

## ФАКТОРИ СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ДЕРЖАВІ ТА РЕГІОНАХ

Василичев Д.В., к.е.н., доцент

Чернеда Г.С.

Запорізький національний технічний університет

**Анотація.** Статтю присвячено проблемі формування і розвитку соціально-трудова відносин в сучасних умовах. Розглянуто удосконалення соціально-трудова відносин, які виступають ланцюгом у механізмі трудової мотивації. Визначено роль держави у них та запропоновано механізм соціально-трудова відносин по відношенню до трудової мотивації. Розроблено комплекс заходів, спрямованих на підвищення ефективності організаційно-економічного механізму регулювання соціально-трудова відносин.

Поліпшити соціально-трудова відносини пропонується шляхом впровадження сучасних форм праці та підвищення раціоналізації особистісного фактора у виробництві (програма гуманізації праці, програма професійного розвитку робочої сили, методи матеріального стимулювання, нетрадиційні форми організації робочого часу). Визначено ступінь необхідності застосування на сучасному етапі ринкових відносин в Україні міжнародних трудових відносин, умов праці та соціального забезпечення.

Зроблено висновки, що удосконалення системи соціально-трудова відносин повинно бути спрямовано на впровадження обов'язкового письмового укладення трудових і колективних договорів. Основою для розробки та реалізації збалансованої соціально-економічної політики в регіоні має бути науково-обґрунтоване прогнозування і планування праці. Визначено, що за кризових умов необхідно активізувати нетрадиційні форми зайнятості, шукати шляхи оптимізації зайнятості через розвиток малого і середнього бізнесу, нематеріальну мотивацію співробітників. виявлена актуальність оптимізації зайнятості та вирішення проблем соціальних і трудових відносин, які потребують удосконалення державного регулювання його аспектів (вдосконалення організації праці, соціальна підтримка окремих груп, підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили, тощо). Роль держави в регулюванні СТВ повинна набути якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці.

**Ключові слова:** працівники, роботодавці, соціально-трудова відносини, соціальний діалог, гуманізація праці, трудові ресурси.

## FACTORS OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONS DEVELOPMENT ON THE STATE AND REGIONAL LEVEL

Denys Vasylychev, PhD in Economics, Associate Professor

Halyna Cherneda

Zaporizhzhia National Technical University

**Summary.** The article is devoted to the problem of social and labour relations formation and development in the contemporary conditions. The improvement of social and labour relations, that serves chain in the mechanism of motivation, is evaluated. The role of the state in these relations is determined as well as mechanism of social and labour relations with regard to labour motivation is proposed. The complex of measures aimed at improving the efficiency of organizational and economic mechanism of regulation of social and labour relations is developed.

The improvement of social and labour relations is based on the implementation of contemporary forms of labour and due to increasing of personal factor efficiency in production (a program of labour humanization, a program of workforce professional development, methods of remunerative incentives, and alternative forms of working time organization). At the present stage market relations in Ukraine, the degree of application necessity of international labour relations as well as working conditions and social security is estimated.

To sum it up, the improvement of the social and labour relations system should be directed to the introduction of written normative labour and collective agreements. The basis for the development and implementation of balanced social and economic policy in the region must be science-based forecasting and work planning. In times of crisis, it is determined that it is necessary to step up non-traditional forms of employment, to seek ways to optimize employment through small and medium enterprises and employees non-financial motivation. It is revealed that employment optimization and solving of social and labour relations problems need the improvement of the state regulation of the aspects (improvement of work organization, individual social support groups, the quality improvement and competitiveness of the workforce, etc.). The state's role in regulating the social and labour regulations should acquire the qualitatively new content in directions that increase the level of motivation of employees towards the productive work.

**Keywords:** social and labour relations, employees, employers, social dialogue, labour humanization, workforce.

**Постановка проблеми.** Істотним ключовим елементом будь-якої економічної системи є соціально-трудові відносини (далі СТВ) , а економічно активне населення не може виробляти або надавати послуги без об'єднання з певними організаційними формами для спільних дій та взаємного обміну результатами своєї роботи.

Проблема СТВ на даний час є досить актуальною та займає важливе місце серед проблем управління трудовими ресурсами як на національному так і на регіональному рівнях.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Ключові теоретичні та методологічні питання управління СТВ розглядаються в роботах вчених: А. Колот, М. Чиркунової, О. Мартинюк, які розробили теоретичні, методологічні та практичні питання формування виробничих відносин. Колот А. М. всебічно розглядає процес формування соціально-трудових відносин в Україні, стратегічною метою вважає розвиток ефективної системи співпраці між працею і капіталом [1, с. 3]. Чиркунова М. вважає, що соціальний етап розвитку економіки України характеризується формуванням принципово нових за змістом відносин у сфері праці, яка була і залишається головним елементом розробки й реалізації стратегії розвитку держави [2, с. 111]. Мартинюк О. П. відзначає, що основне завдання управління персоналом є упорядкування й удосконалення процесу формування та ефективного використання трудових ресурсів в державі, регіоні і в кожній організації [3, с.115]. Тим не менш, особливо в області розвитку соціально-трудових відносин в напруженій політичній ситуації та економічної нестабільності вимагають розробки і впровадження нових інструментів регулювання трудових відносин.

**Невирішені складові загальної проблеми.** Аналіз економічної ситуації в Україні демонструє конкретні обставини розвитку СТВ:

– невдосконала ринкова реформа викликає "тінізацію" СТВ знижує соціальний захист;

– наявність критичного розшарування, безробіття, втрата довіри до профспілок, соціально безвідповідального бізнесу, стабільна бідність, порушують принцип соціальної солідарності суспільства;

– система СТВ не готова до інтеграції в світове співтовариство;

– посилення економічної кризи перешкоджає утворенню соціальних інститутів, які відповідають за побудову держави загального добробуту.

**Формування цілей статті.** Визначення факторів становлення нових СТВ у регіонах та державі в цілому.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** "Ядро" парадигми соціально-економічного розвитку, як зазначав А. М. Колот є трудові відносини. Їхній характер і зміст визначає ступінь досягнення основних цілей СТВ як на макро-, так і макрорівні. Забезпечується економічне ефективно виробництво, а також умови для ефективного відтворення і якості всіх компонентів людського капіталу: запас здоров'я, знань, трудових навичок, здібності, мотивація, свідомо і навмисно використовується людиною на роботі. У реалізації обох цілей об'єктивно зацікавлені всі суб'єкти трудових відносин, незважаючи на відмінності і навіть протиріччя в своїх інтересах: роботодавців, працівників, держави. Працедавці, які зацікавлені у повній та творчій віддачі працівника виконанню покладених на нього трудових функцій і виробничих завдань, а працівник - той, хто через гідну заробітну плату, безпечні умови праці, можливості для професійного росту може підтримувати належний рівень життя своєї родини, власне здоров'я, а також свою конкурентоспроможність на ринку праці [1, с. 3].

Колот А. М. всебічно розглядає процес формування соціально-трудових відносин в Україні, стратегічною метою вважає розвиток ефективної системи співпраці між працею і капіталом [1, с. 3].

Соціально-трудових відносин є однією з форм взаємодії між суб'єктами ринку праці, сутність може бути визначена як набір відносин між працівниками та роботодавцями (суб'єктами і органами, що представляють їх) за участю держави (законодавчої і виконавчої влади) щодо найму працівників, умов застосування та оплати їх роботи для ефективного використання фізичного і людського капіталу, домогтися високих рівнів ефективності та якості життя.

В Україні СТВ регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю (КЗпП), колективним трудовим правом та законодавством України про колективно-трудові відносини, які формуються на підставі Законів України: «Про професійні спілки,

їх права та гарантії діяльності», «Про організацію роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні».

Найважливішим законодавчим актом є Закон України «Про колективні договори і угоди» [4]. Ним регламентуються всі напрямки трудових відносин і соціально-економічні інтереси працівників і роботодавців. Також, особлива роль належить Закону України «Про соціальний діалог». Цей закон визначає правові засади ведення соціального діалогу в Україні, його сутність. Соціальний діалог здійснюється на принципах: законності, поваги й рівноправності сторін та їх зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду прийнятих рішень органами, організаціями, роботодавцями, яким вони адресовані [5].

На національному, галузевому та територіальному рівнях соціальний діалог повинен здійснюватись на тристоронній основі, хоча практика свідчить про відхилення від даної норми.

Поліпшення виробничих відносин безпосередньо пов'язане з впровадженням сучасних форм роботи та підвищення раціоналізації особистісного фактора у виробництві. Останнє являє собою набір компонентів: програма гуманізації праці; програма професійного розвитку робочої сили; методи матеріального стимулювання (участь працівників у прибутку, а також пакети акцій, методи колективного стимулювання і т.д.); нетрадиційні форми організації робочого часу; програми, що призначені для відновлення роботи процесу.

Особлива роль у поліпшенні СТВ належить гуманізації праці. На практиці це здійснюється через законодавство, окремі галузі держави та регіональні програми, а також колективні договори підприємств. Виокремлення гуманізації як один із пріоритетів поліпшення виробничих відносин, викликані глибокими змінами, що відбуваються у всіх сферах життя і діяльності людини під впливом зростання освітнього і культурного рівня, в процесі демократизації суспільства, ускладнень і поліпшень технічного рівня виробництва, підвищення вимог до якості продукції тощо.

Гуманізація праці має сприяти зростанню змісту, кращої адаптації матеріально-технічної бази виробництва до людини; широкій і активній участі працівників у вирішенні виробничих завдань.

Класична програма гуманізації праці включає в себе наступні основні розділи (елементи):

- збагачення змістовності праці, при поєднанні функцій основного і допоміжного виробництв, контролю якості продукції і деякі організаційні та економічні функції, групуються кілька різних типів короткотривалих операцій і т.ін.,

- розробка колективних форм організації праці;
- демократизація управління;
- широке залучення працівників для контролю виробництва;
- поліпшення умов праці;
- впорядкування режимів праці та відпочинку.

Основне завдання управління персоналом є упорядкування й удосконалення процесу формування та ефективного використання трудових ресурсів в державі, регіоні і в кожній організації [3, с.115].

Основні характерні риси СТВ у регіоні:

1. участь працівників в управлінні;
2. застосування участі працівників у прибутках;
3. підвищення ролі кваліфікованої праці;
4. підвищення заробітної плати працівникам;
5. функціонування єдиної системи державних соціальних гарантій для працівників.

Управління розвитком людських ресурсів, насамперед, забезпечує профорієнтацію і адаптацію, навчання, сертифікацію, просування, переведення, звільнення, як адміністративного так і виробничого персоналу.

Не менш важливо, на сучасному етапі ринкових відносин в Україні, є застосування міжнародних трудових стандартів відносно колективних трудових відносин, умов праці та соціального забезпечення. Це норми, які відображають принципи укладання трудових договорів, добровільне примирення і арбітраж, співпрацю роботодавців та працівників на підприємствах, галузях та країні, скарг, встановлення мінімальної заробітної плати, захист вимог працівників у разі неплатоспроможності роботодавця, тощо.

Удосконалення системи СТВ має бути спрямовано на впровадження обов'язкового письмового укладення трудових та колективних договорів, що унеможливить недотримання соціальної відповідальності, зобов'язань з оплати, охорони та безпеки праці.

Таким чином, відзначимо, що основою для розробки та реалізації збалансованої соціально-економічної політики в регіоні має бути науково-обґрунтоване прогнозування і планування праці.

В умовах сучасної економіки, її основні принципи повинні бути засновані на змішаній системі економічних методів регулювання при постійних відновленнях та активізації стимулів для розвитку різних форм господарювання. Це має особливе значення, але слід забезпечувати баланс системи економічних важелів.

Беручи до уваги зарубіжний та вітчизняний досвід регулювання трудових відносин за кризових умов, необхідно:

По-перше, активізувати нетрадиційні форми зайнятості (працевлаштування на неповний робочий день, зайнятість на умовах строкових контрактів, тимчасова, часткова зайнятість, в тому числі запозичена праця, вторинна зайнятість, дистанційна зайнятість, гнучкі графіки роботи, включаючи самозайнятість) [6].

По-друге, шукати шляхи оптимізації зайнятості через розвиток малого і середнього бізнесу. Такі форми організації бізнесу можуть створити нові робочі місця і таким чином вирішити проблему надлишкової робочої сили. Крім того, малі підприємства набагато менше дестабілізують ситуацію на ринку праці в разі банкрутства деяких з них, порівняно з великими підприємствами.

По-третє, ефективним інструментом підвищення лояльності в зниженні фінансових можливостей має місце нематеріальна мотивація співробітників. Таким чином, соціальний пакет зберігає громадянам на високому рівні можливості страхових ризиків, яким люди піддаються при втраті зайнятості або з причин інвалідності (втрата доходу, що забезпечують медичне обслуговування, можливість отримати освіту, оплатити проживання і всіх необхідних для життя ресурсів).

Актуальність оптимізації зайнятості та вирішення проблем соціальних і трудових відносин потребують удосконалення державного регулювання, зокрема, його аспектів, таких як:

- 1) вдосконалення організації оплати праці;
- 2) соціальна підтримка окремих груп, а також розширення можливостей отримання громадянами офіційного основного та додаткового доходу;
- 3) підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили;
- 4) сприяння ефективному і доцільному руху працездатного населення;
- 5) запобіжні заходи при зростанні безробіття шляхом створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування;
- 6) пільги підприємствам з високою часткою сільського населення;
- 7) залучення роботодавців до фінансування підготовки та перепідготовки фахівців.

Висновок або наукова новизна. Роль держави в регулюванні СТВ повинна набути якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці. В умовах сучасної економіки, її основні принципи повинні бути засновані на змішаній системі економічних методів регулювання при постійних відновленнях та активізації стимулів для розвитку різних форм господарювання. Вирішення проблем зайнятості населення та проблем організації праці направлене на оптимізацію та гармонізацію трудових відносин. Важливим фактором становлення нових СТВ у державі є створення й функціонування системи соціального партнерства як ідеології суспільства.

#### **Перелік посилань:**

1. Колот А. М. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія* / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Чиркунова М. *Формування і регулювання соціально-трудова відносин в Україні* / Чиркунова М. // *Економіка АПК*. – 2005. – №1. – С. 111-116.
3. Мартинюк О. П. *Управління трудовими ресурсами в сільському господарстві регіону: дис.. канд.. ек. наук: (08.02.03 – організація, управління і регулювання економікою)* / О. П. Мартинюк. – К.: НАУ, 2003. – 206 с.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 №3356 – XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
5. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862 – VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

УДК 316.776.3: 331.101.52

JEL Classification: M12

## ЕФЕКТИВНІСТЬ ВНУТРІШНІХ КОМУНІКАЦІЙ ПРИ ДИСТАНЦІЙНІЙ РОБОТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Зайцева Н.В., к.е.н.

Донецький національний університет, м. Вінниця

**Анотація.** Стаття присвячена проблемі організації ефективних внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі працівників підприємств. Предметом дослідження виступають внутрішні комунікації при дистанційній роботі, їх особливості та інструменти підвищення їх ефективності. Мета статті полягає в визначенні факторів та критеріїв ефективності внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі працівників підприємств. У процесі дослідження використовувалися діалектичний метод наукового пізнання, а також загальнонаукові методи пізнання: метод теоретичного узагальнення, метод аналізу і синтезу, угруповання і класифікації, метод порівняльного аналізу. Досліджено переваги та недоліки дистанційної форми зайнятості для працівників та роботодавців. В роботі акцентовано увагу на використанні сучасних інформаційних технологій як головного чинника стрімкого поширення дистанційної форми зайнятості. У роботі визначаються умови побудови ефективних внутрішніх комунікацій при дистанційній формі організації праці на підприємстві. Автором запропоновано систему показників ефективної побудови внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі. Розроблено інструментарій підвищення ефективності внутрішніх комунікацій на підприємстві при дистанційній роботі. Охарактеризовані конкретні інформаційно-комунікаційні технології, що можуть бути ефективними інструментами організації внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі. В роботі проаналізовані ключові ризики, на зниження яких має бути націлено впровадження запропонованих інструментів організації внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі. У статті розроблено систему внутрішніх комунікацій при дистанційній роботі. Використання запропонованої системи дозволить оптимізувати процес комунікації при дистанційній роботі, скоротити витрати пов'язані з ним, знизити ризики та прискорити процеси прийняття управлінських рішень.

**Ключові слова:** внутрішні комунікації, дистанційна робота, дистанційна форма зайнятості, інформаційно-комунікаційні технології, інформаційне суспільство, управління, інформатизація.

## THE EFFECTIVENESS OF INTERNAL COMMUNICATIONS AT TELEWORKING OF THE COMPANIES EMPLOYEES

Nataliia Zaitseva, PhD in Economics

Donetsk National University, Vinnytsia

**Summary.** The work deals with the problems of organizing effective internal communications at teleworking of the companies employees. The subject of research is internal communications at telework, their features and tools to increase their efficiency. The purpose of the article is to determine the factors and criteria of efficiency of internal communications at teleworking of the employees. The dialectical method of scientific knowledge and general scientific methods of knowledge: theoretical synthesis method, a method of analysis and synthesis, grouping and classification, a comparative analysis are used in paper. The advantages and disadvantages of distance forms of employment for employees and employers are researched. The conditions of building effective internal communications in distance form of work organization in the company are determined. The author suggests an effective system of indicators of internal communications at telework. The tools of improving the efficiency of internal communications for the company at teleworking are developed. The specific information and communication technologies for use as effective instruments of internal communications at teleworking have been characterized in the paper. The paper analyzes the key risks, which should be reduction by the proposed instruments of internal communications at teleworking. In the article the system of internal communications at teleworking have been done. This system optimizes communications process at teleworking, reduces risk and speeds up decision-making.