

*Чеван Ю.Ю., Сирцева С.В., Горбач С.О.*

## **ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Миколаївський національний аграрний університет

Однією з умов покращення як якісних, так і кількісних характеристик трудових ресурсів, є необхідність розробки ефективної моделі регулювання соціально-трудових відносин, що здатна забезпечити аграрні підприємства необхідними трудовими ресурсами для здійснення інноваційної діяльності.

Рушійним фактором інноваційних перетворень економіки та умовою досягнення високих результатів в аграрному секторі є інтелектуальний капітал, безумовним носієм якого є людина. Тому основним завданням менеджменту на сучасному етапі є збереження, розвиток та ефективне використання інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємств, який і визначає інноваційну силу кожного з них.

Для забезпечення інноваційного розвитку аграрних підприємств необхідним є формування відповідних соціально-трудових відносин шляхом створення умов для розвитку трудового середовища, підвищення зайнятості сільського населення за допомогою зростання його трудової активності, розвитку підприємництва та ділової ініціативи, забезпечуваніх у процесі розробки та реалізації спеціальних механізмів, що дозволяють дотримуватися соціально-правових гарантій учасників трудового процесу в сфері оплати та умов праці, соціального захисту та соціального страхування.

Для вирішення даного питання необхідно розробити таку схему регулювання соціально-трудових відносин, яка здатна забезпечити інноваційний розвиток аграрного підприємства трудовими ресурсами визначеної кваліфікації та інтелектуально-творчого рівня.

Адже результати діяльності сучасних аграрних підприємств і накопичений ними досвід принципів і методів роботи з кадрами показують, що формування виробничих колективів, здібних до високопродуктивної праці і забезпечення високого рівня професіоналізму і кваліфікації працівників є вирішальними чинниками для підвищення ефективності виробництва і конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції. Впровадження досягнень науково-технічного прогресу в більшості випадків визначається якістю робочої сили і глибокими змінами в трудовій діяльності людини. Створюються нові робочі місця, що викликає структурні зрушення на ринку праці. У таких умовах зростає потреба в кваліфікованих кадрах, що відповідають сучасним ринковим вимогам, здібних до активного використання нової техніки, технологій тощо [1].

Дана схема як порядок дій має враховувати пріоритетні напрями регулювання соціально-трудових відносин як на рівні держави, так і на рівні підприємства з метою забезпечення балансу інтересів учасників цих відносин, що, в результаті, призведе до покращення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу аграрних підприємств, необхідного для забезпечення їх інноваційного розвитку.

Так, при вдосконаленні регулювання соціально-трудових відносин необхідно виходити з системи спеціальних принципів, з поділом їх на два рівні (макро- та мікро-) за суб'єктами регулювання, склад та зміст яких має визначатися змістом і напрямками державної політики та політики підприємства.

На нашу думку, пріоритетні напрями вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин необхідно розділити на напрями, що реалізуються на макрорівні (у соціальній та трудовій сферах) і рівні підприємства, з визначенням методів щодо їх реалізації.

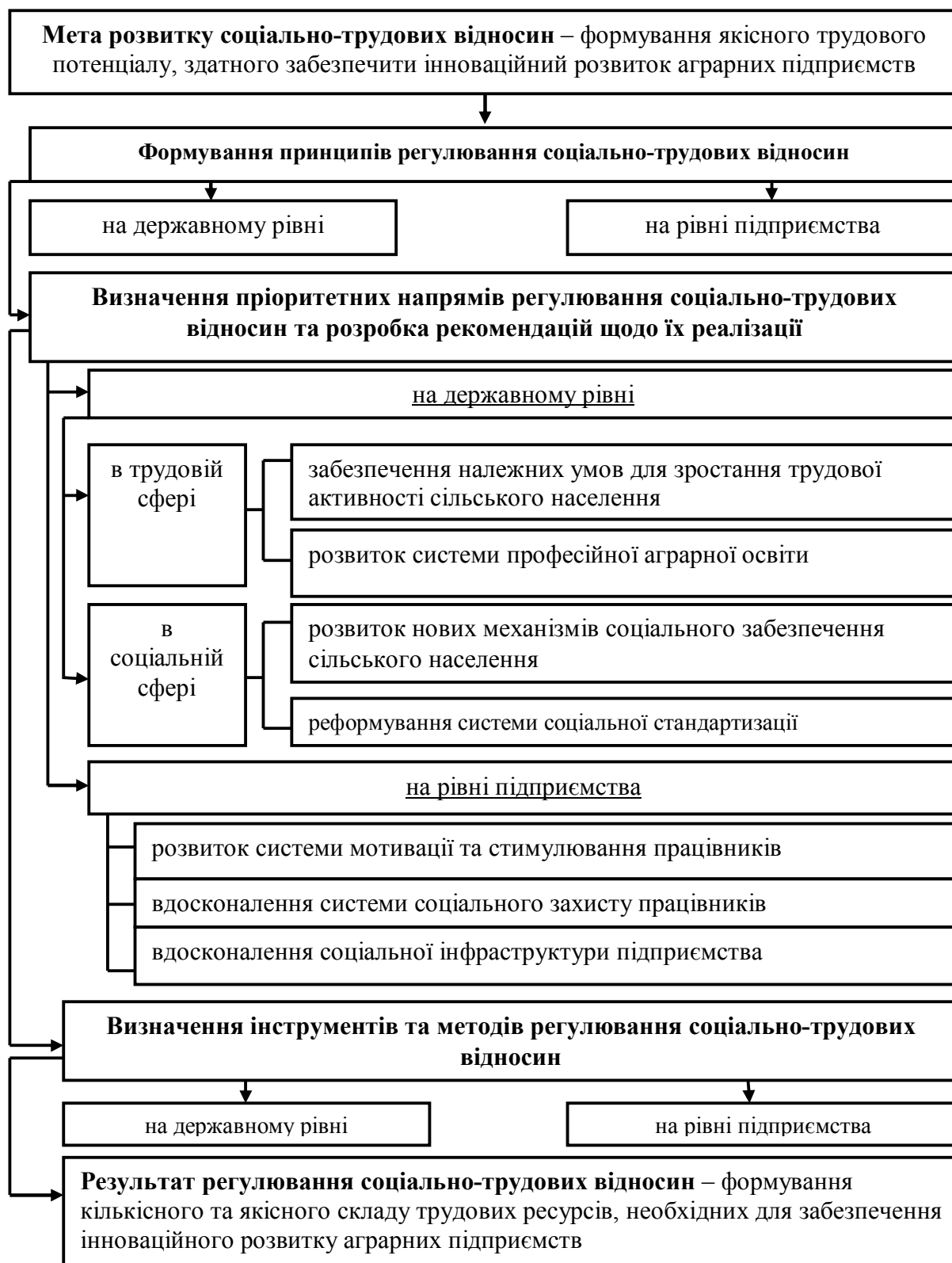


Рисунок 1 – Схема формування соціально-трудових відносин для забезпечення інноваційного розвитку аграрних підприємств  
Джерело: розвинено ідею [2]

Щодо напрямів регулювання соціально-трудових на рівні підприємства, то вони мають забезпечити:

Розвиток системи мотивації та стимулювання працівників. При формуванні результативної системи мотиваційного забезпечення активізації діяльності людського

ресурсу необхідно враховувати: потреби, інтереси, цінності, цільову спрямованість людини як особистості, цільову спрямованість організації як системної цілості [3]. Так, мотивація працівників (а тим більше підприємств інноваційного спрямування) є одним з найскладніших проблем, для вирішення якого необхідно використовувати такі методи підтримки мотиваційного рівня працівників, як матеріальне стимулювання, організаційні, соціально-психологічні, адміністративні (рис. 2).



Рисунок 2 – Основні методи підтримки мотиваційного рівня працівників аграрних підприємств регіону

Джерело: розробка авторів

Заробітна плата є головним інструментом матеріального стимулювання. Її розмір повинен залежати від кінцевих результатів діяльності працівників. Тому з метою вдосконалення системи оплати праці на підприємствах необхідно розробляти та застосовувати наступні положення:

про оплату та нормування праці;

про підвищення тарифних окладів працівникам, які беруть активну участь в інноваційних процесах;

про виплату премій керівникам, фахівцям і працівникам структурних підрозділів.

Преміювання працівників може здійснюватися з використанням показників, які забезпечують: стимулювання раціонального використання паливно-енергетичних ресурсів; сировини та кормів; зниження рівня матеріаломісткості продукції; отримання максимального прибутку.

У тваринництві для преміювання працівників в якості показників можна використовувати дані про збереження поголів'я, ефективності використання кормів, дотримання доведених норм витрат і лімітів споживання ресурсів [4].

Крім того, розмір заробітної плати конкретного працівника повинен залежати від його кваліфікації та рівня залучення до інноваційного процесу, а це, в свою чергу, вимагає постійного підвищення кваліфікації, участі у семінарах, виставках та ін.

З метою забезпечення ефективної мотивації на підприємстві необхідно виявляти схильності та інтереси кожного працівника, враховувати його особисті та професійні якості шляхом проведення постійної оцінки діяльності працівника, врученням нагород, грамот,

висвітлення в засобах масової інформації передових досягнень як окремо взятих працівників, так і всього колективу.

Вдосконалення системи соціального захисту працівників. На даний час перелік соціальних виплат і послуг в аграрних підприємствах скорочений до мінімуму і визначається кожним конкретним підприємством з урахуванням його фінансового стану. Проте, значення даної системи захисту працівників не викликає сумнівів, оскільки, наприклад, безкоштовно надані пільги та послуги підприємством мають для працівника набагато більше значення, ніж сплачені ним за власний рахунок.

Ми вважаємо, що основним інструментом механізму управління соціальним захистом працівників на підприємстві має виступати колективний договір. Адже саме цей документ багато в чому визначає рівень довіри між сторонами соціального партнерства. Від його змісту в значній мірі залежить успішність взаємодії сторін, а в результаті – ефективна інноваційна діяльність аграрного підприємства.

Тому, крім передбачених законодавством пільг і компенсацій, працівникам повинні надаватися додаткові гарантії, визначені соціальними програмами з ініціативи роботодавців відповідно до колективного договору. Зокрема, мають реалізовуватись санаторно-курортне лікування працівників, медичне обслуговування працівників, оздоровлення дітей в період літніх канікул, надання житла, допомога у веденні особистих підсобних господарств та ін. На сьогодні, за результатами анкетного опитування працівників аграрних підприємств Миколаївської області, лише 55% респондентам було надано медичні послуги, 25% респондентів отримали санаторно-курортне лікування і лише 10% респондентам - надана допомога у діяльності їх особистих підсобних господарств (рис. 3).



Рисунок 3 – Питома вага працівників аграрних підприємств, які мають можливість скористатися соціальними послугами, %

Джерело: побудовано автором на основі анкетного опитування працівників АП

Вдосконалення соціальної інфраструктури підприємства. Визначальним фактором у формуванні соціально-трудових відносин є стан соціальної інфраструктури підприємства, що виконує важливу соціальну функцію – забезпечення умов для формування, відтворення та збереження трудового потенціалу підприємства.

Проте враховуючи незадовільний фінансовий стан більшості аграрних підприємств, облаштування соціальної сфери на підприємстві та в цілому в сільській місцевості неможливе без участі державних та регіональних органів влади, на рівні яких мають бути розроблені відповідні програми.

Дослідження доводять, що самі роботодавці готові брати участь у програмах співфінансування житла для молодих фахівців, реконструювати існуючі об'єкти соціальної інфраструктури, але за певних умов, головними з яких виступають: а) державні інтервенції на закупівлю сільгосппродукції; б) надання податкових пільг тим аграрним підприємствам, які взяли на себе зобов'язання по благоустрою соціальної інфраструктури; в) відродження системи розподілу випускників аграрних освітніх установ.

Отже, реалізація всіх умов запропонованої схеми розвитку соціально-трудових відносин, при активізації всіх рівнів управління економікою, на яких формуються і розвиваються ці відносини, сприятиме формуванню трудового потенціалу необхідного для забезпечення інноваційного розвитку аграрних підприємств.

#### *Література*

1. Долгошея Н. О. Формування системи інноваційного розвитку агробізнесу в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.03 – економіка та управління національним господарством / Н. О. Долгошея. – Миколаїв, 2013. – 40 с.
2. Никулин Ю. И. Регулирование социально-трудовых отношений и направления его совершенствования : автореф. дис. ... канд. экон. наук. : 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / Ю. И. Никулин. – Белгород : БУКП, 2008. – 26 с.
3. Гудзинський О. Д. Мотиваційний механізм в системі активізації діяльності аграрних підприємств / О. Д. Гудзинський, Н. М. Сіренко // Вісник аграрної науки Причорномор'я. – Миколаїв, 2009. – Вип. 1 (48). – С. 9-15.
4. Микулич А. В. Механизм мотивации труда в сельском хозяйстве в новых условиях: теория, методология, практика : монография / А. В. Микулич. – Минск : Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2011. – 274 с.

Чебан Юлія Юрійвна, Сирцева Світлана Володимирівна, Горбач Світлана Олексіївна  
**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
 ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Для забезпечення аграрних підприємств трудовими ресурсами визначених інтелектуально-творчого рівня та кваліфікації розроблено схему регулювання соціально-трудових відносин, яка враховує пріоритетні напрями їх розвитку як на рівні держави, так і на рівні підприємств. При цьому основна роль у побудові таких відносин відведена методам підтримки мотиваційного рівня працівників аграрних підприємств та вдосконалення системи їх соціального захисту для забезпечення інноваційного розвитку аграрних підприємств.

Чебан Юлия Юрьевна, Сырцева Светлана Владимировна, Горбач Светлана Алексеевна  
**ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДЛЯ  
 ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Для обеспечения аграрных предприятий трудовыми ресурсами определенных интеллектуально-творческим уровнем и квалификацией разработана схема регулирования социально-трудовых отношений, которая учитывает приоритетные направления их развития как на уровне государства, так и на уровне предприятий. При этом основная роль в построении таких отношений отведена методам поддержки мотивационного уровня работников аграрных предприятий и совершенствования системы их социальной защиты для обеспечения инновационного развития аграрных предприятий.

Ylia Y.Cheban, Svetlana V.Syrtzeva, Svetlana O.Horbach  
**FORMATION INDUSTRIAL RELATIONS INNOVATION FOR AGRICULTURAL  
 DEVELOPMENT ENTERPRISES**

To ensure agricultural enterprises labor resources defined intellectual creativity and skill level scheme of regulation of industrial relations, taking into account priority directions of development at both the state and at the enterprise level. Thus the basic role in building such relationships assigned to support methods of motivation of employees of agricultural enterprises and improvement of their social protection for innovative development of agricultural enterprises.

sirochek7@mail.ru