

Спектр негативних наслідків впровадження нової технології дуже широкий: від спрощення праці, у результаті чого втрачається потреба у кваліфікованій праці, до втрати роботи в результаті підвищення продуктивності праці. Опір нововведенням, що мають такі наслідки, є очевидним. Нововведення підтримується в тому випадку, якщо воно веде до посилення внутрішніх і зовнішніх позитивних мотивів праці й послаблює зовнішні негативні мотиви. Нововведення зустрічає опір, якщо знижує внутрішні та зовнішні позитивні й підсилює зовнішні негативні мотиви.

На сприйняття нововведення має вплив і кваліфікація персоналу. Кваліфікація є мотивуючим фактором праці: чим вище кваліфікація, тим більшою мірою працівник керується внутрішніми і зовнішніми позитивними мотивами й тим частіше він бере участь у процесах технічної творчості (раціоналізація, винахідництво, гуртки якості й т.п.). Кваліфікованих фахівців легше ознайомити з нововведенням, тому що вони, як правило, проходять безперервне навчання. Всі ці фактори сприяють підтримці соціально-орієнтованих нововведень: чим вищою є кваліфікація персоналу, тим більшими є можливості заручитися його підтримкою при впровадженні нововведень.

Отже, з вищесказаного можна зробити висновок, що в інноваційному процесі, в першу чергу, необхідна максимальна підтримка персоналу з боку керівництва й забезпечення його як можна більш повною інформацією про майбутні зміни, надання гарантій, особливо коли під загрозою особисте робоче місце.

### Список використаних джерел

1. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань // Економіка України. – 2004. – №4. – С. 4-14.
2. Лазарева Є. Дослідження закономірностей інноваційних перетворень у регіональній економіці / Є.Лазарева // Економіст. – 2009. – №9. – С.35.
3. Мазнева М.В. Сучасні проблеми адаптації інновацій в аграрних підприємства / М.В.Мазнева // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №6. – С.127-131.

*Summary. In the article the noted barriers of perception of processes of development workers and methods of their overcoming, certainly teoretiko-methodological approaches and basic tasks of leaders at introduction of innovations.*

*Key words: innovative development, motivation of personnel, innovation, labour resources, managers.*

УДК: 330.1

*Малюкіна Д.І., здобувач Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва*

## СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

*У статті розглянуті питання забезпечення економічної безпеки підприємств, вплив на економічну безпеку соціальних факторів, соціально-трудова відносин. Запропоновані шляхи реалізації поставлених завдань у соціальній сфері.*

*Ключові слова: Економічна безпека, фактори економічної безпеки підприємств, соціальна безпека, соціальна сфера, соціально-трудова відносини.*

У сучасних умовах економічна безпека набуває першочергового значення як на рівні держави так і на рівні окремих підприємств. Від прийняття основних соціально-економічних рішень залежить який буде результат діяльності: чи виконана буде мета підприємства, чи буде задоволення суспільних потреб і одержання прибутку. Ефективний розвиток підприємства значною мірою залежить від рівня його економічної безпеки, оскільки лише за цієї умови можливе його успішне функціонування.

Забезпечення економічної безпеки підприємства потребує врахування низки факторів. Фактори економічної безпеки підприємства можна класифікувати як об'єктивні зовнішні і суб'єктивні внутрішні [3, с.13], фактори ризику, небезпеки та загрози [1, с.37-38], за сферою впливу на політичні, соціальні, екологічні та ін. Рівень економічної безпеки підприємств залежить від ступеня захищеності його фінансового стану, соціально-трудових відносин, виробничого потенціалу від негативних факторів мікро- та макросередовища. При цьому соціальна складова відіграє важливу роль для стійкого функціонування і розвитку підприємства. Стійкість підприємства, як економічної системи є здатністю зберігати динамічну рівновагу, успішно адаптуватися до умов середовища, та ефективно долати кризові явища.

Концептуальну основу розуміння суті соціальної безпеки в Україні було започатковано у 1990 році в Декларації про державний суверенітет України. За визначенням експертів, соціальна безпека держави розглядається як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів особи й суспільства від внутрішніх і зовнішніх загроз. На початку 1997 року, Верховна Рада України схвалює Концепцію (основи державної політики) національної безпеки, в якій окреслюються основні напрямки державної політики України щодо питань соціальної сфери, які потребують першочергового вирішення, а саме: виявлення та усунення причин, що призводять до різкого розшарування суспільства, під час переходу до ринкової економіки; вжиття своєчасних заходів щодо протидії кризовим демографічним процесам; створення ефективної системи соціального захисту людини, охорони та відновлення її фізичного і духовного здоров'я; стимулювання розвитку та забезпечення всебічного захисту освітнього та культурного потенціалу країни; захисту прав споживачів [4, с.17].

На сучасному етапі для оцінки стану соціальної сфери, її благополуччя та стійкості потрібно дослідити стан соціально-трудових відносин на всіх рівнях їх функціонування. Соціально-трудові відносини включають три рівні: перший – індивідуальні трудові відносини між робітником та роботодавцем у зв'язку з безпосереднім виконанням певної роботи, та його трудових зобов'язань; другий – колективні трудові відносини та соціальні умови праці; третій – відносини по забезпеченню зайнятості, соціальних гарантій, рівня життя, економіки, розвитку регіонів та інше, які врегульовані на рівні регіону, галузі та на національному рівні через певні угоди [2, 41-45].

Перед Україною стоїть ряд завдань для забезпечення економічної безпеки як держави так, її окремих інституцій, підприємств та населення реформування соціальної сфери, формування соціально-трудових відносин. Для реалізації даних завдань потрібно вирішити нормативно-правові складові питання, визначення та підвищення кадрового потенціалу, фінансового забезпечення, соціальна захищеність та охорона здоров'я громадян.

Нормативно-правові аспекти включають вдосконалення соціального і трудового законодавства. У цьому напрямку необхідно реалізувати такі завдання:

- привести соціальне право у відповідність з нормами міжнародного законодавства;

- забезпечити реалізацію системи державних соціальних стандартів і соціальних гарантій, законодавчо визначених Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії».

Враховання соціальних інтересів забезпечить сприятливі умови життєдіяльності суспільства, недопущення руйнації інтелектуального потенціалу та фізичного і морального здоров'я населення, що є умовою економічної безпеки держави та її суб'єктів.

Формування соціально-трудових відносин залежить від кадрового потенціалу. Кадри є найважливішим ресурсом підприємства. Від рівня кваліфікації кадрів залежить якість виконання певних задач підприємства. Взаємозалежність кадрового потенціалу та економічної безпеки підприємства утворює поняття кадрова безпека. Кадрова безпека досягається такою побудовою трудових відносин, що передбачить розкриття та розвитку потенціалу кадрів, що забезпечить стабільну і прибуткову роботу підприємства, запобігаючи як внутрішнім, так і зовнішнім загрозам.

Для реформування соціальної сфери та втілення законопроектів необхідне підвищення обсягів фінансового забезпечення соціальних гарантій, шляхом бюджетного фінансування. Також необхідно втілювати програми кредитування суб'єктів держави, розвивати страхову галузь, втілювати зарубіжний досвід благодійних акцій та розвитку добродійності.

Забезпечення соціальної захищеності громадян визначається можливістю задовольнити основні потреби людей, та окремих груп населення, створення соціального добробуту, втілення умов життя, в яких людина комфортно почувається, може фізично й розумово розвиватися, вільно реалізовувати свої здібності. Соціальний захист включає заходи з охорони здоров'я громадян, лікування та профілактика хвороб, забезпечення доходів на випадок втрати працездатності.

Отже, забезпечення економічної безпеки підприємств України потребує вирішення ряду соціальних проблем, вдосконалення соціально-трудових відносин, довгострокового забезпечення соціальної стабільності і підвищення рівня життя населення.

### Список використаних джерел

1. Грунин О. А. Экономическая безопасность организации: Учебное пособие/ О. А. Грунин, С. О. Грунин. –СПб.: Питер, 2002. – 160 с.
2. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков// Право України. – 1999 – №10 – 125 с.
3. Ілляшенко С. М. Економічний ризик: Навч. посібник. 2-е вид., доп. та перероб. / С. М. Ілляшенко. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 220 с.
4. Афоніна О.Г. Механізми забезпечення соціальної безпеки/ Демократичне врядування: наука, освіта, практика : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 29 трав. 2009 р.: у 4 т. / за заг. ред. В. П. Приходька, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2009. – Т. 4. – 308 с.

**Summary.** *The article deals with the issue of economic security firms, the impact on the economic security of social factors, social and labor relations. The ways of the tasks in the social sphere were proposed.*

**Key words:** *economic security, factors of economic security, social security, social, social-labor relations.*