економічної активності населення є: узгодження рівня оплати праці з її результатами на основі нормування праці та впровадження адекватних інструментів оцінки продуктивності праці; створення належних умов для соціального захисту, безпеки праці та добробуту економічно активного населення; забезпечення якості й доступності вищої та професійно-технічної освіти; розвиток соціального партнерства, підвищення ролі галузевих і територіальних угод у регулюванні СТВ тощо [7, с. 66-67].

Актуальними питаннями розвитку аграрного сектора економіки є аналіз стану СТВ в галузі та їх напрямів розвитку в країні. Так, В.К. Савчук зазначає, що формування соціально орієнтованої моделі мотивації праці зумовило появу ряду методологічних і методичних проблем аналізу, які пов'язані з трудовими процесами, їх використанням і відтворенням. Ці проблеми спричинені формуванням нових соціально-економічних явищ, яким притаманні специфічні відносини й механізм функціонування, необхідністю застосування нових показників, потребою в нових джерелах інформації й методичних прийомах аналізу тощо.

Інтегральним фактором, який формує міграцію населення, є рівень якості життя людей певних населених пунктів, регіону тощо. Якість життя характеризується ступенем задоволення фізичних, духовних і соціальних потреб населення, забезпеченістю його споживчими благами.

Важливою складовою системи аналізу є інформаційне забезпечення, яке повинно бути зорієнтоване на поліпшення якості джерел даних аналізу, тобто з одного боку найповніше відображати явища, процеси й результати господарювання, що є основою прийняття обґрунтованих управлінських рішень з їх регулювання, а з другого – відповідати міжнародним стандартам, що розширює межі порівняльного аналізу з погляду інтеграції вітчизняної економіки в світову [8, с. 41-49].

До критеріїв оцінки стану СТВ та дієвості їх розвитку Ю.Д. Петров [9] відносить динаміку продуктивності праці, ефективність використання трудового потенціалу, збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили, рівень і якість життя, а також показники якості трудового життя, що відбивають умови праці з урахуванням міри реалізації інтересів та потреб найманого працівника, використання його здібностей, набутих знань, досвіду.

Розробка ефективних методів регулювання СТВ залежить від створення мотиваційних засад оптимізації цих відносин, існує тісний взаємозв'язок між мотивацією праці й станом СТВ. Формування СТВ відбувається в певному «мотиваційному полі» під впливом багатьох чинників (історичних, культурних, соціальних, економічних, організаційних, екологічних, політичних, ментальних, правових, конкурентних), які призводять до того, що напрям (вектор) розвитку СТВ у країні, регіоні, галузі, громаді, на конкретному підприємстві, може мати свою спрямованість, специфічні відмінності.

Багато вчених обґрунтовують визначення критеріїв стану розвитку СТВ на макро- й мезо- або мікрорівні. Акцент робиться більшою мірою на оцінці використання трудових ресурсів, не приділяючи належної уваги іншим критеріям аналізу розвитку СТВ. Зокрема в сільському господарстві для працівників важливим питанням є формування мотиваційного механізму до продуктивної праці, належного соціального «пакету», людського й соціального капіталу, середнього класу в сільській громаді. Для роботодавців – формування кадрового потенціалу й підвищення ефективності господарської діяльності, для держави як окремої сторони регулювання СТВ – забезпечення прийнятного життєвого середовища, соціальної злагоди в сільських громадах тощо.

Дуже широко і в ракурсі державного управління економікою, як зазначає О.В. Жадан, критеріями результативності регулювання СТВ можуть служити системи економічних і соціальних показників, що

характеризують динаміку розвитку виробництва товарів і послуг, рівень і якість життя населення, ступінь їх наближення до світових економічних і соціальних стандартів. Зокрема до таких показників можна віднести зростання реальних доходів, збільшення тривалості життя, характеристики відтворення населення, забезпеченість населення житлом і соціальними послугами, зростання питомої ваги висококваліфікованої праці в структурі зайнятості та значення освіти й ін. [10, с. 61-62].

В.І. Гостеніна, сформувавши теоретичні підходи до оцінки розвитку СТВ на основі соціальних стандартів у Росії, зазначає, що «ситуация преемственности в российских условиях, исходя из российского менталитета, основанного на патернализме предполагает развитие принципов социального партнерства с учетом новой парадигмы отношений. Новая парадигма рассматривает социальные отношения, главной ценностью которых является человек. Его отношения формируются на основе экономического роста, составляющими которого являются: снижение нищеты, эффективная занятость, социальная интеграция и сбалансированное развитие в обществе финансово-экономических и защитных функций…

Социальные нормы и нормативы потребления материальных благ и платных услуг были разработаны более десяти лет назад. Сегодня жизненные стандарты населения России существенно изменились. Следует еще раз всесторонне исследовать состояние этого вопроса и заново определить систему показателей и ее структуру, нижние и верхние пороговые значения и разработать методику количественной оценки альтернатив» [11, с. 34, 78].

Приєднуємося до думки О.М. Петроє, що окремим елементом соціального звіту в межах методики звітності у сфері сталого розвитку є звітність про внутрішню корпоративну соціальну відповідальність, яка являє собою практику вимірювання результативності діяльності підприємства у сфері організації праці й гідної праці. У цьому контексті джерелом інформації можуть слугувати дані державних статистичних спостережень, які включають комплекс показників:

1. Облікова кількість штатних працівників.
2. Кількість працівників, які отримують пенсію.
3. Навчено новим професіям.
4. Підвищили кваліфікацію.
5. Стан умов праці.
6. Пільги та компенсації за роботу зі шкідливими умовами праці та за особливий характер праці.
7. Кількість працівників та фонд оплати праці.
8. Заборгованість перед працівниками по заробітній платі та допомога із соціального страхування.
9. Склад фонду оплати праці та інші виплати.
10. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати.
11. Рух робочої сили.

Аналіз даних показників дозволяє оцінити загальну ситуацію й тенденції у сфері організації праці та СТВ на підприємстві [12, с. 96-98].

Таким чином, у соціально орієнтованій ринковій економіці для аналізу стану розвитку системи СТВ у аграрній сфері АПК можна сформувати три важливі напрями (вектори) розвитку СТВ: соціальний, економічний і громадсько-політичний. У свою чергу останні можна охарактеризувати за допомогою таких критеріїв розвитку:

1) демографічні процеси й трудовий потенціал на селі;
2) ринок праці в сільській місцевості;
3) кадровий потенціал і соціальний капітал у аграрних формуваннях;
4) організація й продуктивність праці в сільському господарстві;
5) економічна ефективність сільськогосподарського виробництва;
6) мотивація праці в аграрному секторі економіки;
7) соціальний захист працівників аграрних формувань;
8) якість трудового життя в аграрній сфері АПК;
9) соціальна злагода й середній клас у сільських громадах.

Суттєве місце в методології комплексного економічного аналізу розвитку СТВ у сільському господарстві на всіх рівнях управління України (макро-, мезо-, мікрорівень) належить: 1) визначенню напрямів (векторів) функціонування ефективної системи СТВ; 2) формуванню сукупності критеріїв, порядку отримання й розрахунку відповідних їм показників; 3) наповненню інформаційної бази досліджуваних процесів у сфері СТВ і їх моніторинг для зацікавлених сторін.

Серед сукупності критеріїв (індикаторів) розвитку СТВ у аграрній сфері АПК можна виокремити ті, які характеризують досягнення переважно соціальних цілей (завдань) розвитку системи СТВ (зайнятість, оплата праці, соціальний захист і т.д.), економічних (організація й продуктивність праці, рентабельність виробництва тощо) та державних (суспільних, громадських) цілей. До останньої групи можна віднести, наприклад, забезпечення продовольчої, енергетичної, екологічної, економічної безпеки, соціальної (громадянської) злагоди в трудових колективах агроформувань і сільських громадах (таблиця). Даний перелік критеріїв, на нашу думку, на сьогодні є найбільш оптимальним. Він максимально враховує всі процеси, на які може вплинути розвиток СТВ у сільському господарстві. Проте є критерії та відповідні показники, які можуть впливати один на одного, корелювати між собою. Наприклад, підвищення продуктивності праці зумовлює підвищення ефективності виробництва, збільшення розмірів оплати праці виступає головним інструментом

мотиваційного механізму на підприємстві й забезпечує поліпшення якості трудового життя й підвищення рівня життя населення тощо. Крім того, серед зазначених критеріїв є такі, до яких важко підібрати й отримати достовірні відповідні показники (соціальний капітал, середній клас, соціальна злагода тощо). Зважаючи на це, ми спробуємо максимально використати в подальших дослідженнях статистичну інформацію й дані соціологічних опитувань.

**Система критеріїв аналізу розвитку системи СТВ у аграрній сфері АПК**

| Значимість (ранг) | Критерії соціального напряму розвитку СТВ | Критерії економічного напряму розвитку СТВ | Критерії державного напряму розвитку СТВ |
|---|---|---|---|
| 1 | Зайнятість сільського населення | Організація праці | Демографічні процеси |
| 2 | Умови й охорона праці | Кадровий потенціал | Кон'юнктура ринку праці |
| 3 | Мотивація праці | Колективно-договірне регулювання СТВ | Трудовий потенціал |
| 4 | Соціальний «пакет» | Соціальний капітал | Середній клас |
| 5 | Людський капітал | Продуктивність праці | Рівень життя |
| 6 | Якість трудового життя | Ефективність с.-г. виробництва | Соціальна злагода |

*Розробка автора.*

Кожний напрям і відповідні показники, що будуть характеризувати розвиток системи СТВ у сільському господарстві й на селі, потрібно проаналізувати, розглянути їх динаміку та встановити тенденції. Проведення комплексного аналізу буде тієї фактологічною (інформаційною) базою для обґрунтування прогнозів розвитку системи СТВ у галузі, а також пошуку резервів і визначення напрямів її удосконалення, головною метою якої сьогодні є поліпшення якості трудового життя в сільському господарстві.

Сформована методична й інформаційна аналітична база відповідних досліджень буде запропонована й передана суб'єктам СТВ у сільському господарстві для використання у своїй професійній діяльності. Необхідно продовжувати її наповнення для проведення постійного моніторингу ситуації в СТС аграрної сфери АПК і сільських територій, аргументованого обґрунтування управлінських рішень і відповідних заходів економічної, аграрної, соціальної, регіональної політик держави з метою забезпечення національної безпеки (продовольчої, енергетичної, демографічної) й соціальної злагоди на селі тощо.

Суб'єктами СТВ на загальнодержавному рівні в Україні в процесі контролю за виконанням положень Генеральної угоди на 2010-2012 рр. здійснено спробу із визначення таких критеріїв оцінки колективно-договірного регулювання: «виконано» – у разі виконання їх у повному обсязі у визначений термін; «виконано з порушенням терміну» – у разі їх виконання в повному обсязі після завершення встановленого терміну; «виконано частково» – до домовленостей і зобов'язань, які в основному виконані чи робота над якими має бути завершена найближчим часом; «виконується» – до домовленостей і зобов'язань, реалізація яких передбачена впродовж дії угоди; «виконується частково» – до домовленостей і зобов'язань, які в основному виконані чи робота над якими проводиться на час підбиття підсумків; «не виконується» – до домовленостей і зобов'язань, робота над якими не виконується впродовж дії угоди; «не виконано» – до домовленостей і зобов'язань із фіксованим терміном виконання, які не виконані на час підбиття підсумків.

Зазначені критерії розроблено відповідно до заключних положень Генеральної угоди з метою визначення стану виконання зобов'язань її сторін та організації ефективного контролю. На завершальному етапі підбиття підсумків виконання угоди застосовуються оцінки: «виконано», «виконано частково», «не виконано» [13].

Розглянута методика є дуже простою і її варто доповнити аналізом конкретних показників розвитку СТВ (рівень зайнятості й безробіття, розмір середньої заробітної плати й соціальних гарантій держави, стан кон'юнктури ринку праці, показники освіти й охорони здоров'я, розвиток реального сектора економіки, валове виробництво продукції, стан державних і муніципальних фінансів тощо), порівнянням фактичних і планових показників, зокрема по відповідних розділах Генеральної угоди, скориставшись доступними даними видань Держстату України, Мінсоцполітики, інших установ, за допомогою методу експертної оцінки тощо.

Питанням моніторингу й прогнозування розвитку СТВ у аграрній сфері АПК присвячено ряд наукових праць, зокрема В.С. Дієсперов у монографії наводить ретроспективний аналіз і прогноз трудових затрат у розрізі рослинництва й тваринництва. Він обґрунтував прогноз до 2010 р. і 2015 р. за показниками трудомісткості одиниці площі й поголів'я. Так, у 2010 р. передбачається річна зайнятість працівників протягом 10878 млн. люд.-год, що при річній нормі 1850 год. відповідає 5880 тис. робочих місць. Більша частина цих затрат здійснюватиметься на умовах вторинної зайнятості.

Надто оптимістичним є наступний прогноз ученого, що до 2015 р. у сільськогосподарських підприємствах буде на 170,4 тис. робочих місць, або на 14,5 %, більше ніж у 2004 р., а за 4 роки після 2011 р. вивільниться 9,3 % працівників (зменшення робочих місць відбулося, на жаль, у рази – автор). Такі темпи скорочення штатів персоналу не зумовлюватимуть відчутних негативних соціальних наслідків. Уже тепер потрібно перейти до політики розширення (а не звуження) кількості зайнятих у офіційному сільськогосподарському виробництві країни [14, с. 219-269].

Багато вчених займаються проблемними питаннями формування й використання трудового потенціалу аграрної сфери. Серед них І.В. Хлівна, яка в монографії наводить, що відтворення трудового потенціалу знаходиться у тісному взаємозв'язку із соціально-економічним розвитком сільських територій. З метою регулювання СТВ має здійснюватися постійний моніторинг за укладанням та виконанням колективних договорів у сільськогосподарських підприємствах, установах і організаціях усіх форм власності; інформації щодо їх результатів місцевим органам виконавчої влади; забезпечення інформаційної та консультативної допомоги суб'єктам СТВ; проведення роботи по вдосконаленню системи організації, нормування та оплати праці тощо.

Учена зазначає, що актуальними проблемами аграрного ринку праці України залишається широкомасштабна трудова міграція, зростання неформальних трудових ресурсів, дисбаланс попиту й пропозиції робочої сили, кваліфікованість працівників, занепад регіональних ринків праці основних галузей господарства, низький соціальний захист непрацездатних громадян. Варто зазначити, що всі процеси, які відбуваються на аграрному ринку праці, нерозривно пов'язані з процесами підприємницької, грошово-кредитної, податкової, інвестиційної діяльності країни [15, с. 123-124, 290].

Зважаючи на вищезазначене та зміну галузевого на територіальне управління розвитком сіл і селищ, необхідно забезпечити моніторинг стану СТВ у аграрній сфері в контексті соціально-економічного розвитку сільських територій. Дані моніторингу (динаміки, тенденцій) розвитку СТВ у галузі, зважаючи на її специфіку, мають бути своєчасно оприлюднені всіма можливими способами (дошка оголошень, ЗМІ, трудові збори, Інтернет-технології, соціальні комунікації тощо) з метою їх використання як інформаційної бази при обґрунтуванні відповідних управлінських рішень суб'єктами господарювання, їх об'єднаннями, органами державної й місцевої влади, профспілковими й громадськими організаціями.

Формування механізму моніторингу комплексного розвитку СТВ у сільському господарстві України, його оперативної публічної відкритості в ЗМІ та на офіційних сайтах мають забезпечити відповідні структурні й регіональні (обласні й районні) підрозділи Мінагрополітики й Мінсоцполітики України, а також галузеві профспілкові й громадські організації, спілки роботодавців тощо. На мікрорівні аналітичну інформацію про стан розвитку СТВ в аграрних формуваннях слід виносити на публічне ознайомлення й розгляд їх трудовим колективам, сільським громадам, на території яких розташовані відповідні сільськогосподарські товаровиробники.

**Висновки.** Провівши аналіз методичних підходів до економічного аналізу розвитку СТВ, зокрема в аграрному секторі економіки, сформовано методичні аспекти комплексного економічного аналізу розвитку системи СТВ у сільському господарстві, визначивши соціальний, економічний і суспільно-політичний вектори функціонування СТВ у галузі й відповідний набір критеріїв (характеристик, індикаторів). У подальших дослідженнях увагу буде зосереджено на формуванні відповідних показників і механізму моніторингу розвитку СТВ у аграрній галузі.

**Список використаних джерел**

*1. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [монографія] / [М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасєка, Ю.Д. Петров]; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: КОД, 2012. – 300 с.*

*2. Шепель І.В Особливості соціально-трудових відносин у реформованих сільськогосподарських підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.02.07 «Економіка сільського господарства і АПК» / І.В. Шепель. – Луганськ, 2004. – 18 с.*

*3. Плаксов В.А. Економічний аналіз показників праці на підприємстві: навч. посібник / В.А. Плаксов. – К.: ВІПОЛ, 1998. – 85 с.*

*4. Птуха М.В. Вибрані твори / М.В. Птуха. – К.: Наукова думка, 1971. – 412 с.*

*5. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Ф.У. Тейлор; [пер. с англ. А.И. Зак]. – М.: Журнал «Контроллинг», 1991. – 104 с.*

*6. Магура М.И. Оценка работы персонала. Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 144 с.*

*7. Заяць Т.А. Національний ринок праці та його молодіжний сегмент: методологія, практика, перспективи розвитку: [монографія] / Т.А. Заяць, В.Л. Жаховська. – К.: Фенікс, 2008. – 312 с.*

*8. Аграрна праця та соціальний розвиток села: [монографія] / [О.А. Бугуцький, Г.І. Купалова, М.К. Орлатий і ін.]. – К.: ВІПОЛ, 1996. – 303 с.*

*9. Петров Ю.Д. Регулювання соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Ю.Д. Петров. – К., 2004. – 20 с.*

*10.Жадан О.В. Соціально-трудові відносини в умовах глобалізації: теорія та практика державного регулювання: [монографія] / О.В. Жадан. – Х.: С.А.М., 2012. – 360 с.*

*11.Гостенина В.И. Социальное партнерство в различных моделях общества / В.И. Гостенина. – М.: Айыына, 2001. – 99 с.*

*12.Петроє О.М. Соціальний діалог як інструмент формування корпоративної соціальної політики: [монографія] / О.М. Петроє. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 152 с.*

*13.Генеральна угода [Електронний ресурс] // Офіційна Інтернет-сторінка Федерації професійних спілок України. – Режим доступу: http://fpsu.org.ua.*

*14.Дієсперов В.С. Продуктивність праці: монографія. – К.: ННЦ ІАЕ, 2006. – 274 с.*

*15.Хлівна І.В. Територіальна структура та організація трудового потенціалу агросфери: теорія, методологія, практика: монографія. Миколаїв: ФОП Швець В.Д., 2013. – 372 с.*

**References**

*1. Sotsialno-trudovi vidnosyny: problemy harmonizatsii: monohrafiia [Social and labour relations: problems of harmonization] / [M.V. Semykina, Z.V. Smutchak, S.R. Pasieka, Yu.D. Petrov]; za red. M.V. Semykinoi. – Kirovohrad: KOD, 2012. 300 p.*

*2. Shepel I.V Osoblyvosti sotsialno-trudovykh vidnosyn u reformovanykh silskohospodarskykh pidpryiemstvakh: avtoreferat dysertathii [Dissertation abstracts]. http://nbuv.gov.ua.*

*3. Plaksov V.A. Ekonomichnyi analiz pokaznykiv pratsi na pidpryiemstvi: navch. posibnyk [Economic analysis of labour indicators in the enterprise]. – K.: VIPOL, 1998. 85 p.*

*4. Ptukha M.V. Vybrani tvory [Selected works]. – K.: Naukova dumka, 1971. 412 p.*

*5. Teilor F.U. Pryntsypy nauchnoho menedzhmenta [Principles of scientific management] ;per. s anhl. A.Y. Zak. – M.: Zhurnal «Kontrollynh», 1991. 104 p.*

*6. Mahura M.Y., Kurbatova M.B. Otsenka raboty personala. Praktycheskoe posobye dlia rukovodytelei raznoho urovnia y spetsyalystov kadrovykh sluzhb [Evaluation of personnel work]. – M.: ZAO «Byznes-shkola «Yntel-Syntez», 2001. 144 p.*

*7. Zaiats T.A., Zhakhovska V.L. Natsionalnyi rynok pratsi ta yoho molodizhnyi sehment: metodolohiia, praktyka, perspektyvy rozvytku: monohrafiia [National labour market and its youth segment: methodology, practice, development prospects]. – K.: Feniks, 2008. 312 p.*

*8. Ahrarna pratsia ta sotsialnyi rozvytok sela: monohrafiia [Agrarian labour and social development of the village] / [O.A. Buhutskyi, H.I. Kupalova, M.K. Orlatyi i in.]. – K.: VIPOL, 1996. 303 p.*

*9. Petrov Yu.D. Rehuliuvannia sotsialno-trudovykh vidnosyn v umovakh perekhidnoi ekonomiky: avtoreferat dysertathii [Dissertation abstracts]. : http://nbuv.gov.ua.*

*10.Zhadan O.V. Sotsialno-trudovi vidnosyny v umovakh hlobalizatsii: teoriia ta praktyka derzhavnoho rehuliuvannia: monohrafiia [Social and labour relations in the conditions of globalization: theory and practice of state regulation]. – Kh.: S.A.M., 2012. 360 p.*

*11.Hostenyna V.Y. Sotsyalnoe partnerstvo v razlychnыkh modeliakh obshchestva [Social partnership in various models of society]. – M.: Aiyyna, 2001. 99 p.*

*12.Petroie O.M. Sotsialnyi dialoh yak instrument formuvannia korporatyvnoi sotsialnoi polityky: monohrafiia [Social dialogue as an instrument for the formation of corporate social policy]. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2008. 152 p.*

*13.Heneralna uhoda [general agreement]: http://fpsu.org.ua.*

*14.Diiesperov V.S. Produktyvnist pratsi: monohrafiia [labour productivity]. – K.: NNTs IAE, 2006. 274 p.*

*15.Khlivna I.V. Terytorialna struktura ta orhanizatsiia trudovoho potentsialu ahrosfery: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia [Territorial structure and organization of the labour potential of the agrosphere]. Mykolaiv: FOP Shvets V.D., 2013. 372 p.*

**ДАНІ ПРО АВТОРА**

**Ланченко Євгеній Олександрович**, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Національний університет біоресурсів і природокористування України

вул. Героїв Оборони, 15, м. Київ, 03041, Україна

e-mail: lanchenko@ukr.net

**ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ**

**Ланченко Евгений Александрович**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и социального развития

Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины

ул. Героев Обороны, 15, г. Киев, 03041, Украина

e-mail: lanchenko@ukr.net

**DATA ABOUT THE AUTHOR**

**Lanchenko Yevhenii Oleksandrovych**, Ph.D. in Economical Science, Associate Professor of Department of Labour Economics and Social Development

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

15, Heroyiv Oborony street, Kyiv, 03041, Ukraine

e-mail: lanchenko@ukr.net

**Рецензент: Буряк Руслан Іванович**, професор кафедри маркетингу та міжнародної торгівлі, д.е.н., доцент, Національний університет біоресурсів і природокористування України.