



**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
НДІ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
РОЗВИТКУ
НАУКОВИЙ ГУРТОК «СОЦІАЛЬНИЙ ПУЛЬС»**



***Збірник тез доповідей на 74-тій науково-практичній студентській
онлайн-конференції «КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ
ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ»***



**Секція 1. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ
ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ПАРТНЕРСТВА**

19 листопада 2020 р., м. Київ

Організаційний комітет:

Кваша С.М. - проректор з навчальної і виховної роботи, голова оргкомітету;
Діброва А.Д. - декан економічного факультету, співголова оргкомітету;
Яцун А.Г. - лаборант кафедри глобальної економіки, секретар оргкомітету.

Члени оргкомітету:

Талавирич М.П. - директор НДІ економіки і менеджменту;
Єрмаков О.Ю. - завідувач кафедри економіки праці та соціального розвитку;
Давиденко Н.М. - завідувач кафедри фінансів;
Лазаришина І.Д. - завідувач кафедри статистики та економічного аналізу;
Вдовенко Н.М. - завідувач кафедри глобальної економіки;
Льчук М.М. — завідувач кафедри підприємництва та біржової діяльності.

**СЕКЦІЯ 1. «АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА».**

Керівник секції - доцент, к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку Балан О.Д.;

Секретар секції – к.е.н., асистент кафедри економіки праці та соціального розвитку Рубан О.О.

Дата проведення 19 листопада 2020 р., онлайн формат.

Актуальні питання економіки праці та соціального партнерства: збірник тез доповідей 74-ої науково-практичної студентської онлайн-конференції 19 листопада 2020 р. / За ред. Балана О.Д. та ін. Комп'ютерний дизайн О.О. Рубан. – К.: Кафедра економіки праці та соціального розвитку, 2020. – 80 с.

Наказ № 904 від 17.11.2020 року «Про підготовку і проведення 74-ої науково-практичної студентської онлайн конференції»

ЗМІСТ

№ п/п			Стор.
1.	Ахрамєєва Я.Є. Балан О.Д.	СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	6
2.	Рубанська Ю.М. Балан О.Д.	НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	8
3.	Андрійчук А.М. Балан О.Д.	СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЇЇ СКЛАДОВИХ	10
4.	Сколота А.Р. Балан О.Д.	КЕРІВНИЦТВО ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ: ПОНЯТТЯ, ФУНКЦІЇ ТА СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА	12
5.	Губень Д.О. Балан О.Д.	ЗГУРТОВАНІСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ: ФОРМАЛЬНІ І НЕФОРМАЛЬНІ ГРУПИ	14
6.	Роїк В.С. Балан О.Д.	ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ РЕФОРМИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДЕМОГРАФІЧНИЙ РОЗВИТОК І МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ	15
7.	Солоп А.П. Балан О.Д.	СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ОПЛАТА ПРАЦІ	17
8.	Кондаревич І.Б. Коваленко Л.В.	ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ КОЛЕКТИВУ	19
9.	Єфімчук А.О. Коваленко Л.В.	ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ АНАЛІТИЧНОЇ РОБОТИ	21
10.	Крижов О. Коваленко Л.В.	ПРИРОДА ПРОВОКАЦІЙ ТА МЕТОДИ ЇХ ВИРІШЕННЯ	23
11.	Лось О.В. Коваленко Л.В.	ЗДІБНОСТІ ЛЮДИНИ ТА ЛІДЕРСТВО	25
12.	Куруц О.М. Коваленко Л.В.	ВИДИ ТА МЕТОДИ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ	27
13.	Голованьова А.А. Коваленко Л.В.	ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДПРИЄМНИЦТВА	29
14.	Гапонюк І.І. Коваленко Л.В.	МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ	31
15.	Василець Є. Коваленко Л.В.	СОЦІАЛЬНО – ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ	34
16.	Микосянчик Ю.Ю. Коваленко Л.В.	РІВЕНЬ ЖИТТЯ: ПОНЯТТЯ, ФАКТОРИ, ПОКАЗНИКИ	35

17.	Гладюк Н.В. Коваленко Л.В.	ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ	37
18.	Морозюк Б.О. Гаврилюк І.П.	ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	39
19.	Карасюк В.С. Гаврилюк І.П.	НЕОБХІДНІСТЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	41
20.	Кушим Ю. Гребеннікова А.А.	ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	43
21.	Чепчак Д.Р. Гребеннікова А.А.	СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ	46
22.	Дудник Я.О. Гребеннікова А.А.	ДО АСПЕКТІВ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ	49
23.	Сіріченко А.О. Гребеннікова А.А.	МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ СУЧАСНИХ ПРАЦІВНИКІВ	51
24.	Паламарчук О.О. Гребеннікова А.А.	ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	53
25.	Муха В. Гребеннікова А.А.	ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	56
26.	Гнатенко Б.А. Нагорний В.В.	МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	58
27.	Гайдай Д.В. Нагорний В.В.	«ДІВЧАТА – STEM» МОЖЛИВІСТЬ РОЗВИТКУ ЖІНОК, ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ	60
28.	Білецька Н.Ю. Нагорний В.В.	ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	62
29.	Мельцарік Л.Ю. Нагорний В.В.	АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА	64

30.	Ігнатенко І.А. Нагорний В.В.	ДО ПИТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ «ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ»	66
31.	Березнюк Л.О. Нагорний В.В.	МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ	68
32.	Гісем А.В. Ланченко Є.О	СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ЗАСАДИ ВИРОБНИЦТВА ГРИБІВ У МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	69
33.	Загородній С.В. Ланченко Є.О.	ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ В УКРАЇНІ	71
34.	Науменко В.С. Ланченко Є.О.	ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ	72
35.	Салюта Х.А., Лук'янов О.О., Ланченко Є.О.	ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ	74
36	Юдицька М.М. Ланченко Є.О.	НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВАХ	76
37	Співак А.О. Костюк Т.О.	РІВЕНЬ ТА ЯКІСТЬ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ	78

УДК 330 : 331.556.46

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

Я.Є. Ахрамєєва, студентка магістратури НУБіП України

О.Д. Балан, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці
й соціального розвитку НУБіП України

Одним із найболючіших питань впродовж розвитку незалежної України є таке явище, як міграція, особливо з огляду динаміки розвитку даного процесу. Кожна хвиля міграції забирає досить значну частину молодого, талановитого та перспективного населення країни. Не вирішення проблем які натеper існують на ринку праці, збільшення безробіття, низький рівень життя – все це є причиною збільшення відтоку населення з країни. В результаті цього, дослідження у сфері міграції населення та її наслідків в Україні є дуже актуальним. Визначення основних соціально-економічних наслідків трудової міграції населення та виявлення шляхів поліпшення із ситуацією у сучасних міграційних процесах України і основною метою цієї роботи.

Масова трудова міграція, яка наприкінці 2018 року за офіційними даними охопила 3,2 млн українців (при цьому, близько 1 млн з них працює у Польщі), змушує українських роботодавців підвищувати рівень заробітної плати своїм працівникам. Проте вона, у більшості випадків, залишається меншою за ту, яку пропонують у Польщі чи Росії. Зараз все більш популярними серед наших заробітчан стають Чехія та Німеччина. Протягом 2019 року з-за кордону до України переказали різними каналами майже 12 млрд. доларів США. Це на 7,8% більше, ніж у 2018 році. Проте якщо у 2017 році сума переказів збільшилася аж на 23%, а у 2018 році – на 20%, то показник 2019 року суттєво їм поступається. В 2020 році в зв'язку з пандемією COVID19 прогнози фахівців прогнозують стрімке спадання даної тенденції. При цьому потрібно відмітити, що минулого року половину грошей переказали через офіційні канали. Більшість коштів перевели в доларах (73,1%), значно менше в євро (25,3%) та іншій валюті (Рис. 1).

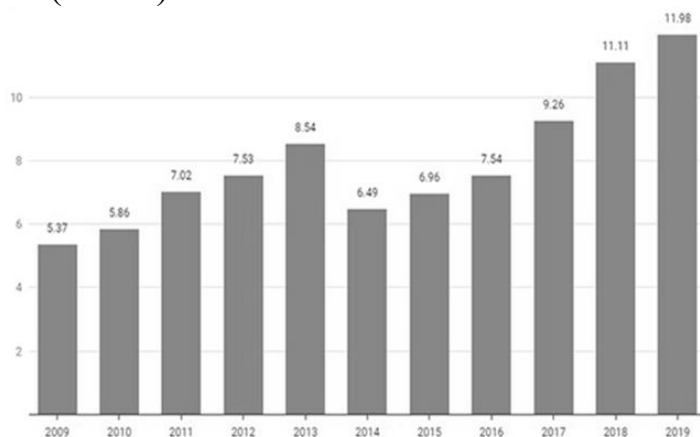


Рис.1. Приватні перекази із закордону в Україну (в млрд.\$)

Якщо переглянути країни, звідки наші заробітчани надсилають найбільше коштів, то незмінним лідером залишається Польща (майже третину). Далі йдуть Чехія, Росія та США. При цьому, у 2019 році Чехія відсунула з другої та третьої позиції Росію і США.

Тільки за минулий рік українці переказали з Чехії на 29% більше коштів, ніж у 2018 році. Все через те, що чеський уряд та ряд інших країн Європейського Союзу збільшили квоти на роботу для українців у два і більше рази, в умовах глобального карантину розглядаються можливості чартерних авіарейсів по перевезенню бажаючих працювати у Польщі, Німеччині та інших країнах Євросоюзу на сільськогосподарських трудомістких роботах. Розміри переказів українських заробітчан з різних країн у 2018 та 2019 роках в млрд. грн. зображено на Рис. 2.

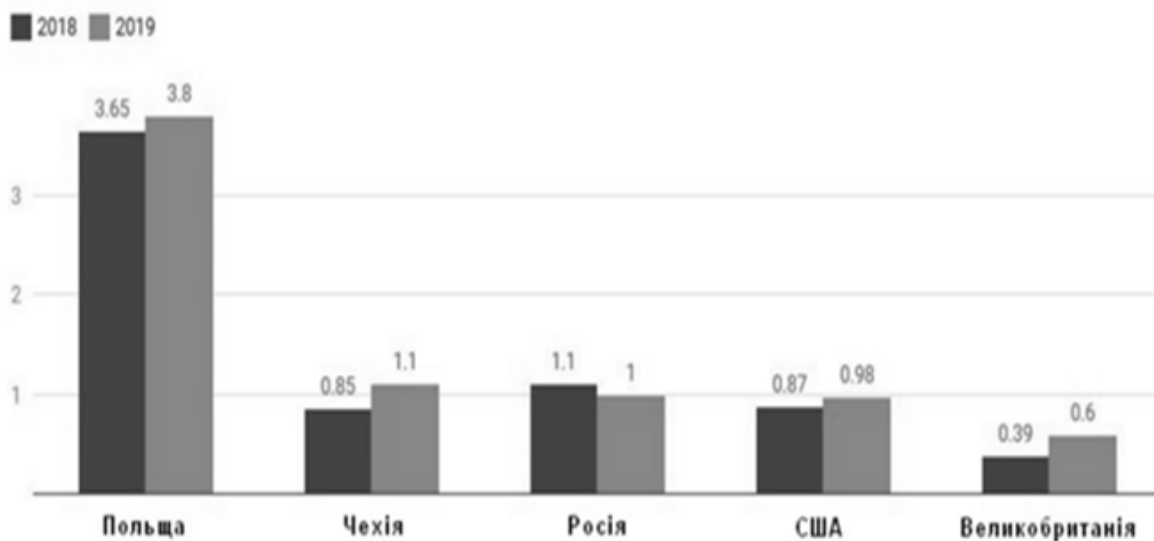


Рис. 2. Розмір переказів заробітчан з різних країн у 2018 та 2019 роках (в млрд. \$)

Нажаль, наразі Україна стикається з такими ж економічними проблемами, що й розвинені країни світу. Ініціюючи багато технологічних та організаційних інновацій, ці країни поширюють нові підходи до формування та регулювання ринку праці з урахуванням нестандартної зайнятості, нетрадиційних підходів до організації роботи та інших тенденцій.

Висновок. Сьогоднішня хвиля міграції в Україні є результатом незадоволення громадян рівнем заробітної плати, наявністю заборгованості по заробітній платі, низького рівня соціальної захищеності людей, великим розривом між кількістю випускників ЗВО та наявністю робочих місць. Все це призводить до значних втрат трудового потенціалу в Україні. Проблема полягає в тому, що в Україні не ведеться статистика щодо реальної кількості українських громадян, які працюють за кордоном. Це спотворює картину еміграційних процесів в Україні, й унеможливорює ефективне їх регулювання і потребує приділення урядом більшої уваги до цієї проблеми. Вирішенню цих проблем слугують дослідження наслідків міграційних процесів, проведені з позиції можливостей інтеграції мігрантів в приймаючий регіон-соціум,

використання їхнього потенціалу в цілях модернізації його економіки, а також інтересів держави, усього суспільства задля пропагування української історії, культури й соціальних традицій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Грошові перекази [Електронний ресурс]. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19208357>. (дата публікації: 12.01.2018).
2. Міграційний рух населення [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата публікації: 12.01.2018).
3. Закон «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року № 5067-VI
4. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua

УДК 349.2 : 331.104.2

НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ю.М. Рубанська – студентка 4 курсу, економічного факультету
НУБіП України

О.Д. Балан – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри
економіки праці та соціального розвитку

Сучасна наука вкладає в термін “соціально-трудова відносина” досить широке коло питань та розглядає як складну відкриту систему з великою кількістю взаємозалежних елементів. Зокрема в підручнику по економіці праці за ред. Шкільова О.В. трудові відносини визначаються як: «відносини між працею і капіталом, між власниками засобів праці й найманими працівниками – практично завжди реалізуються в соціальному середовищі, за спільної праці в умовах обов’язкових суперечностей, конфліктів і т.п.».

Тому для ефективного функціонування соціально-трудових відносин у сучасному світі, необхідна, з одного боку, наявність дієвої системи соціального партнерства, а з іншого - активна діяльність держави в соціально-трудовій сфері з комплексом адміністративних, організаційних, економічних та інших заходів, які оптимізують відносини між роботодавцями й найманими працівниками безпосередньо на виробничому рівні, забезпечать баланс інтересів суб’єктів, що на ньому функціонують.

В даній роботі ми намагалися систематизувати нормативно-правову базу на основі якої в Україні здійснюється регулювання соціально-трудових відносин з боку держави. Опрацювавши літературні джерела потрібно відмітити, що у розгорнутому вигляді методи регулювання цих відносин, можуть бути згруповані в такі блоки:

- нормативно-правові;

- програмно-цільові;
- організаційні та адміністративно-розпорядчі;
- договірні;
- погоджувально-арбітражні, посередницькі;
- партисипативні.

Нормативно-правові методи є результатом нормотворчої діяльності держави. Узагальнюючи опрацьований матеріал можна розділити нормативно-правові методи на три групи. Перша – загальнонаціонального характеру: Конституція, Закони України, Постанови Уряду, укази Президента. Друга група – міжгалузеві нормативно-правові акти: Генеральна та Галузева угоди, розпорядження і інструкції міністерств та відомств України. Та врешті-решт третя група – локальне правове регулювання: нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємстві.

Локальне регулювання має підзаконний характер, розвиваючи, уточнюючи, й конкретизуючи головним чином положення законодавчих та інших нормативних актів, прийнятих у встановленому законом порядку компетентними органами, і не може суперечити централізованому регламентуванню. Воно виступає формою саморегуляції працівниками й роботодавцем тих питань у сфері праці, що належать до компетенції підприємства, здійснюється за участю самих працівників підприємства чи профспілкою. На сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативний акт, прийнятий на підприємстві, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця, що містить обов'язкові правила поведінки та соціальних гарантій.

Основним з таких документів є Колективний договір, який формується на основі Генеральної та Галузевої угод складається з восьми розділів:

1 Розділ – «Загальні положення».

2 Розділ – «Господарська, економічна діяльність та управління підприємством. Взаємодія сторін».

3 Розділ – «Трудові відносини».

4 Розділ – «Охорона праці».

5 Розділ – «Оплата праці».

6 Розділ – «Робочий час і відпустка».

7 Розділ – «Розвиток соціальної сфери, пільги, гарантії та компенсації».

8 Розділ – «Гарантії діяльності профспілок».

Аналізуючи зміст та суть Колективного договору потрібно відмітити що він охоплює досить широке коло питань соціально-трудових відносин на підприємстві, відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються і доповнюються централізовані нормативні положення в межах наданих відповідним суб'єктам повноважень. Локальні нормативні акти, як джерела трудового права характеризуються такими ознаками: по-перше – вони є нормативними підзаконними актами; по-друге – приймаються

роботодавцем у межах його компетенції одноособово або з урахуванням думки чи за погодженням з представниками працівників; по-третє - діють у межах організації.

Отже, на даний час актуальним залишається визначення ролі держави у регулюванні трудових відносин і відповідно кола і характеру питань, які повинні бути предметом державного регулювання.

1. Економіка праці й соціально-трудова відносини: Підручник / Шкільов О.В., Барабан С.С., Ярославський В.А. та ін. За ред. Д-ра екон. наук, проф. Шкільова О.В. – К.: Четверта хвиля, 2008. – 472 с.

2. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К: КНЕУ, 2004. – 230 с.

3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2001- 313с.-Глава IX, с.228-235.

УДК 330 : 331.104.2

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЇЇ СКЛАДОВИХ

А.М. Андрійчук – студентка 1 курсу, 3 групи, економічного факультету.

О.Д. Балан – доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Соціальна взаємодія на підприємстві та в суспільстві в цілому є важливою для створення соціально-трудова відносин, завдяки яким людина зможе створювати організації, спілкуватися, взаємодіяти одна з одною, створювати добрі та вигідні відносини у різних трудових організаціях. Сучасна наука вкладає досить широкий зміст у визначення соціально-трудова відносин як системи відкритої і складної, де взаємодіють певні елементи та в результаті емерджентності створюється якісно новий рівень. Емерджентність — це те, що відбувається, коли багато маленьких частин виявляє ті властивості, які поза межами здатності окремого індивідуума, через простий процес вибору між декількома простими варіантами. Серед створених людьми систем найяскравішим прикладом емерджентної системи є економіка, яка демонструє властивості, що їх не може контролювати жоден індивід. З точки зору теорії систем суть поняття системи розглядається як цілісна структура з набором двох або більше елементів які в результаті взаємодії слугують досягненню певної мети [4].

Практики все частіше звертають увагу на покращення та вдосконалення системи соціально-трудова відносин з метою не тільки щоб поліпшити мікроклімат в колективі підприємства, але й досягти певного соціально-економічного ефекту.

В даній роботі нами здійснена спроба охарактеризувати основні складові системи СТВ та визначити взаємозв'язки між елементами системи для

ефективнішого управлінського впливу на кінцеві результати. Отже, як наукова література трактує складові СТВ [1, 2] - соціальні відносини відбуваються між різними соціальними групами та окремими індивідами які складаються з огляду на їхнє суспільне становище, спосіб та уклад життя, умов формування та розвитку особистості, соціальних спільнот. Такі відносини нерозривно пов'язані з трудовими відносинами й обумовлені ними. Звідси соціально-трудова відносина - це взаємодія та взаємозалежність суб'єктів цих відносин, яка виникає в процесі праці та спрямована на регулювання умов трудового життя.

Визначаючи складові досліджуваної системи вважаємо за доцільне охарактеризувати такі складові елементи системи як сторони, суб'єкти, види, типи, рівні соціально-трудова відносин та форми їх існування і взаємодії.

Форми існування соціально-трудова відносин можуть бути, по-перше - фактичні, які функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях та, по-друге - правовідносини, які функціонують на інституціональному, законодавчому та нормотворчому рівні.

Сторони соціально-трудова відносин – це носії первинного права в цих відносинах, основними учасниками їх є:

1. Наймані працівники – це громадяни, що уклали індивідуальні трудові угоди з роботодавцем, і відповідно до них набули певні права і обов'язки в трудовій сфері.

2. Роботодавці – це люди, що працюють самостійно і постійно наймають для роботи одну або декілька осіб.

3. Держава.

Суб'єкт соціально-трудова відносин – це юридична чи фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудова відносинах. Виділяють наступні групи суб'єктів соціально-трудова відносин:

1. Первинні носії прав та інтересів.

2. Представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень.

3. Органи, через які реалізується соціальний діалог.

4. Органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудова напруження.

В системі соціально-трудова відносин, залежно від особливостей суб'єктів та характеристик соціально-економічного простору, виділяють індивідуальний, мікроекономічний, мезоекономічний, макроекономічний та мегаекономічний рівні. Для кожного рівня соціально-трудова відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин.

Тип соціально-трудова відносин визначається їх характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються і реалізуються рішення в соціально-трудова сфері. Узагальнюючи літературні джерела ми виділили такі типи: солідарність, патерналізм, субсидіарність, партнерство, конфлікт, дискримінація.

Система соціально-тудових відносин, це складна, відкрита система де взаємодіють наймані працівники, роботодавці і держава в тісному симбіозі і взаємозалежності. Включення СТВ в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, із розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвиток економіки.

Етапи в цьому розвитку характеризуються початковим уявленням про людей як спеціальний ресурс ("трудові ресурси") і про людину як про суб'єкт суспільного розвитку (що, приміром, знайшло відображення в понятті "людський фактор").

Список використаних джерел:

1. Економіка праці і соціально-тудові відносини: підручник / [О.В. Шкільов, О.Д. Балан, В.А. Ткачук, Є.О. Ланченко, І.П. Гаврилук, В.А. Ярославський, С.С. Барабан]; за ред. О.В. Шкільова. – К.: ЦП "Компринт", 2015. – 750 с.
2. Андрущенко В. П., Волович В. І., Кремень В. Г. та ін.: Соціологія. – Київ-Харків. – 1998.
3. Лукашевич М. П., Тулепков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії: Навчальний посібник. – К., 1999.
4. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: Учеб. пособие. - К.: МАУП, 2003. - 368 с

УДК 331.108.2

КЕРІВНИЦТВО ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ: ПОНЯТТЯ, ФУНКЦІЇ ТА СТИЛІ КЕРІВНИЦТВА

А.Р. Сколота, студентка 1 курсу економічного факультету НУБіП України
О.Д. Балан, к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку.

Центральною фігурою в системі управління будь-якої організації є керівник, який виконуючи свої функціональні обов'язки забезпечує ефективне використання організацією (підприємством), конкретним видом діяльності, підрозділом, службою, групою людей тощо, всіх наявних ресурсів. Протягом усієї історії розвитку суспільства мають місце суперечки щодо визначення суті і природи керівництва. При цьому слід враховувати той факт, що більшість людей підсвідомо переконані: керувати вони вміють якнайкраще (навіть не володіючи теоретичними знаннями чи практичним досвідом), на відміну від будь-якої іншої галузі чи виду діяльності.

Керівництво – це вид управлінської діяльності, який на основі лідерства і влади забезпечує виконання функцій менеджменту, формування методів менеджменту та їх трансформацію в управлінські рішення шляхом використання комунікацій. Сильне та ефективне керівництво сприяє створенню атмосфери участі та колективної підтримки цілей діяльності організації, в якій її члени отримують стимул для усунення перепон і досягнення максимальних результатів. Отже, основою ефективного керівництва є вміло побудовані взаємовідносини з підлеглими.

Для того, щоб у повній мірі зрозуміти сутність керівництва необхідно розкрити суть таких категорій:

- повноваження – формально санкціоноване право приймати рішення і розпоряджатися ресурсами, впливати на поведінку підлеглих;
- вплив – поведінка однієї людини, яка вносить зміни в поведінку, відчуття, вмотивованість, ставлення іншої. Слід зауважити, що в управлінні важливим є саме такий вплив, що забезпечує досягнення організаційних цілей;
- влада – можливість впливати на поведінку інших людей;
- лідерство – здатність впливати на людей.

У менеджменті розрізняють такі види влади - легітимна або традиційна, експертна, еталонна влада (харизматична влада або влада прикладу), влада примусу, влада винагороди, інформаційна влада, влада зв'язків.

Названі види влади та засоби впливу на працівників різними керівниками можуть комбінуватись та формувати індивідуальний стиль керівництва. Стиль керівництва – це манера поведінки керівника стосовно підлеглих, через яку й здійснюється вплив на працівників організації. Найбільш поширена класифікація стилів керівництва передбачає поділ на авторитарний (автократичний), демократичний, ліберальний та комбінований стилі.

Авторитарний (автократичний) стиль керівництва базується на тому, що авторитарний керівник має достатню владу, щоб нав'язати свою волю виконавцям (орієнтація йде на потреби нижчого рівня). Автократ централізує повноваження, структурує роботу підлеглих, відмовляє їм у свободі прийняття рішень, здійснює психологічний тиск, погрози. Якщо автократ використовує винагороди, то його називають доброзичливим автократом

Демократичний стиль керівництва апелює до потреб вищого рівня, а саме: потреби у причетності, прагнення до високих цілей, автономії і самовираження. Демократичний стиль характеризується високим рівнем децентралізації повноважень, вільним прийняттям рішень і виконанням завдань, оцінкою роботи після її завершення, турботою про забезпечення працівників необхідними ресурсами, встановленням відповідності цілей організації і цілей груп працівників.

Ліберальний стиль керівництва характеризується мінімальною участю керівника. Він дає майже повну свободу у визначенні цілей і контролі за власною роботою; проявляє безініціативність і небажання брати на себе відповідальність. Керівник-ліберал не проявляє організаторські здібності, погано контролює і регулює діяльність підлеглих. Він несподіваний у діях, схильний пасувати перед обставинами та миритися з ними, легко зазнає впливу оточуючих, може без серйозних підстав скасувати раніше прийняте рішення.

Комбінований стиль керівництва базується на поєднанні авторитарного та демократичного, тобто керівник у певних умовах проявляє себе більше автократом, а у інших - більше демократом. Це залежить від дисциплінованості працівників, налагодженості їхньої взаємодії, рівня конфліктності у групі, інформаційних обмежень тощо.

Отже, авторитарний і демократичний стилі керівництва є діаметрально протилежними стилями. Розвиток керівництва показав, що тільки поєднання автократичного і демократичного стилів, так званий континуум, сприятимуть формуванню ефективних стилів керівництва з урахуванням конкретних ситуацій. Поєднуючи автократичне і демократичне керівництво, науковці у процесі розвитку менеджменту розробили низку комбінованих стилів, які знайшли широке практичне застосування.

УДК 331.107

ЗГУРТОВАНІСТЬ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ: ФОРМАЛЬНІ І НЕФОРМАЛЬНІ ГРУПИ

Д.О. Губень - студент 1 курсу економічного факультету НУБіП України

О.Д. Балан, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці й соціального розвитку НУБіП України

Трудовий колектив - це група працівників, які об'єднані спільністю мети та інтересів. Усвідомлення колективності залежить, насамперед, від рівня спілкування працівників один з одним. Активне спілкування дає змогу членам колективу вивчити, найперше, психологічні особливості один одного, окреслити спільні інтереси діяльності, усвідомити загальні ідеї та цілі. З усвідомлення спільної мети і з'являється в людей відчуття згуртованості. Згуртованість виробничого колективу значно залежить від просторового розміщення робочих місць. Працівники, які працюють поруч, спілкуються частіше та швидше утворюють згуртований колектив.

Згуртованість колективу означає єдність поведінки його членів, що заснована на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення. Згуртованість є найважливішою соціологічною характеристикою колективу. За своєю сутністю така характеристика як згуртованість аналогічна економічній характеристиці його виробничої діяльності – продуктивності праці.

Розрізняються три стадії згуртованості трудового колективу. Кожній з них відповідає певний рівень його розвитку.

Перша стадія – орієнтаційна, якій відповідає низький рівень розвитку колективу – етап становлення.. Друга стадія – взаємоадаптаційна, яка являє собою формування єдиних установок поведінки членів колективу. Третя стадія – згуртування, чи стадія консолідації, колективу, етап його зрілості. В залежності від ступеня згуртованості розрізняється три типи колективів: згуртований, розчленований (слабкозгуртований), та роз'єднаний (конфліктний). Згуртованість колективу обумовлена певними факторами, основними з яких можна виділити наступні:

- ✓ тяжінням людей один до одного у пошуках допомоги або підтримки в процесі досягнення тих чи інших цілей;
- ✓ взаємними емоційними перевагами;

- ✓ розумінням ролі колективу у забезпеченні тих чи інших гарантій;
- ✓ групового впливу на окремого працівника і результати діяльності.

За характером міжособових відносин розрізняють формальні і неформальні групи. Наявність в організації (у колективі) неформальних груп негативно впливає на психологічні відносини. Групи впливають на своїх членів у питаннях дотримання групових стандартів в сфері поведінки, продуктивності, відносин до керівництва, понаднормових робіт і т.п. У багатьох ситуаціях сила впливу групи на окремого працівника перевищує загрозу санкцій з боку керівника і навіть перевершує залежність від ритму, що задається технікою. Вплив групи на поведінку окремих працівників може як підвищувати, так і знижувати ефективність їхньої роботи.

Основними характеристиками згуртованості колективу є такі:

- ✓ кооперативність, здатність до співпраці;
- ✓ демократичність;
- ✓ досягнення індивідуальних і групових цілей;
- ✓ загальна задоволеність працею і перебуванням в колективі;
- ✓ пряма оцінка результатів по виконаному колективному завданню;
- ✓ індивідуальна і загальна відповідальність;
- ✓ справедливий розподіл результатів праці;
- ✓ схильність до колективного мислення.

Отже, вміння членів колективу знайти загальну точку зору, загальні цінності та інтереси сприяє формуванню згуртованої групи, що забезпечить раціональне використання робочих кадрів, зміцнення трудової виробничої та технологічної дисципліни в колективі, скорочення плинності персоналу і в решті-решт - виконання виробничих завдань трудового колективу організації.

УДК 331.104.46

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНІ РЕФОРМИ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДЕМОГРАФІЧНИЙ РОЗВИТОК І МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ

В.С. Роїк, студентка 1 курсу, 3 групи, економічного факультету.

О.Д. Балан, доцент, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

В сучасних умовах глобалізації економіки, прагнень України до повноправного членства в Європейських інституціях, безвізові відносини з більшістю країн Європи і водночас досить низьким рівнем матеріальної забезпеченості і низьких стандартів соціального захисту в нашій країні, досить актуальними постають питання демографічного розвитку та міграційних процесів. Нині Україна постала перед загрозою п'ятої хвилі української міграції, яка на думку експертів (І.Марков та ін.), розпочалася з 10-х років ХХІ ст., охопила молодь, причому, перш за усе, добре освічену, та на відміну від

попередньої (економічної), вирізняється переходом до міграції населення як способу життя [1].

Сучасний стан демографічної кризи такий, що забезпечується лише половина потрібного для відтворення населення. На сьогодні Україна вже перетнула межу зниження народжуваності, за якою відбувається незворотне руйнування демографічного потенціалу. Процес зниження народжуваності у сучасних умовах має глобальний характер і зумовлений низкою економічних, соціальних, біологічних причин. Глобальна тенденція зниження народжуваності посилилася в Україні у 90 роках минулого століття у зв'язку з економічною кризою, різким зниженням рівня життя, доходів широких верств населення, невпевненістю у майбутньому і у зв'язку з реструктуризацією економіки продовжується до теперішнього часу. Переважно, через низку народжуваність та високий рівень смертності Україна за роки незалежності втратила значну частину населення. Для відтворення кількості населення станом на 1991 р. необхідно підвищити народжуваність до 2,2 - 2,3 дитини на двох батьків, сьогодні цей показник складає 1,1 дитини на одну сім'ю. Відтак кількість населення зменшується щороку майже на 350 тис. осіб. В демографічному відношенні Україна стала однією з найгірших країн світу. У першу чергу, це викликано неефективною політикою до найменш захищених верств населення. Зниження рівня народжуваності призвело до того, що сьогодні близько 30% населення - пенсіонери. На 14 млн. пенсіонерів припадає 18 млн. працюючих людей, з них лише 7 млн. у матеріальній сфері виробництва [1]. Якщо така тенденція зберігатиметься й надалі, то існує реальна загроза, що до 2025 року кількість населення України зменшиться до 25-30 млн [2]. За таких обставин збереження населення має бути основним змістом демографічної стратегії держави сьогодні.

Катастрофічною залишається екологічна безпека населення. Атмосферне забруднення негативно впливає на кожного третього жителя України, а 28% взагалі дихають повітрям, що є небезпечним для життя. При цьому на громадянина України припадає 3 долари США щорічних природоохоронних асигнувань, що в 50 разів менше, ніж у Німеччині. За даними смертності від серцево-судинних хвороб Україна ділить останнє місце в Європі з Болгарією, утримуючи випереджаючи розвинені країни. Поширеність хвороб серед населення протягом останніх 10 років зросла на 38%. Частка працездатного населення є найменшою (смертність серед цієї категорії останнім часом зросла на 30% загалом і на 40% серед чоловіків зокрема). Україна – це держава з неймовірно низькою ціною людської праці: рівень середньомісячної мінімальної заробітної плати (основного соціального стандарту) – на відміну від країн – реципієнтів основної маси українських мігрантів Польщі (503 євро), Португалії (677 євро), Іспанії (858 євро), Великої Британії (1401 євро), Німеччини (1498 євро) – відстає у рази (в 2017 році становив 110 євро) [1].

На фоні таких негативних процесів Україна рішуче рухається в бік євроінтеграції, де зустрічається з високорозвиненим, конкурентоздатним

ринком праці з високими соціальними гарантіями, соціальним захистом та в рази вищим рівнем заробітної плати. Це підвищує негативні тенденції збільшуючи рівень зовнішньої міграції і особливо громадян працездатного віку та молоді. В цій ситуації економіка країни заходить в ще глибшу рецесію, що вимагає прийняття негайних заходів, щодо поліпшення ситуації в цій сфері. На нашу думку найбільш вагомі кроки наступні: врегулювати законодавчо-правові акти з питань зайнятості, розробити на законодавчому рівні пільгові умови започаткування бізнесу для молоді; створити Молодіжну біржу праці; розробити та впровадити механізм фінансової, фіскальної та іншої підтримки підприємств, установ та організацій, які беруть участь у реалізації програми зайнятості молоді; проводити інформативні й навчальні семінари та тренінги щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки; організовувати зустрічі з роботодавцями та з колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес.

Список використаних джерел:

1. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
2. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / [О.В. Шкільов, О.Д. Балан, В.А. Ткачук, Є.О. Ланченко, І.П. Гаврилюк, В.А. Ярославський, С.С. Барабан]; за ред. О.В. Шкільова. – К.: ЦП “Компринт”, 2015. – 750 с.

УДК 331.2

ОПЛАТА ПРАЦІ ТА ЇЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ

А.П. Солоп, студентка економічного факультету, спеціальність «Економіка підприємства», ОС «Магістр»

О.Д. Балан, к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Оплата праці є чи не найважливішою категорією серед умов праці, вираженням ефективності економіки та соціальної політики держави, показником якості та результативності проведених реформ. Її проблематика завжди є досить актуальною. З одного боку, вона є основним джерелом доходів для працівника, а отже її розмір значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, якщо її правильно встановити, вона є мотивацією працівника виконувати роботу ефективніше і через це вона безпосередньо впливає на темпи й масштаби розвитку підприємства, області, регіону та країни в цілому.

Саме соціально-економічні аспекти дозволяють розкрити ті проблеми, які мають місце в сучасних умовах в Україні у сфері оплати праці, і розкрити ефективні засоби та форми їх вирішення.

На сучасному етапі розвитку України заробітна плата є основним інструментом реалізації соціального захисту працюючих. Від її раціональної

організації залежить ефективність праці та результати праці, а отже розвиток країни в цілому.

Згідно Закону України «Про оплату праці», заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [1].

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних аспектів. Слід зазначити, що заробітна плата є найважливішою ціною в економіці; це єдине (або основне) джерело доходу населення. В Україні постійні затримки заробітної плати та її диференціація значно підвищили значущість інших джерел доходів для громадян країни. На першому місці стоять доходи від особистого підсобного господарства, на другому - допомоги, субсидії, дотації і компенсації. Роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки полягає в тому, що вона має виконувати такі основні функції: відтворювальну, стимулюючу, оптимізаційну, регулювальну та соціальну[2]. Таким чином, заробітна плата як економічна категорія все гірше виконує свої основні функції відтворення робочої сили і стимулювання праці, перетворюючи свою сутність фактично на варіант соціальної допомоги, яка практично не пов'язана з результатами праці. Це призвело до того, що підприємства позбавились одного з найбільших важелів підвищення ефективності виробництва та піднесення його на світовий рівень. Тому, щоб заробітна плата виконувала свою стимулюючу функцію, повинен існувати прямий зв'язок між її розміром і кваліфікацією працівника, величиною і складністю виконуваної роботи, ступенем відповідальності при обов'язковому справедливому розподілі результатів діяльності підприємства.

Ще однією з основних функцій є соціальна, вона має забезпечити рівну заробітну плату в однакових умовах праці та усунення будь-якої дискримінації в оплаті праці. Не на всіх наших підприємствах ці функції виконуються в повній мірі. Так, наприклад, заробітна плата має тенденцію до диференціації за регіонами, різними видами діяльності, умовами праці, за галузями і за професійно-кваліфікованими групами працівників. Найбільша диференціація заробітної плати виникла між працівниками підприємств та їх керівниками. Через це наростають суперечності в процесі виробництва між окремими групами працівників і соціальна напруженість та розгалуженість усередині виробничих колективів. Всі ці негативні наслідки посилюються тим, що вона в більшій мірі не має прямого відношення до ефективності праці та виробництва.

Отже, заробітна плата – це економічна категорія, яка найповніше відображає рівень життя суспільства та його соціально-економічне становище. Фактично на даний час заробітна плата не виконує своїх функцій, що призводить до соціального та економічного напруження громадян. Ситуація на ринку праці України нині перебуває під впливом складних економічних та політичних умов. Зокрема спостерігається велика кількість факторів, що найближчим часом можуть призвести до різкого погіршення ситуації у сфері зайнятості. Це і загальноекономічні чинники, і вимушене переселення громадян

зі східних регіонів та Криму в інші регіони країни, і неринкові прояви заробітної плати.

Таким чином, успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок – виведення оплати праці з тіні, підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Список використаних джерел:

1. Закон України “Про оплату праці” // Закони України. — К.: Ін-т законодавства, 1997. — Т.8. — С. 210-218.
2. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Підручник / за ред. д-ра. екон. наук, проф. Шкільова О.В. — К.: Четверта хвиля, 2008р. — 472 с.
3. Соціально-економічне становище України. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

УДК 006.015.5:331.1

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ КОЛЕКТИВУ

Кондаревич І. Б. 1 курсу, студентка 12 ст групи спеціальності «Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л. В. – ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Якість трудового життя - це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні - умови виробничого життя - і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві[1, ст.44].

Участь людини в трудовій діяльності характеризується його потребами та можливостями щодо їх задоволення, які обумовлені компонентами людського потенціалу.

Людина в ринковій економіці виступає:

- як споживач економічних благ, що створюється в процесі праці;
- як власник здібностей, знань та навичок, які необхідні підприємствам (суб'єктам господарювання)[1,ст.46].

Оцінку якості трудового життя можна розглядати з позицій робітника, підприємця і суспільства в цілому . Якість трудового життя не можливо визначити за допомогою лише одного показника. Вона вимірюється

визначеним комплексом економічних і соціальних показників, які відображають умови життя робітників та їх добробуту[2].

Якість трудового життя можна підвищити, змінивши будь-які організаційні параметри, що впливають на людей. Це включає децентралізацію влади, участь у питаннях керівництва, навчання, підготовку керівних кадрів, програми керування просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі.

Усі ці міри спрямовані на те, щоб дати людям додаткові можливості для задоволення своїх активних особистих нестатків при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Підвищення якості трудового життя колективу передбачає покращення соціально-економічного змісту праці, розвитку характеристик трудового потенціалу, які дозволяють роботодавцям найбільш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини.

Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб надати можливості для прояву творчих здібностей працівника, коли визначальним мотивом постає не лише заробітна плата, а й задоволеність трудовими досягненнями в результаті самореалізації та самовияву[3].

Якість трудового життя визначається конкретними елементами:

- робота повинна бути цікавою, тобто характеризуватися високим рівнем організації, змістовності праці та включати творчі елементи;
- робітники повинні отримувати справедливий винагорода за працю та визнання своєї праці;
- робота повинна здійснюватися в умовах безпеки для здоров'я;
- нагляд з боку керівництва повинен бути мінімальним, але обов'язково здійснюватися при необхідності;
- забезпечення можливості для використання робітниками соціально-побутової інфраструктури підприємства;
- участь робітників в прийнятті управлінських рішень, які зачіпають їх інтереси;
- забезпечення робітників гарантій праці (правова захищеність), можливості для професіонального зростання і розвитку дружних взаємин із колегами.

Перелік цих показників можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих показників. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в най ширшому розумінні цього слова постійно змінюються на краще.

Практично за всіма показниками якість трудового життя абсолютної більшості найманих працівників України не відповідає сучасним вимогам. Це свідчить, передусім, про невисоку дієвість та незадовільний стан соціально-трудових відносин в країні в цілому і на підприємствах зокрема і, відповідно, про необхідність вирішення проблеми підвищення їх ефективності[3].

Від вирішення цих питань залежить майбутній добробут і стабільність суспільства, адже поняття "якість трудового життя" на практиці виражає сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної окремої людини зокрема, а значить і міру успіху всієї суспільної системи.

Список використаних джерел:

1. Моргунов Е. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. – М.: ООО „Управление персоналом”, 2005.
2. https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19607/
3. https://pidru4niki.com/11380501/ekonomika/yakist_trudovogo_zhittya_rezultat_pokaznik_stanu_sotsialno-trudovih_vidnosin

УДК 167.2:005

ЕТАПИ ОРГАНІЗАЦІЇ АНАЛІТИЧНОЇ РОБОТИ

Єфімчук А.О., студентка 1 курсу, 12 ст групи спеціальності «Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л. В. – ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Значне місце в організації аналітичної роботи належить визначенню змісту і послідовності окремих її етапів.

Наявність у суб'єктів господарювання різноманітних як технічних, так і економічних засобів досягнення цілі - випуску продукції (товарів) - впливає, у свою чергу, на особливості планування аналітичної роботи, кількість та послідовність етапів.

На вирішення цієї проблеми спрямовані дослідження І.Т. Балабанов, Л.А. Беристайн, Т.Р.Карлін, А.П. Ковальов, В.В. Ковальов, Г.В. Савицька, В.Т. Савчук та інші.

Об'єктом дослідження є перелік етапів економічного аналізу.

Зміст і напрямки дослідження

Перший етап (підготовчий) включає роботи організаційного характеру, що гарантують достатню глибину й оперативність аналізу:

1. Розробка плану та програми аналітичної роботи.
2. Вибір і визначення загального стану об'єкта аналізу.
3. Формування цілей та завдань аналізу і напрямків використання його результатів.
4. Розробка системи синтетичних та аналітичних показників, за допомогою

яких характеризується об'єкт аналізу.

5. Розподіл роботи між аналітиками.

6. Розробка макетів і форм аналітичних таблиць, графіків, схем.

7. Перевірка достовірності джерел інформації та вивчення матеріалів попередніх обстежень.

8. Визначення конкретних виконавців та розподіл обов'язків між ними, а також інші організаційні питання.

Другий – основний етап – власне аналітичні роботи:

1. Збирання та опрацювання необхідної інформації,

2. Перевірка повноти й вірогідності звітних даних, проведення арифметичного, логічного і балансового зведення показників.

3. Визначення загальних відхилень величини показників виконання завдань від базових величин.

4. Виявлення взаємодіючих факторів і обчислення їхнього впливу на зміну величини показників.

5. Виявлення зайвих витрат і невикористаних можливостей (перспективних резервів) підвищення ефективності виробництва.

Третій (завершальний) етап - узагальнюють і оформляють результати аналізу, а також розробляють пропозиції щодо їх подальшого впровадження у роботу підприємства:

1. Проведення підсумкової оцінки діяльності і узагальнення результатів аналізу.

2. Розробка висновків і пропозицій щодо прийняття належних управлінських рішень за результатами аналізу, відповідно до його цілей і завдань. Ці висновки та пропозиції оформляються у вигляді пояснювальної записки до звіту чи доповідної записки на ім'я керівника підприємства або особи, за доручення якої проводився аналіз.

3. Розробка організаційно-технічних заходів щодо усунення недоліків, підвищення ефективності використання виявлених резервів (за виконанням заходів слід встановити дійовий повсякденний контроль).

4. Підготовка розпорядчих актів, призначення осіб, відповідальних за виконання прийнятих рішень.

5. Контроль за впровадженням у виробництво пропозицій, що їх було висунуто за результатами аналізу.

Отже, за рахунок інтенсифікації робіт на одному з етапів відбувається скорочення на якомусь іншому і т. п. Головними завданнями такої поетапної регламентації економічного аналізу є забезпечення дійового поточного контролю за дотриманням якості аналітичної роботи і термінів її виконання, а для забезпечення якісних показників підприємство повинно мати професійних спеціалістів які залучатимуться до нелегкої аналітичної роботи.

Список використаної літератури

1. Трофіменко О. В. Значення аналізу стану підприємства в умовах ринкової економіки//

Формування ринкових відносин в Україні. – 2017.

2.Економічний аналіз: Навч. посібник. Автор: Чумаченко М. Г. | Год издания: 2018 |
Издатель: Київ: КНЕУ., С. 556.

УДК 323.268:34

Природа провокацій та методи їх вирішення

Крижов О., студент, 1 курс (ст), 13 група спеціальність «Фінанси, банківська справа та страхування» НУБіП України

Коваленко Л.В., ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку
НУБіП України

Інтроверт – тип особистості, орієнтований на себе, запобігаючи спілкування для збереження своєї енергії. Під час сну повністю відновлюється.

Екстраверт – це тип особистості, який орієнтований на оточуючих, для отримання енергії через спілкування.

Кожна зона людини може бути інтровертивною або екстравертивною.

Екстравертивна зона не повністю відновлюється під час сну, їй трішки не вистачає енергії і щоб дістати її треба визивати у інших людей певні емоції, тобто провокувати інших людей.

В більшості випадків у нас екстравертивна одна або декілька зон, тобто треба отримувати енергію від інших людей саме на них. Тому деякі люди показують свої оригінальні наряди, деякі показують багатство, а треті щось інше.

Ми б про це все і не дізналися, як би всі люди отримували енергію позитивним шляхом, не приносячи шкоди іншим, але нажалі в більшості випадків як робити правильно нас ніде не вчать.

Нам у житті зустрічаються люди, які нас можуть образити, покритикувати, тощо. Це все негативні екстраверти, їм головне викликати у Вас негативні емоції. По-перше треба визначити по яких зонах людина екстраверт.

Зона тіла- це місце, де концентрується енергія певної якості. На заході їх називають чакри, але розказують про це незрозуміло, тому прикріпимо чакру до конкретного місяця на фізичному тілі. Ми з вами користуємося 6 зонами; зона голови, зона горла, зона серця, зона преса, зона паху та зона куприку

Негативний екстраверт по зоні голові безжалісно критикує, занадто контролює своїх дітей, підлеглих, запитує по сто разів одне й те саме, розказує неправдиву інформацію або розказує таку інформацію, що нікому не цікава і всім неприємна.

Негативний екстраверт по горлу може одягнути Вас як пугало та сказати, що все добре, татуїровки на все тіло або обличчя, жорсткій пірсінг, щоб людина аж жахнулася від побаченого. Годинами говорити ні про що та гординю теж можна віднести до цієї зони, але тут треба урахувати всі нюанси.

Негативний екстраверт по серцю викликає жалість, образи або сам це робить, може влюбити в себе, а коли в тебе виникнуть такі емоції, то розбити

серце, по сто разів на день запитує чи ти мене любиш, говорить жалісним голосом, розказує як йому погано, який він бідненький та ще може розплакатися, щоб викликати ще більше емоцій.

Негативний екстраверт по пресу гнобить інших за їх дії, бездіяльність чи просто що вони слабші, матюкається чи фізично знущається над іншими, не дає нічого робити, знищує все, що ти зробив, найкращий приклад – це дідівщина в армії.

Негативний екстраверт по куприку пообіцяє допомогу, а в найважчий момент може кинуть. Навмисно робить щось дуже повільно. Якщо ще й екстравертивний прес, то буде гнобити за неякісність роботи, скупість.

У людини може бути декілька екстравертивних зон, наприклад серце і голова, то якщо ця людина негативний екстраверт вона ображає слабших, критикує та ображає всіх у кого може забрати енергію та не може отримати відсіч. Тоді жертва не може розвиватися і її починають критикувати, гнобити та ображати всі негативні екстраверти з якими ця жертва буде контактувати.

Всі директори – це екстраверти по пресу і якщо це негативний екстраверт, то він гнобить, виводить своїх працівників, визиває у них страх наприклад не нормативною лексикою, так що жертва ще тиждень ображається на директора і віддає йому енергію. Також коли цей директор буде розприділяти премію він стовідсотково розподілить її нечесно, щодо працівників, щоб всі ображалися та віддавали йому енергію.

Таких прикладів можна наводити сотні тисяч, але давайте розберемося в цій справі раз і назавжди. Екстраверту не вистачає енергії і він повинен викликати емоції у інших людей або йому буде погано. Він може визивати позитивні або негативні емоції. Якщо він викликає негативні емоції, то отже хоче саме цього, при тому на провокацію він витрачає певну кількість енергії, щоб отримати ще.

Тобто коли ви неемоційно реагуєте, то не даєте йому бажаного або коли ви даєте позитивні емоції, то робите ще більш боляче провокатору. Щоб це було легше, то треба визначити по яких зонах людина екстраверт і бути готовим до конкретних провокацій.

І через деякий час провокатор розуміє, що донор зіпсувався і буде з ним спілкуватися, як з нормальною людиною, бо енергії від нього не дочекається.

Але ще можна отримувати енергію позитивними методами. Також визначивши екстравертивні зони можна легко підібрати професію, що буде приносить величезне задоволення.

Позитивні екстраверти по голові дивують інформацією, навчають інших. Вчитель в школі чи викладач в університеті, спікер на радіо, філософ, гід, екскурсовод.

Позитивні екстраверти по горлу показують свою оригінальність, свої таланти, свою творчість, красу, неповторність. Співак, дизайнер, актор в театрі, тату майстер, танцівник, художник, модель, музикант.

Позитивні екстраверти по серцю допомагають позбутися душевних переживань, вилікувати психотравми. Це гарні психологи, вихователі, лікарі та волонтери.

Позитивні екстраверти по пресу показують силу, владу, гроші, зброю. Спортсмени, військові, директори, всі хто стоять при владі.

Позитивні екстраверти по паху показують життєрадісність, сексуальність. Клоуни, аніматори, коміки в КВН та інших гумористичних шоу, тамади або ведучі.

Позитивні екстраверти по куприку показують вміння завершувати величезні справи до кінця, ідеально доглядають за садом, не для того щоб огірки були на 2% смачніші чим у сусідів, а тому що екстраверт і йому треба ваша енергія. Ювеліри, бухгалтери, годинникарі, колекціонери, садівники.

УДК 159.923.38:316.46

ЗДІБНОСТІ ЛЮДИНИ ТА ЛІДЕРСТВО

Лось О.В., студентка 1 курсу ст, 12 групи спеціальності

«Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л.В., старший викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

З кожним роком у сучасному світі відбуваються колосальні зміни, на що людина повинна швидко реагувати та вміти пристосовуватися до обставин. Проте, не всі бувають готовими до цього. Отож аби мати адекватне ставлення та йти в одну ногу з суспільством, особистостям необхідно вміти проявляти та використовувати свої здібності, творчий потенціал та серед конкурентів вміти показати свої лідерські якості.

Важливим аспектом у розвитку людини є прояв її здібностей. Безперечно тут відбувається взаємозв'язок між здібностями, а також знаннями, вміннями та навичками людини. Саме ці компоненти забезпечують швидке надбання, закріплення, а також ефективне застосування на практиці [1]. То, що ж таке здібності? Здібності – це в першу чергу індивідуальна особливість людини, що виступає в процесі діяльності та є умовою її успішного виконання.

Основою для формування здібностей людини, виступають задатки. Що це таке? Це вроджені особливості нервової системи, мозку, органів почуття та руху. Задатки є ключовим елементом у формуванні здібностей, проте одних їх буде замало. Ось наприклад: людина розумово неповноцінна, то, не зважаючи на найсприятливіші умови, вона, на жаль, навряд чи досягне висот думки. З іншого боку, наявність задатків ще не означає, що вони розвиваються в здібності [1].

Але не все так просто, задатки самі по собі багатозначні, і в залежності від діяльності, до якої буде включена особа, можуть розвиватися різні здібності. Наприклад: при доброму слуху і почутті ритму одна людина стане

композитором, інша – диригентом, третя – виконавцем, а четверта – музичним критиком. [1]

Просто мати великі здібності, відчувати повноту життя, усвідомлювати сенс, цього буде замало. Важливо не просто подавати свої ідеї оточуючим, а стати лідером, тобто надихати оточуючих, мотивувати, викликати в них енергію та ентузіазм.

Лідерство в деякій мірі можна назвати дуже важкою працею. Оскільки це означає соціальну активність певних груп, активну життєву позицію, що являє собою гарант «свіжих» ідей та неординарних підходів, як самого лідера так і оточуючих йому людей [2].

Сам по собі лідер повинен володіти певними рисами, а саме: ця особа повинна мати високий рівень інтелекту та знань, бути з усіма чесним та комунікабельним, впевненим в собі, відповідальним, соціально наполегливим, проявляти значну активність, підтримувати дружні стосунки в колективі та користуватися повагою оточуючих людей.

Тобто, лідерство – це один із процесів організації малої соціальної групи та управління нею, що сприяє досягненню певної групової мети [2], в свою чергу лідер – це член групи, який користується значною повагою, являється як стимулом для інших, та має неабиякий вплив на осіб колективу, також це людина, що має цікаві ідеї та вмєє реалізувати та задовольнити суспільний інтерес.

Отже, підбиваючи підсумки можна дійти до такого висновку: здібності хоча і є важливим аспектом у розвитку людини, проте, не ключовим. Маючи одні здібності людина не зможе реалізувати себе повноцінно в певній мірі. Необхідно намагатися проявляти свої сильні сторони, бути більш відкритим до оточуючих, мати наполегливість та пробувати реалізувати свої власні задуми. Лідерство являється дуже складною сферою діяльності, а сам лідер – це людина яка приклала безліч зусиль аби користуватися значною повагою та стати тим ким вона є. В певній мірі я згодна з такою приказкою як: «Лідерами не народжуються, лідерами стають». Оскільки, людина стає лідером після того, як по-перше наважується на такий крок, а по – друге, коли вона набуває таких навичок, необхідних для того, щоб завоювати від звичайних людей незвичайних результатів. Самооцінка має великий вплив на певну особистість, та впливає на її поведінку. Кожна людина може стати ефектним лідером, покращивши свою самооцінку, змінивши хід думок та стати інакшої думки як про себе так і про лідера в цілому.

Список використаних джерел

- 1.https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/8prishak_osnovy_psiholog_pedagogiki/r254.htm
- 2.<http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/42043/1/51-56.pdf>

УДК 331.103

Види та методи дисципліни праці

Куруц О.М., студент 1 курсу, 13 ст групи спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування» НУБіП України

Коваленко Л.В., ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Як інститут трудового права трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Сучасний правовий інститут дисципліни праці за змістом складається з правової регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, стимулювання сумлінної праці.

Якщо досі правове регулювання трудової дисципліни розвивалося переважно шляхом посилення дисциплінарної відповідальності за трудове правопорушення, то на етапі переходу до ринкової економіки ухил робиться на більш чітке регламентування взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належне стимулювання високої якості праці працівників.

Трудова дисципліна— система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Зміст трудової дисципліни складається з трьох блоків: правової регламентації прав і обов'язків учасників трудового процесу, стимулювання сумлінної праці й відповідальності за невиконання, чи неналежне виконання трудових обов'язків.

І якщо дотепер правове регулювання трудової дисципліни розвивалося в основному шляхом "удосконалення" останнього блоку, то на етапі переходу до ринкової економіки ухил робиться на перші два. Тобто, більше чіткої регламентації здобувають взаємні права та обов'язки сторін трудових правовідносин і належне стимулювання за працю одержують ті працівників, які чітко дотримуються правил внутрішнього трудового розпорядку.

Трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці і застосуванням, у необхідних випадках, заходів дисциплінарного і громадського впливу.

Згідно зі ст. 88 КЗпП України нормальними умовами праці вважаються:

- справність машин, верстатів і пристроїв;
- вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;

- здорові та безпечні умови праці;
- належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх своєчасне подання;
- своєчасне забезпечення технічною документацією.

Методи забезпечення трудової дисципліни— це передбачені законодавством способи її забезпечення, тобто виконання працівником і роботодавцем своїх обов'язків. У ст. 140 КЗпП України визначено три методи забезпечення трудової дисципліни: переконання, заохочення, примусу.

Метод переконання— спосіб виховного впливу на працівників. У сучасних умовах набувають значення економічні й організаційні умови праці, регламентування взаємних прав і обов'язків сторін трудових правовідносин і матеріальне стимулювання сумлінної праці.

Метод заохочення – моральне та матеріальне заохочення на сумлінну працю, надання переваг і пільг працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки.

Метод примусу— застосування до порушників трудової дисципліни, у необхідних випадках, заходів дисциплінарного і громадського впливу та матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок невиконання покладених на них трудових обов'язків.

Виділення видів дисципліни праці можливе в різних площинах. У першій з них доцільно розрізняти трудову (впорядкування відносин роботодавець - працівник - трудове законодавство), державну (впорядкування діяльності державних службовців) і військову дисципліни.

У кілька іншій площині можна говорити про службову, договірної, бюджетної, фінансової, облікової, технологічної, педагогічної, навчальної та подібних їм різновидах дисципліни, зорієнтованих на більш конкретну специфікацію однойменних ділянок докладання праці при розгляді їх під тим чи іншим кутом зору. Їх реальне співвідношення з державною, трудовою та військовою дисциплінами неоднозначно. Все це, однак, служить предметом уваги не загальної вчення про державу і право, а інших областей науки та інших навчальних дисциплін.

З вищенаведеного можна зробити наступні висновки - у юридичній літературі поняття дисципліна праці як правової категорії розглядається в чотирьох аспектах:

- як один з основних принципів трудового права;
- як елемент трудового правовідношення;
- як інститут трудового права;
- як фактична поведінка, тобто рівень дотримання всіма працюючими на виробництві дисципліни праці.

Як інститут трудового права трудову дисципліну потрібно розуміти як сукупність правових норм, котрі регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи у праці.

Список використаних джерел:

УДК 331.446.4

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Голованьова А.А., студентка 1 курсу, 12 ст групи спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування» НУБіП України

Коваленко Л.В., ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Найбільш характерна риса ринкових відносин на сьогоднішній день в Україні це підприємництво. На сучасному етапі розвитку економіки спостерігається тенденція до активного вивчення саме психологічних аспектів підприємницької діяльності.

Успішне ведення підприємницької діяльності, безпосередньо залежить від багатьох факторів. Так, для досягнення високої результативності, обов'язковим чинником є знання, необхідні в конкретній сфері, задля розуміння основних принципів та форм підприємництва. Але для ефективного ведення та розвитку підприємницької діяльності, для повного розуміння всіх економічних процесів необхідні знання не лише у сферах економіки чи фінансів, а й у сфері психології. Більшість підприємців звикли покладатися на загальні теоретичні моделі, які розроблені в межах економічних теорій, забуваючи про таке поняття, як «людський фактор». Для адекватного вирішення більшості економічних проблем, необхідно враховувати дію саме цього фактору.

Так, метою мого дослідження є висвітлення психологічних аспектів, які безпосередньо впливають на підвищення ефективності підприємницької діяльності.

У свідомості людей підприємець – це людина, яка послідовно та ризиковано досягає своєї мети; сильна, хитра, непринципова, нахабна і неогоїстична; кмітлива, комунікабельна, здібна (досвідчена) в тій сфері, де виявляє активність [1, 3].

Підприємець повинен мати такі важливі якості, які власне групуються навколо відповідних функцій:

1) Забезпечувати оптимальне поєднання індивідуальних, колективних і суспільних інтересів; сплата податків відповідно до чинного законодавства; прагнення не забруднювати довкілля; вміти буди відповідальним за свої дії.

2) Уміння знаходити спільні якості людей для досягнення спільної мети, здатність переконувати задля уникнення конфліктних ситуацій у колективі; приділяти увагу прагненням і духовним якостям кожного співробітника.

3) Професійна підготовленість для пошуку оптимальних варіантів розвитку підприємства, інтенсифікації його діяльності; здатність постійно орієнтуватись на ефективність та якість.

4) Проводити політику формування лідерів і новаторів, стимулювати у них виправданий ступінь ризику здатність; формувати економічне мислення; бути ініціативним, постійно шукати нові можливості для розвитку діяльності.

5) Уміння діяти цілеспрямовано, енергійно, вірити в успіх справи, бути наполегливим і гнучким, розвивати свої творчі, організаторські здібності тощо.

Завдяки володінню цими якостями, підприємець зможе ефективніше вести свою діяльність.

Ясна річ, підприємницька діяльність значною мірою регулюється комплексом норм законодавства (трудового, господарського тощо). Проте далеко не всі норми можуть бути строго (точно, достатньо, достатньо повно) сформульовані. У практичній діяльності підприємця великого значення набувають неформальні контакти між бізнесменами, створення особливої атмосфери довіри, чесності та порядності у ділових стосунках, вірність слову, поважанні заюнів і традицій, тобто тих неписаних правил поведінки і дій, котрі становлять суть поняття „етика підприємництва”. Без чесності і порядності в системі відносин між фірмами, банками та окремими фізичними особами ефективна і тривала підприємницька діяльність просто неможлива.

Етика підприємництва означає здійснення господарської діяльності фірми, її керівництва, окремого підприємця відповідно до етичних, тобто ціннісних (духовних) критеріїв поведінки, соціальне відповідальних дій у дусі того культурного середовища, до якого підприємець тяжіє. Культура підприємництва має привертати увагу передусім до етичного і поведінкового начал у діяльності підприємця як засобів легітимізації підприємницької влади. Вона є важливим чинником гуманізації сучасного бізнесу. Однак це залежить від того, яке місце у підприємницькій діяльності займатимуть традиційні й набуті цінності й навички. [2, 3].

Наступним важливим аспектом економічної психології зайнятості є виявлення переваг в рамках альтернативи «працювати—не працювати». Цікаве опитування було проведене Н. Морсом і Р. Вейссом. Респондентам було поставлене запитання: «Чи ви працюватимете, якщо отримаєте великий спадок?». Тільки 20 % респондентів дали негативну відповідь. Інакше кажучи, існують обґрунтовані сумніви, що інструментальні причини є головними в мотивації роботи [3, 217].

Проаналізувавши підприємців на основі порівняння їхніх індивідуально-психологічних особливостей можна зробити висновок, що різниця підприємців від не підприємців проявляється у глибині переживань, більшою імпульсивністю, спонтанністю поведінки, індивідуалістичність у чоловіків-підприємців виражена більше, ніж у жінок-підприємців.

Висновок

Вирішальним фактором у здійсненні успішної підприємницької діяльності є безпосередньо знання у сфері підприємництва, розуміння та спроможність аналізувати ризики, навички які допомагають у вирішенні конфліктних ситуацій, і все це є складовою професійно-психологічної

підготовленості. Саме від цього залежить ефективність підприємництва та психологічний стан підприємства.

Список використаних джерел:

- 1) Красилова Ю.В. Досвід психологічного забезпечення діяльності малого підприємництва / Ю.В. Красилова // Проблеми загальної та педагогічної психології Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Том IV, ч.3. – К., 2016. – С. 15-16.
- 2) Інтернет ресурс - <https://studfile.net/preview/2914885/page:3/>
- 3) Ложкін Г.В., Спасенников В.В., Комаровська В.Л. Економічна психологія: Навчальний посібник. — К.: ВД «Професіонал», 2017. — 304 с.
- 4) Бутко М. П. Економічна психологія. [текст] навч. посіб. / За заг. ред. Бутка М. П. / М. П. Бутко, А. П. Неживенко, Т. В. Пепа – К. : «Центр учбової літератури», 2016. – 232 с

УДК 339.91:331.104

МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Гапонюк І.І. студентка 1 курсу СТ 12 групи спеціальності «Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л. В. – ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Міжнародна організація праці (далі – МОП, Організація) – це спеціалізована міжнародна установа, яка вже упродовж майже століття розробляє та ухвалює міжнародні трудові стандарти. Значущість аналізу становлення та перших кроків діяльності цієї організації першочергово пояснюється тією обставиною, що в умовах сучасних інтеграційних процесів особливо великого значення набуває питання щодо уточнення та вдосконалення міжнародних трудових стандартів, а також імплементації міжнародних правових норм у національні соціально-трудові відносини.

МОП є однією з багатобічних організацій, що найбільш успішно виконують свій мандат. Вісім десятиліть її історії дозволяють зробити висновок про те, що заставою цього успіху служить прагнення до відновлення у відповідь на зміни, що відбуваються. Організація була створена в 1919 р. за задумом промислово розвитих країн для рішення їхніх загальних проблем, але її стрімкий розвиток і творчі підходи залучили до неї за два десятиліття після Другої світової війни безліч нових членів. Міжнародна організація праці побудована на статутному принципі, в якому вказується про міцність світу лише за умови соціальної справедливості. МОП є міжнародною інституціональною основою, що дозволяє розглядати такі питання і знаходити рішення, які сприяють поліпшенню умов праці в усьому світі.[1]

У своїй діяльності Міжнародна організація праці керується чотирма стратегічними цілями: просування і проведення в життя основних принципів і прав у сфері праці; створення великих можливостей для жінок і чоловіків в одержанні якісної зайнятості і доходу; розширення охоплення й ефективності соціального захисту для усіх; зміцнення трипартизма і соціального діалогу.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – це сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження і скорочення безробіття і допомога безробітним. МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це задача національної влади, а її роль – поряд із законодавством допомагати країнам шляхом створення суспільної думки, заохочення національних дій і міжнародного співробітництва. Керуючись міжнародними трудовими нормами і нерідко при практичній допомозі Організації, багато країн вжили заходів щодо поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, а також щодо матеріальної допомоги безробітним.

Основними методами діяльності МОП є наступні:

1. Розробка та прийняття міжнародних трудових норм та контроль за їх виконанням (нормотворча діяльність).
2. Надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудова проблем, тобто здійснення технічного співробітництва.
3. Проведення досліджень та здійснення публікацій з проблем у сфері праці

В даний час перед МОП стоять якісно інші цілі і задачі, ніж ті, що стояли перед нею 15-20 років тому. Це пов'язано насамперед із глобалізацією світової економіки негативні наслідки якої позначаються на трудящих усіх країн, що змушені працювати в умовах жорсткості конкуренції, прискорення технологічних змін, росту соціальної нерівності і скорочення можливостей урядів.

Одна з найважливіших сфер діяльності МОП – це сприяння забезпеченню повної зайнятості, попередження і скорочення безробіття і допомога безробітним. МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це задача національної влади, а її роль – поряд із законодавством допомагати країнам шляхом створення суспільної думки, заохочення національних дій і міжнародного співробітництва. Керуючись міжнародними трудовими нормами і нерідко при практичній допомозі Організації, багато країн вжили заходів щодо поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, а також щодо матеріальної допомоги безробітним

У сучасних умовах засади діяльності МОП були підтверджені та розвинуті в положеннях Декларації про основні принципи та права у світі праці, ухваленій 18 червня 1998 р. У документі спеціально було наголошено на необхідності дотримання нерозривного зв'язку між економічним зростанням, соціальним прогресом, потужною соціальною політикою, підтримкою

справедливості та демократичних інститутів. У черговий раз було також звернуто увагу на необхідність соціального захисту найбільш уразливих категорій працівників [2].

Незважаючи на значний досвід, в діяльності МОП є певна кількість проблемних положень, серед яких можна виділити наступні. По-перше, МОП все ще залишається досить політизованою структурою, не зважаючи на проголошення її деполітизації. Це мало прояв у негативному та дискримінаційному ставленні до країн колишнього соціалістичного табору. Щоправда з переходом їх до ринкових умов господарювання ситуація почала змінюватись. По-друге, розроблені та прийняті нею конвенції та рекомендації часто не враховують національні особливості, традиції, менталітет народів. По-третє, зміни у світовій економіці, політиці, соціальних відносинах потребують також відповідних змін в цілях, завданнях та пріоритетах діяльності Організації. По-четверте, є проблеми і в структурі МОП, її основних органах. Так, потрібні зміни в регламенті роботи Міжнародної конференції праці, яка збирається щорічно, і в роботі якої бере участь значна кількість делегатів та радників, що забирає багато сил, часу та коштів і у МОП, і у країн-учасниць. По-п'яте, потребує змін структура Адміністративної ради МОП, зокрема щодо постійної кількості її урядових членів від найрозвиненіших країн. Це викликає нарікання з боку країн, що розвиваються. По-шосте, певні недоліки властиві і кадровому забезпеченню роботи МОП. Так, відірвавшись від своїх країн, повністю перетворившись на міжнародних чиновників, співробітники МБП втрачають зв'язки зі своїми народами, їх інтересами та надіями. Також в МБТ досить нерівномірно представлені різні країни та регіони. Це відомі, однак ще досі не вирішені питання.[3]

В умовах формування нової для нашої країни системи ринкових відносин і нове законодавство про працю також постійно розвивається. Поряд з Конституцією України, що визначає ряд основних принципів правового регулювання, в країні діють також Кодекс законів про працю України та ряд законів й інших правових документів, які регулюють соціально-трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, закладів незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, що здійснюють трудову діяльність за трудовим договором з фізичними особами.

Список використаних джерел:

1. Древаль Ю. Д. Про значущість принципів у діяльності Міжнародної організації праці // Право та інновації. 2015. № 1. С. 26–29.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [Електронний ресурс] : (ухвал. Міжнар. конф. праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 черв. 1998 р.). – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_260.
3. Шкунаев В. Г. Международная организация труда вчера и сегодня. М.: Междунар. отношения, 1968. 248 с.

УДК 159.9:005.95

Соціально – психологічні аспекти управління трудовим колективом

Василець Є., студентка, 1 курс (СТ), 12 група спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування» НУБіП України

Коваленко Л. В. – ст. викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Управління персоналом є одним з найважливіших напрямків діяльності підприємства, яке представляє собою системну науку про адміністративно-управлінські, організаційно-економічні, соціально-психологічні фактори і способи впливу на персонал з метою підвищення його господарської діяльності.

Управління людськими ресурсами відповідає тим концепціям і методам, які керівнику необхідно використовувати при роботі з персоналом. До них відносяться:

- аналіз роботи;
- планування потреби в персоналі і найм кандидатів на роботу;
- відбір кандидатів;
- орієнтація і навчання нових працівників;
- управління оплатою праці;
- забезпечення мотивації і пільг;
- спілкування;
- навчання і розвиток;
- створення у працівників відчуття відповідальності;
- здоров'я і безпека працівників;
- робота з скаргами і трудові відносини.

Продуктивність праці на підприємстві будь-якого виду діяльності залежить від того, наскільки активно і свідомо беруть участь у ньому люди. Саме соціально-психологічне управління персоналом на сучасному етапі розвитку суспільних відносин дозволяє створити комфортні умови праці, досягти поставлених цілей зі збереженням здоров'я працівників і підтримкою сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, дотримуючись при цьому законодавства та вимог нормативних актів.

Існують різні способи охоплення соціально – економічного впливу з трудовим колективом з метою задоволення соціальних потреб людини, її всебічного професійного розвитку, підвищення трудової активності всередині колективу та забезпечення ефективної діяльності загалом.

До групи соціально-психологічного впливу відносяться всі методи, які мають психологічний і моральний вплив на особистість робітника в колективі.

Серед них:

- вміння і прагнення керівника спонукати трудовий колектив до діяльності, застосування широкого спектра роботи з персоналом;

- групування і розстановка персоналу з урахуванням психотипів і особливостей характеру і темпераменту кожного робітника;
- демократичний стиль управління, що дозволяє залучати робітників до розробки і реалізації різних проектів з метою формування почуття прихильності до спільної праці;
- активна політика стимулювання і мотивації персоналу;
- політика задоволення індивідуальних духовних потреб трудового колективу, орієнтація на соціальні та етичні норми;
- надання соціального захисту (забезпечення соціальним пакетом, надання різних бонусів, пільг та ін.)

Висновком може бути те, що головним елементом організації є її співробітники, адже вони складають основну статтю капіталовкладень з погляду витрат по їх найму і навчанню. Підтримка діяльності персоналу також вимагає великих витрат. Ще більш важливо підкреслити, що саме персонал найбільшою мірою визначає відмінність між організаціями. Продуктивність праці в організації, яка ефективно використовує своїх співробітників, може перевищувати в десятки і більш раз продуктивність праці в організації, що не надає увагу ефективності використання людських ресурсів.

УДК 657.422.1: 336.71

РІВЕНЬ ЖИТТЯ: ПОНЯТТЯ, ФАКТОРИ, ПОКАЗНИКИ

Микосянчик Ю.Ю., студентка 1 курсу ст, 12 групи спеціальності
«Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л.В., старший викладач економіки праці та соціального розвитку
НУБіП України

На сучасному етапі розвитку суспільства проблеми рівня та якості життя стають дуже важливими. Від їхнього вирішення багато в чому залежить спрямованість і темпи подальших перетворень у країні й у кінцевому рахунку політична, а отже, й економічна стабільності в суспільстві.

Держава має на меті підвищення життєвого рівня населення. Без зростання рівня життя, забезпеченості населення необхідними матеріалами і духовними благами неможливий розвиток самого суспільства.

Рівень життя – це соціально-економічна категорія, яка відображає рівень розвитку фізичних, духовних і соціальних потреб, ступінь їх задоволення і умови в суспільстві для розвитку і задоволення цих потреб. [1]

Ні для кого не секрет, що людина страждає від низького рівня життя незалежно від професії, сімейного стану, країни проживання та ряду інших умов. Отже, підтримання високої якості життя необхідне людині постійно. З дитинства людина сама прагне до покращення якості життя – отримує освіту, працює, прагне зробити кар'єру та прикладає зусиль аби добитися визнання у суспільстві.

Здоров'я нації та кожного індивіда нерозривно пов'язане із якістю життя. Не може суспільство бути здоровим, маючи тільки гарну систему охорони здоров'я. Можна з усією впевненістю сказати, що основною метою сучасної науки є саме покращення якості життя людини. [2]

Розглянемо фактори та показники, які впливають на рівень життя:

1. Доходи населення. Визначаються показники номінальних та реальних доходів; номінальна та реальна заробітна плата; розміри пенсій, стипендій, соціальних виплат; величина прожиткового мінімуму; доля населення, яка живе за межею бідності та інші показники.
2. Якість харчування. До уваги береться калорійність добового раціону та склад продуктів. За всіма стандартами, харчування має бути збалансованим, тобто містити у собі усі необхідні поживні компоненти, вітаміни та елементи, які необхідні для підтримання здоров'я людини.
3. Якість та комфорт житла. Оцінюється загальна площа житла на одного жителя.
4. Якість та кількість одягу. Оцінюється кількість одиниць одягу на душу населення та якість тканин, з яких вони вироблені.
5. Якість охорони здоров'я. Сучасна система охорони здоров'я іде шляхом підвищення якості медичних послуг, впровадження новітніх технологій, що і дозволяє зменшувати цей показник.
6. Якість освіти. Визначається загальна кількість вищих навчальних закладів, доля студентів до загальної кількості населення; якість шкільної освіти.
7. Якість сфери обслуговування.
8. Стан довкілля. Тут беруться до уваги ряд показників, серед яких якість питної води, рівень забрудненості повітря, радіаційний фон та інші.
9. Демографічні показники. На якість життя населення впливають показники очікуваної тривалості життя, рівень народжуваності, смертності; кількість шлюбів та розлучень.
10. Рівень безпеки. Визначається кількість зареєстрованих злочинів, а також параметр сприйняття безпеки населенням. [1]

Ключовим напрямом соціально-економічної політики держави повинно бути підвищення платоспроможності населення, покращення якості життя та добробуту. [2]

Отже, рівень життя виявляється перед усім в оптимальних показниках та факторах якості життя населення, відсутності негативних тенденцій соціально-економічної динаміки та прихильності більшості членів суспільства до сталих гуманістичних цінностей. Підвищення рівня життя можна визначити як соціально-економічний прогрес населення, що, як правило, знаходить своє відображення на все більшу і більшу кількість людей та ліквідації абсолютної бідності.

Список використаних джерел

- [1] <https://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html?PrintVersion>
[2] <https://naub.ua.edu.ua/2019>

УДК 331.2:631.1

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ПО ОПЛАТІ ПРАЦІ

Гладюк Н.В., студентка 1 курсу (ст), 12 ст групи спеціальності «Облік і оподаткування» НУБіП України

Коваленко Л.В., ст викладач кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Ефективна організація обліку оплати праці та пов'язаних з нею розрахунків – є важливим засобом зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва, підвищення якості, асортименту та конкурентоспроможності продукції (товарів, робіт, послуг).

Питання оплати праці в Україні висвітлювали О. Дороніна, А. Калина, А. Колот, К. Крищенко, Н. Лукьянченко, С. Соломонов, Л. Синяєва, Н. Ткаченко та інші. Незважаючи на значну кількість публікацій та широке коло розглянутих питань, відсутні дослідження, присвячені поліпшенню обліку розрахунків по оплаті праці з персоналом в умовах зміни господарських умов і законодавства.

Облік праці та її оплати — це важлива та складна ділянка обліку, оскільки потребує точних і оперативних даних, у яких відображаються зміни в кількості працівників, затратах робочого часу, категоріях працівників, кодах виробничих витрат і здійснюється контроль використання трудових ресурсів.

Відповідно до Міжнародного стандарту бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» виплати працівникам – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [1].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Облік використання робочого часу, а також контроль за станом трудової дисципліни на підприємствах забезпечує табельний облік, сутність якого полягає в щоденній реєстрації явок працівників на роботу, залишення роботи, усіх випадків запізнь та неявок на роботу, а також часу простоїв і роботи понад норму.

Заробітна плата включається до складу поточних виплат працівникам. При цьому п. 6 П(С)БО 26 уточнює, що нараховану суму виплати працівникам за роботу, виконану ними протягом звітного періоду, визнають поточним зобов'язанням.

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів[2].

Оплата праці працівників, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами незалежно від форм власності й господарювання, регулюється, з одного боку, шляхом встановлення державного розміру мінімальної заробітної плати; норм, гарантій і компенсацій; умов і розмірів оплати праці

працівників підприємств; оподаткування прибутків працівників; з другого - угодами, які укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях і на підприємстві. Регулювання оплати праці на рівні підприємства передбачає розроблення, затвердження й застосування внутрішніх нормативних документів, зокрема, положень: про оплату праці, про преміювання за виконання виробничих завдань і функцій, про винагороду за підсумками роботи за рік тощо[3].

Згідно зі ст. 15 Закону України «Про оплату праці», підприємства виробничої сфери самостійно обирають форми, системи й розміри оплати праці, що затверджується в колективних договорах з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством, генеральною та галузевими угодами [3].

Розрахунки по оплаті праці з робітниками проводяться в типових розрахунково-платіжних відомостях, форми № П - 6 та № П - 7 (зведена).

Вони виконують подвійну функцію: по-перше, в них здійснюються розрахунки з робітниками та службовцями; по-друге, вони є формою аналітичного обліку до субрахунку 661 «Розрахунки з оплати праці».

Аналітичний облік ведеться за кожним працівником, видами виплат та утримань. Сума всіх нарахувань заробітної плати по кожному аналітичному рахунку дорівнює кредитовому обороту синтетичного рахунку 66 за звітний місяць, тобто сумі нарахувань заробітної плати по цеху, відділу та підприємству в цілому.

Сума всіх утримань за аналітичними рахунками дорівнює дебетовому обороту синтетичного рахунку 66. Сума в графі розрахунково-платіжної відомості «Сума, що належить до виплати» аналітичних рахунків, дорівнює кредитовому сальдо синтетичного рахунку 66. [4].

Обліку праці та її оплати на сьогодні притаманні такі недоліки: низькі рівні заробітної плати; невиправдане зближення рівнів оплати праці фахівців та інших категорій працівників; слабка матеріальна зацікавленість у підвищенні кваліфікації через незначні розбіжності в рівнях окладів працівників різної кваліфікації; недостатня стимулююча роль преміальної системи: премій, надбавок тощо [5].

Таким чином, в Україні практично створено законодавчу базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм, що діють у ринковій економіці, але цей механізм у повному обсязі не спрацьовує, особливо в договірному регулюванні рівня оплати праці.

Удосконалення обліку праці та її оплати на підприємствах має будуватися на оптимізації тарифного регулювання заробітної плати, а саме: удосконалення тарифної системи шляхом встановлення співвідношень тарифних ставок залежно від рівня кваліфікації робітника; впровадження гнучких форм і систем оплати праці, включаючи контрактну й безтарифну; колективне регулювання заробітної плати.

Застосування широкого спектру субрахунків в обліку праці та її оплати, значно підвищити рівень прозорості і контролю за використання фонду заробітної плати, планування витрат підприємства на оплату праці.

Список використаної літератури

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» від 01.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
2. Про оплату праці [Електронний ресурс] : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
3. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] : затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
4. Пантелійчук Л. Про особливості відображення на рахунках бухгалтерського обліку рахунків за виплатами працівникам ІЛ. Пантелійчук ІІ. Праця і зарплата. -2008. - № 9. -С . 17-21.
5. Ярмолюк О. Ф. Удосконалення облікового забезпечення управління виплатами працівникам підприємства / О. Ф. Ярмолюк // Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – С. 78-93

УДК 331.104

ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО – ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Морозюк Б.О., студентка 1 курсу 12 групи спеціальності «Облік і оподаткування» НУБіП України

Гаврилук І.П., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між двома сторонами - працівником та роботодавцем за участі держави і місцевого самоврядування, що пов'язані з працевлаштуванням, використанням, відтворенням і спрямування на забезпечення високого рівня та якості життя особистості [1; с 328]

Соціально-трудові відносини охоплюють широкий спектр питань - від соціально-економічних аспектів відносин власності до організаційно-економічних та правових систем, що пов'язані: з колективними та індивідуальними переговорами, укладення договорів та угод, визначення умов та розмірів заробітної плати, створення нових робочих місць, зайнятості населення, підтримка місцевих товаровиробників, рівень професійної підготовки працівників, тощо.

На процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві впливає безліч факторів, і його значення залежить від історичної, економічної, соціальної культури та політичної ситуації в країні та світі. [2; с 226]

До основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва.

Соціальна політика розуміється, як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом для всебічного розвитку громадян, який забезпечує гідний рівень та умови їхнього життя і праці, їх соціальну захищеність. Соціальна політика включає встановлений законодавством або встановлений іншим чином соціальний захист, соціальну підтримку та гарантії соціальної допомоги:

- соціальний захист - система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально вразливих верств працездатного населення;

- соціальна підтримка - система заходів, що стосується в основному економічно активного населення, становить собою створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманих робітників;

- соціальна допомога - заходи, що стосуються всього населення і є допомогою, як правило, короткочасного характеру, що надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що потребують додаткових витрат.

Наступним фактором формування соціально-трудових відносин є економічна глобалізація - це формування міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграційної робочої сили, швидке зростання світової торгівлі та іноземних інвестицій та швидкі технологічні зміни є фактором, який природно регулює сучасне суспільство та трудові відносини [3; с 535] .

Останніми факторами, що визначає процес формування та розвиток соціально-трудових відносин, є об'єктивні закони розвитку соціальної праці, яка з історичної точки зору виступає у формі поділу праці на кооперації праці та зростання продуктивності праці.

Поділ і кооперація праці є об'єктивними факторами в соціально-трудових відносинах, тому що конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, галузей, професій і спеціальностей. Поділ і кооперація праці визначають стратегії розвитку організації; становище кожного працівника в процесі праці, їх функції, обов'язки та вимоги до праці та якості праці. Ступінь поділу і кооперація праці визначають ступінь складності елементного складу і різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудових відносин.

Найважливішою системною розвитку суспільної праці, яка впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом зростання продуктивності праці внаслідок науково-технічного прогресу, фінансових факторів та особливостей національного розвитку.

Важливими факторами, які визначають стан соціально-трудових відносин, є роль і місце, що належать підприємствам (організаціям) у системі соціально-трудових відносин суспільства, а також характеристики підприємства (галузева належність, організаційна форма, цикл розвитку, розмір тощо) [4;с 429]

Процес формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу та організаційної форми характеризується певною єдністю, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від таких факторів:

- система робочих місць підприємства (організація роботи, нормування, визначення змісту праці, методів праці та відпочинку, робочого часу та умов праці);
- кадрова політика організації (планування та залучення працівників, заповнення вакансій, оцінка роботи, зростання кваліфікації, зарплата, мотивація, соціальні виплати, виплата компенсації, тощо);
- трудова поведінка (ставлення, мотивація, норми поведінки групи та особистості, конфлікти, професійна соціалізація).

Підводячи підсумок даного питання варто сказати, що створення системи соціально-трудових відносин в Україні має передбачати забезпечення свободи і прав людини; людський розвиток; стабільність та ефективність зайнятості; захист від національного ринку праці; гідна робота; належний соціальний захист та соціальне забезпечення. Формуючи соціально-трудові відносини ринкового типу, необхідно звертати увагу на значення структури країни в умовах розвинутої ринкової економіки, тобто визнання надзвичайної ролі людських факторів

Список використаних джерел

1. Богоявленська Ю. Економіка та менеджмент праці: Навчальний посібник, 2014–328 с.
2. Городецька Л.О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин // Науковий вісник НЛТУ України. - 2015.– с 226-230.
3. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник/ Олена Грішнова,. - К.: Знання, 2011. - 535 с.
4. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/ Ніна Єсінова,. - К.: Кондор, 2011. - 429 с.

УДК 331.31

НЕОБХІДНІСТЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Карасюк В. С., студентка 3 курсу 3 групи ОіО НУБІП України

Гаврилюк І. П., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку, кандидат економічних наук НУБІП України

Система управління персоналом організації не може функціонувати без її невід'ємного елемента – нормування праці. Сучасний світ будується на розвитку та великій конкуренції у сфері економічних відносин, а тому все більшу актуальність здобуває удосконалена система нормування та оплати праці, що виступає інструментом ефективної діяльності підприємства та його стабільного розвитку.

Саме тому, під нормуванням праці пояснюють встановлення норм виробітку, або обслуговування, та часу, а саме міри праці при певних умовах

виробництва для раціональної її організації та оптимальності використання ресурсів та техніки. Застосовуючи норми праці, конкретне підприємство зможе значно скоротити витрати на виробництво продукції та більш ощадно використовувати робочий час, що допоможе максимізувати прибуток[1].

Нормування праці вважається значущою частиною її організації у виробництві, оскільки слугує для подальшого вдосконалення форм співпраці, дозволяє раціоналізувати її прийоми та методи, покращує організацію та утримання робочих місць. Саме нормування витрат праці забезпечує виконання багатьох функцій, таких як: організаційна, технічна, планова, економічна та соціальна.

Норми праці допомагають розрахувати ступені завантаження не тільки обладнання, а й робочих місць; на скільки використовуються виробничі можливості підприємства та яка кількість персоналу потребується (за різними професіями, певних спеціальностей та кваліфікацій).

Ефективність на рахунок нормування праці щодо управління персоналом вважається комплексним і дозволяє вирішити суміжні завдання. Основними цілями нормування вважається:

- Планування діяльності та виробництва;
- Визначення кількості персоналу, яка потребується;
- Розрахунок заробітної плати та витрат на її;
- Оцінювання зміни продуктивності, в наслідок запровадження нових технологій.

Нормування праці також ще передбачає виконання певних завдань, основними з яких є[2]:

- Встановити витрати часу, який йде на виготовлення одиниці продукції;
- Розробити найбільш раціональну структуру для процесу виробництва;
- Провести ретельний аналіз щодо виконання норм праці, щоб розкрити резерви виробництва та результативність праці;
- Запровадити дієву організацію праці робітників на їх робочих місцях.

Нормування дозволяє визначити методичні та розрахункові основи, які обрані задля обґрунтування норм витрат праці одним із використовуваних засобів. Перевірка встановлених норм праці відбувається за допомогою певних методів, а саме: сумарного та аналітичного.

Аналітичний метод нормування праці, який ще носить назву технічне нормування праці, бо саме він проектує поділ процесу праці на конкретні частини з подальшим повним вивченням витрат часу по кожному окремо, методів і прийомів праці та конкретизацією доцільної послідовності виконання трудового процесу.

Сумарний метод нормування праці базується на тому, що норма праці пояснюється з врахуванням середнього рівня її виконання базуючись на власному досвіді нормувальника. Він завбачує розробку норм праці шляхом експерименту не на різні частини трудового процесу, а прямо на весь процес, тобто узагальнено, напрямом визначення середнього фактичного виробітку одного чи групи працівників[1].

Зазначається, що нормування є необхідним при будь – якому виробничому чи технічному процесі. За обґрунтованих наукових норм праці у робітника, який реалізує свої здібності, підвищується інтерес у найбільш раціональному використанні власного часу.

Для того, аби вдосконалити процес нормування праці необхідно впровадити комплекс заходів, який включає:

- Питання планування виробництва, праці та її оплати;
- Посилення зацікавленості працівників у роботі, використовуючи прогресивні норми та підвищення розцінок;
- Вдосконалення методів встановлення норм та нормативів;
- Створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат.

Таким чином, можна зробити висновок, що відсутність об'єктивно – наукових норм і нормативів може призвести до серйозних помилок у плануванні подальшої діяльності підприємства, встановленні пріоритетів та цілей. Саме нормування праці прямо впливає на ефективність та прибуток господарства, оптимізує технологічно – трудові процеси. Неможливо переоцінити важливість запровадження нормування праці, яке в свою чергу призведе до покращення організації всіх процесів, зниження витрат на виробництво та підвищення рівня показників ефективності діяльності підприємства. Саме тому питання нормування праці потрібно постійно удосконалювати.

Список використаних джерел:

1. Єрмоєнко В. О. Основи нормування праці: навч. посіб. / В. О. Єрмоєнко, В. С. Рижигов, С. О. Коваленко. – К.:Дельта, 2006.
2. Багрова І. В. Нормування праці : навч. посібн. / І. В. Багрова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
3. "Методи нормування праці" [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://books.br.com.ua/10564>.

УДК 338.43.01 (477)

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Ю.М. Кушим – магістрант НУБіП України

А. А. Гребеннікова – к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП

Рівень оплати праці в сільському господарстві є найнижчим (в порівнянні з іншими галузями), що в свою чергу призводить до поглиблення демографічної кризи в селах, безробіття, поширеної трудової міграції. Більше того сьогодні сама заробітна плата не може забезпечити працівникам сільськогосподарських підприємств нормального рівня життя, сприяти підвищенню продуктивності праці й зацікавленості у результатах виробничої діяльності.

Оплата праці в аграрній галузі – це винагорода за працю, яку вкладає працівник у сільськогосподарське виробництво. Головним напрямом підвищення трудової мотивації є удосконалення форм і систем організації та оплати праці. В умовах ринкових відносин значно зростає роль нормування праці. За його допомогою можна оцінити трудовий внесок працівників з урахуванням кількості та якості витраченої на виробництво певної продукції праці. Для цього необхідно застосовувати обґрунтовані нормативи часу, виробітку, обслуговування, точного обліку праці кожного працівника, обсягу виробленої ним продукції.

Рівень оплати праці в кожному сільськогосподарському підприємстві залежить від кінцевого результату його роботи, тобто від прибутку. Взаємозв'язок міри праці та її оплати здійснюється через форми і системи оплати праці, які залежать від особливостей сільськогосподарського виробництва, нових економічних та трудових відносин.

Специфіка праці в аграрному секторі виробництва полягає в тому, що при її однакових затратах можна отримати різні кінцеві результати, які залежать також від погодно-кліматичних умов, від родючості землі, від сортів насіння.

Все це необхідно враховувати при застосуванні відповідних форм та систем оплати праці.

У сучасних умовах на сільськогосподарських підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Проте нині найбільшого поширення отримали відрядна та погодинна форми оплати праці (рис. 1.1). В порівнянні з погодинною формою оплати праці, відрядна форма має набагато більше можливостей для контролю вірогідності, обґрунтованості і законності її нарахування.

Існуюча в сільськогосподарських підприємствах оплата праці поділяється на основну та додаткову. Основна оплата праці – це винагорода, що являє собою заробіток, який нараховують за тарифними ставками, посадовими окладами, з урахуванням виробленої продукції, її кількості та якості. Додаткова оплата – це винагорода за працю понад установлені норми, за одержання понадпланового врожаю, за винахідливість, трудові успіхи (включає доплати, надбавки, компенсаційні виплати, премії).

Важливим завданням для кожного підприємства є своєчасне і вірне нарахування та виплата заробітної плати, швидкі зміни економічних умов управління.

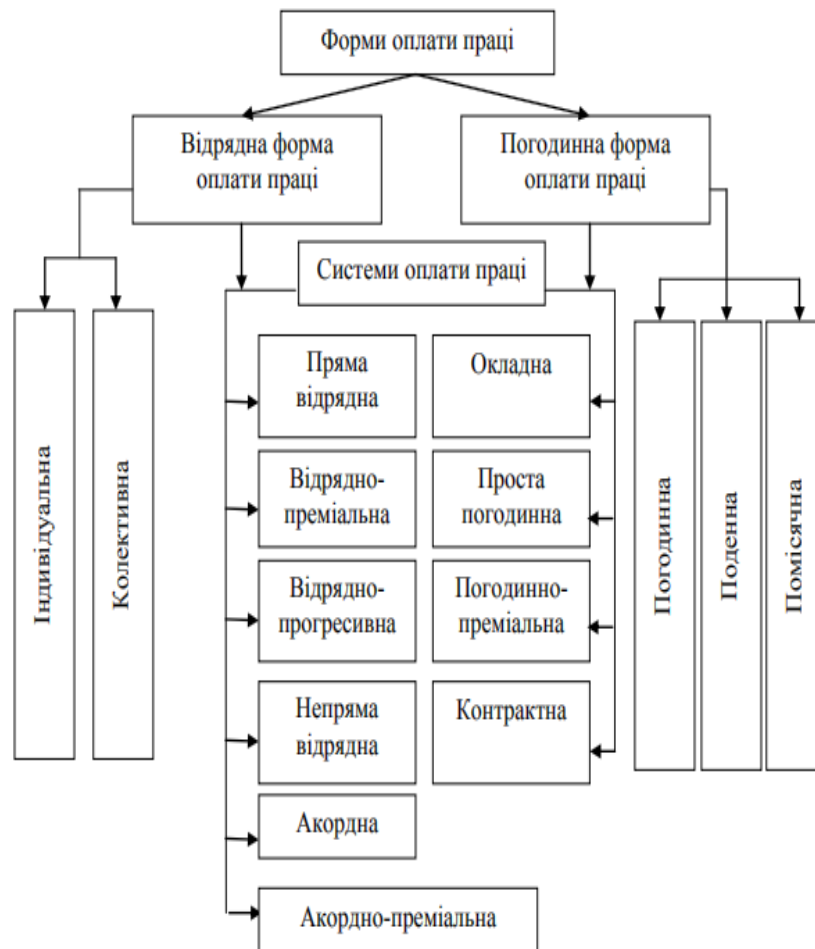


Рис. 1.1. Форми і системи оплати праці [2]

Обов'язкова умова створення ефективної системи мотивації в сільському господарстві є встановлення раціонального співвідношення доходів від праці та власності, особливо для осіб, які є власниками земельних і майнових паїв і працюють на підприємстві. Наслідком вирішення цього питання є поліпшення ситуації на ринку праці, підвищення загального рівня привабливості сільськогосподарського виробництва для молоді.

Підсумовуючи викладений вище матеріал, зробимо такі висновки:

- Заробітна плата – це об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили й ефективного функціонування виробництва обсяг вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівню розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно до підвищення ефективності праці трудящих.
- Сучасний стан організації та рівень оплати праці в аграрному секторі є найнижчим з усіх галузей економіки. Рівень оплати праці майже не залежить від трудових зусиль працівників, а формується під впливом зовнішніх чинників. Діючи нині в аграрному секторі системи оплати праці є мотиваційно слабкими, тому для поліпшення стану матеріального стимулювання необхідно адаптувати погодинну систему оплати праці.

- Спостерігається негативна тенденція перевищення темпів зростання середньомісячної заробітної плати порівняно з темпами збільшення продуктивності праці, що потребує підвищення ролі державного регулювання цих явищ.

- З метою вирішення існуючих проблем в організації та мотивації сільськогосподарських працівників необхідно провести комплексний підхід з вжиття заходів як на державному рівні, так і на місцевому рівні.

Список використаних джерел :

1. Аграрне право : підручник / В. М. Корнієнко, Г. С. Корнієнко, І. М. Кульчий та ін.; за ред. А. М. Статівки. – Вид. 2-ге, змін. – Харків : Право, 2019. – 416 с.
2. Особливості організації та оплати праці в аграрному секторі виробництва / О. С. Спішев // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. - 2011. - № 4(2). - С. 268-272.
3. Балан О. Д., Савченко Ю. К. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018. № 10. С. 22–26.

УДК: 658.821:631.9:338.43

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Д. Р. Чепчак – магістрант НУБіП

А. А. Гребеннікова – к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП

Усвідомлення людством реальної загрози подальшого небалансованого розвитку спонукало до розроблення концепції сталого розвитку. Всесвітня комісія ООН з навколишнього середовища та розвитку визначає сталий розвиток як розвиток, що задовольняє потреби сучасного покоління та не загрожує задовольняти власні потреби майбутніх поколінь.

30 вересня 2019 року Президент України підписав указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», який визначає 17 цілей сталого розвитку на даний період для нашої країни [4]. Вони повинні стати орієнтирами при розробленні та реалізації нових проектів у різних галузях.

Агропромисловий сектор показує динамічний розвиток протягом останніх років та посилює своє значення у структурі економіки України. Важливим механізмом активного розвитку АПК являються агропромислові холдинги. Вони користуються значною часткою земельних угідь, гарантують до 38 % виробництва країни та до 41 % експорту різних сільськогосподарських культур [2].

Для дослідження розвитку корпоративної соціальної відповідальності агропромислових формувань України обрано найбільші аграрні холдинги. А

саме, «Кернел», «Нібулон», «Миронівський хлібопродукт» («МХП»), «UkrLandFarming» та «Астарта-Київ».

Агрохолдинг «Кернел» являється найбільшим в Україні підприємством, що виробляє та експортує соняшникову олію. Основні напрямки сталого розвитку та корпоративної соціальної відповідальності компанії є: збереження довкілля; відповідальний роботодавець; підтримка місцевих громад та відповідальність за якість продукції.

Агрохолдинг «Нібулон» є одним із найкрупніших компаній, що експортує аграрну продукцію, займається логістикою, суднобудуванням, виробництвом та переробкою сільськогосподарської продукції та тваринництвом. Компанія є хорошим прикладом екологічно відповідального бізнесу в Україні. У своїй діяльності агрохолдинг неухильно дотримується одного з основних принципів успішного бізнесу – захист навколишнього середовища, відповідального ставлення до проблем його збереження.

Основною спеціалізацією «Миронівського хлібопродукту» («МХП») є переробка м'яса, рослинництво, птахівництво. Пріоритетами корпоративної соціальної відповідальності групи МХП являються: взаємовигідне партнерство із стейкхолдерами; покращення добробуту та рівня життя суспільства в Україні; підтримання лідерства в аграрному секторі України задля виконання довгострокових соціальних ініціатив; збереження довкілля та покращення енергоефективності компаній групи МХП.

Агрохолдинг «UkrLand-Farming» спеціалізується на яєчній продукції та яйцях, зернових культурах. Компанією визначено п'ять основних принципів забезпечення сталого розвитку: новітні технології та турбота про людей, середовище, тварин, рослини і якість продукції.

«Астарта-Київ» спеціалізується на вирощування зернових та олійних культур, виробництві цукру та молока, переробці сої, а також наданні послуг зі зберігання і переробки зернових та олійних культур. Основними напрямками корпоративної соціальної відповідальності «Астарты-Київ» є: охорона здоров'я; освіта; благодійність; культура та спорт; інфраструктура та благоустрій.

Узагальнення дослідження та аналізу діяльності провідних агропромислових холдингів України щодо корпоративної соціальної відповідальності та концепції їх сталого розвитку наведені у таблиці 1.

Отже, холдинги «Кернел», «МХП», «UkrLandFarming» та «Астарта-Київ» мають сформовані стратегії сталого розвитку, які розміщуються на офіційних сайтах компаній разом із щорічними звітами по їх виконанню. Компанія «Нібулон» не має власної стратегії сталого розвитку, однак працює над програмами корпоративної соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність даних компаній знаходиться на високому рівні.

Проте, все ж більшість сільськогосподарських підприємств України не сформулювали чіткої стратегії соціальної відповідальності та перебувають на стадії дотримання законів і одиничних благодійних чи волонтерських програм.

Таблиця 1.

**Аналіз діяльності провідних агропромислових холдингів України
щодо втілення концепції сталого розвитку**

Назва агропромхолдингу	Сфера діяльності	Кількість цілей сталого розвитку компанії
Астарта-Київ	Виробництво цукру, молока і вирощування зернових	16
Нібулон	Рослинництво, торгівля зерном	11
Кернел	Виробництво олії, зернові культури	8
Миронівський хлібопродукт	Птахівництво, рослинництво, м'ясопереробка	7
UkrLandFarming	Виробництво яєць, яєчної продукції, зернові культури	6

Систематизовано автором на основі [3]

Головними цілями впровадження українського механізму соціальної відповідальності аграрних підприємств є: досягнення та підтримання позитивного іміджу та репутації у забезпеченні конкурентоспроможності транснаціональних корпорацій та компаній, що займаються міжнародною діяльністю у сільськогосподарській галузі; власні переконання керівництва та власників; розширення збутових ринків, створюючи нові моделі соціально значущих товарів, послуг або виходячи на нові ринки; збільшення капіталізації через підвищення інвестиційної привабливості сільськогосподарських підприємств; збільшення лояльності місцевих та державних органів до бізнесу [1, 5].

Вважаємо, що у механізмах корпоративної соціальної відповідальності потрібно посилити інформаційну та фінансово-економічну складові. Це забезпечить краще виконання соціальної відповідальності суб'єктів агробізнесу, тим самим сприятиме створенню нових ринків для збуту продовольства та аграрної продукції в Україні та за кордоном, вирішуватиме соціальні та екологічні проблеми, полегшуватиме доступ бізнесу з українським капіталом до зарубіжних ринків, підвищуватиме їх капіталізацію та забезпечуватиме сталий розвиток країни у цілому.

Отже, за результатами дослідження можна визначити, що корпоративна соціальна відповідальність є однією з ключових особливостей конкурентоспроможності бізнесу з точки зору інтеграції України у світовий економічний простір, де неекономічні фактори разом з економічними показниками діяльності відіграють все більшу роль у досягненні конкурентоспроможності компаній.

Список використаних джерел:

1. Банєва І.О. Доброчинність та спонсорство як форми соціальної відповідальності бізнесових структур у сфері виробництва продуктів харчування / І.О. Банєва // Науковий вісник ХДУ. – Серія: Економічні науки. – Вип. 8. – Ч. 2. – Херсон : Вид. дім «Гельветика», 2014. – С. 36-39.

2. Дідух С.М. Розвиток агрохолдингів України в сучасних умовах: здобутки і виклики // Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку XXI століття. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 11—13 жовтня 2018 р. Одеса: ОНАХТ. 2018. С. 109—111.

3. Офіційні сайти агропромислових холдингів «Кернел», «Нібулон», «МХП», «UkrLandFarming» та «Астарта-Київ».

4. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. №722/2019. Офіційний вісник України. 2019. № 79. С. 7.

5. Нагорний В.В., Четверик О.В. Роль соціальної відповідальності в розвитку аграрного бізнесу. Науковий вісник НУБіП України. Серія «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес». 2018. Вип. 290. С. 209-219

УДК 658.152

ДО АСПЕКТІВ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Я.О. Дудник – студент 4 курсу бакалавратури НУБіП України

А. А. Гребеннікова – к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП

Формування та стійкий розвиток підприємств конкурентоспроможного сільськогосподарського виробництва вимагає відтворення й збільшення його потенціалу на якісно новій ресурсозберігаючій основі. Інвестування матеріальних та нематеріальних ресурсів, впровадження інновацій у процесі простого й розширеного відтворення виробничо-ресурсного потенціалу забезпечує соціально-економічну й виробничо-екологічну ефективність агробізнесу. Це здійснюється шляхом вдосконалення структури та взаємодії виробничих ресурсів, підвищення рівня їх використання при виробництві конкурентоспроможної продовольчої продукції.

Інвестиції – це вкладання всіх видів капіталу в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності з метою досягнення поставлених інвестором цілей [1]. В той же час у Податковому Кодексі України дається дещо інше, вужче поняття інвестицій: інвестиція визначається як господарська операція, яка передбачає придбання основних засобів, нематеріальних активів, корпоративних прав та/або цінних паперів в обмін на кошти або майно

Основні сутнісні характеристики інвестицій підприємства як об'єкта управління відображені на рис. 1. Вплив інвестиційного забезпечення на виробничу діяльність підприємств варто розглядати в кілька етапів:

- оцінка потенціалу підприємства;
- оцінка ефективності інвестиційного проекту;
- оцінка результатів впровадження такого проекту, причому необхідно

врахувати показники розвитку підприємства без нововведення та з його впровадженням.



Рис. 1. Основні сутнісні характеристики інвестицій підприємства як об'єкта управління

Для будь-якого підприємства є важливим питання вчасного надходження інвестицій для забезпечення виробничої діяльності. Сьогодні для пошуку інвесторів використовують різні способи:

- участь у профільних конференціях, виставках, спеціальних зустрічах підприємців з інвесторами, де можна представити свою ідеї;
- участь у програмах бізнес-інкубаторів та акселераторів;
- особисті знайомства з потенційними інвесторами;
- через спеціальні онлайн-біржі проектів/бази інвесторів;
- грантові програми;
- банківські кредити на пільгових умовах.

У сучасній практиці оцінювання економічної ефективності інвестиційних проектів найчастіше застосовують дві групи методів оцінки фінансової ефективності: традиційні методи та методи, що ґрунтуються на дисконтуванні грошових потоків [2].

До показників, що розраховуються без урахування вартості капіталу, належать прибутковість продажу (CM), норма прибутку на інвестиції (SRR), строк окупності інвестицій (PBP), точка беззбитковості (BEP) і точка платоспроможності проекту (CBEP).

До показників, які розраховуються з урахуванням вартості капіталу, належать: чиста поточна вартість інвестицій (NPV), дисконтований термін окупності інвестицій (DPBP), внутрішня ставка прибутковості інвестицій (IRR), індекс прибутковості інвестицій (PI).

При оцінці ефективності виробничої діяльності необхідно розрізняти такі групи показників:

господарської (інтегральної) ефективності, з врахуванням кінцевих результатів реалізації інновацій в цілому по сільському господарству, тобто інтегральний результат ефективності;

виробничої, фінансової і інвестиційної ефективності, з врахуванням кінцевих результатів реалізації;

бюджетної ефективності, з врахуванням фінансових результатів.

Саме порівняння показників фінансово-господарської діяльності підприємства на всіх етапах виробничого процесу дає нам змогу отримати цілісну картину ефекту від застосування нового підходу до розвитку виробництва.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про інвестиційну діяльність» м. Київ, від 18 вересня 1991р., №1560-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/>.
2. Єрмаков О. Ю. Інноваційно-інвестиційне забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств/ О.Ю. Єрмаков, А.А.Гребеннікова: Монографія. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – 140 с.

УДК 336.763

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ СУЧАСНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сіріченко А.О. - студент 4-го курсу бакалаврату, спеціальність

«Економіка»

Науковий керівник: Гребеннікова А.А., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Детальне дослідження мотивації працівників є необхідною умовою для створення та впровадження ефективної системи трудової мотивації в сільськогосподарських підприємствах, що враховують сучасні реалії розвитку економічних процесів, різноманітні потреби персоналу, матеріальні та нематеріальні методи стимулювання, створюють умови для ефективної роботи працівників підприємства. Ефективне використання людських ресурсів вимагає застосовування різноманітних способів мотивації.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Непомітний для недосвідченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносять такі відчутні результати, як плинність кадрів. Керівник підприємства раптом виявляє, що йому доводиться досліджувати всі деталі будь-якої справи, виконуваної підлеглих, що, у свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи. Наслідком цього є падіння ефективності компанії.

Однією з умов ефективного розвитку сільськогосподарського сектору є раціональне використання його трудових ресурсів. Для ефективного управління людськими ресурсами лідеру насамперед необхідно приділити увагу параметрам роботи, змінюючи ті, які можуть впливати на психологічні та емоційні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи їх. Правильно заплановані завдання повинні створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску до діяльності підприємства. Адже, почуття причетності здатне викликати в працівника глибоке психологічне задоволення, як наслідок підвищення продуктивності праці.

Людський капітал є тим найважливішим аспектом успішної підприємницької діяльності, який вдало використовує фактори виробництва і забезпечує їх максимальну віддачу. Управлінець має розуміти, що саме люди сьогодні є основною інвестицією. Тож, турбота про підібраний персонал, має базуватися на засадах розвитку, підвищення зацікавленості до праці, покращення умов праці. Що, в свою чергу, дасть можливість максимально ефективно виконувати виробничо-організаційні завдання, розвивати творчі і результативні колективи, оптимально використовувати капітал, обладнання, інформаційні та матеріальні ресурси.

В Україні існують такі проблеми мотивації праці на підприємствах [1]:

1. Неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці персоналу.

2. Керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі.

3. Відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства. У результаті чого, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Тому бажано використовувати такі системи матеріального стимулювання працівників, яка б забезпечувала одночасно фіксовані доходи працівників незалежно від одержаних фінансових результатів підприємства і додаткові доходи від зростання прибутку чи інших економічних показників господарств [2]. Надавали працівнику можливості для укріплення власного благополуччя, розвитку трудових навичок і слугували ефективним механізмом поєднання матеріальної зацікавленості персоналу та продуктивності його праці.

Найбільш ефективними з економічних методів мотивації працівники підприємств вважають достатній рівень заробітної плати (40,56 % респондентів), розроблену на виробництві систему преміювання (22,22 %) та участь у прибутку підприємства (17,22 %). Серед неекономічних методів мотивації працівники визначають як найефективніші: сприяння у просуванні по службі (23,04 %), можливість набуття нових знань, умінь, навичок (20,94 %), повагу, довіру, уважне ставлення з боку керівництва та співробітників (19,37 %) [3].

Отже, необхідною умовою трудової мотивації є відповідність доходів працівника з системою його особистих інтересів та інтересів підприємства, що сприятиме більш ефективному використанню матеріальних, фінансових та трудових ресурсів підприємства. Для цього, в першу чергу, потрібно сформувати таку систему мотивації праці, яка б забезпечила взаємозв'язок між рівнем винагороди, ефективності праці та ефективності виробництва в цілому.

Таким чином, підвищення ефективності управління посідає чільне місце в загальній системі управління та залежить від багатьох важелів впливу, зокрема від впровадження гнучкої та об'єктивної системи мотивації праці.

Список використаних джерел

1. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій: [Електронний ресурс] / Буянова І. А., Рандіна А. М. // 2012. – Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537>.
2. Oleksandr Yu. Yermakov, Doctor of Economic Sciences, Professor, Vitaliy I. Litvinov, Senior lecturer Conceptual principles of effective labor motivation as a premise of competitive functioning of agricultural enterprises // Oleksandr Yu. YERMAKOV, Vitaliy I. LITVINOV/ Optimum. economic studies nr 2 (100) 2020, 93-104.
3. Кіріяченко Наталія, Драган Олена Формування системи мотивації та стимулювання праці на підприємстві. Матеріали 80 міжнародної наукової конференції молодих учених, аспірантів і студентів «Наукові здобутки молоді – вирішенню проблем харчування людства у XXI столітті», 10-11 квітня 2014 р. К.: НУХТ, 2014 р. Ч.3. 570 с. URL : <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/handle/123456789/18786>.

УДК 338.43.01 (477)

ІННОВАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

О.О. Паламарчук – бакалавр НУБіП України

А. А. Гребеннікова – к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП

Інноваційне забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств – це сукупність інвестиційних заходів, спрямованих на практичне впровадження в аграрне виробництво винаходів, інноваційних розробок, рекомендацій та прискорення розвитку сільськогосподарських підприємств на інноваційній основі для досягнення поставленої інвестором мети, отримання економічного, соціального і споживчого ефектів.

Можна виділити декілька основних функцій, що виконують інновації в сільськогосподарських підприємствах:

- інновації прискорюють технологічний прогрес;
- сільськогосподарські підприємства, що функціонують на засадах новітніх знань, здатні докорінно змінювати своє соціально-економічне

становище;

- інновації сприяють розвитку вертикально орієнтованих ланцюгів створення додаткової вартості;
- інновації зумовлюють формування горизонтальних зв'язків між підприємствами;
- використання інновацій сприяє розвитку підприємства за рахунок зростання виробничих потужностей, підвищення прибутковості та виходу на нові ринки збуту.

За своїм характером нововведення в агропромисловій сфері діляться на соціально-економічні, технічні та організаційні рис. 1.

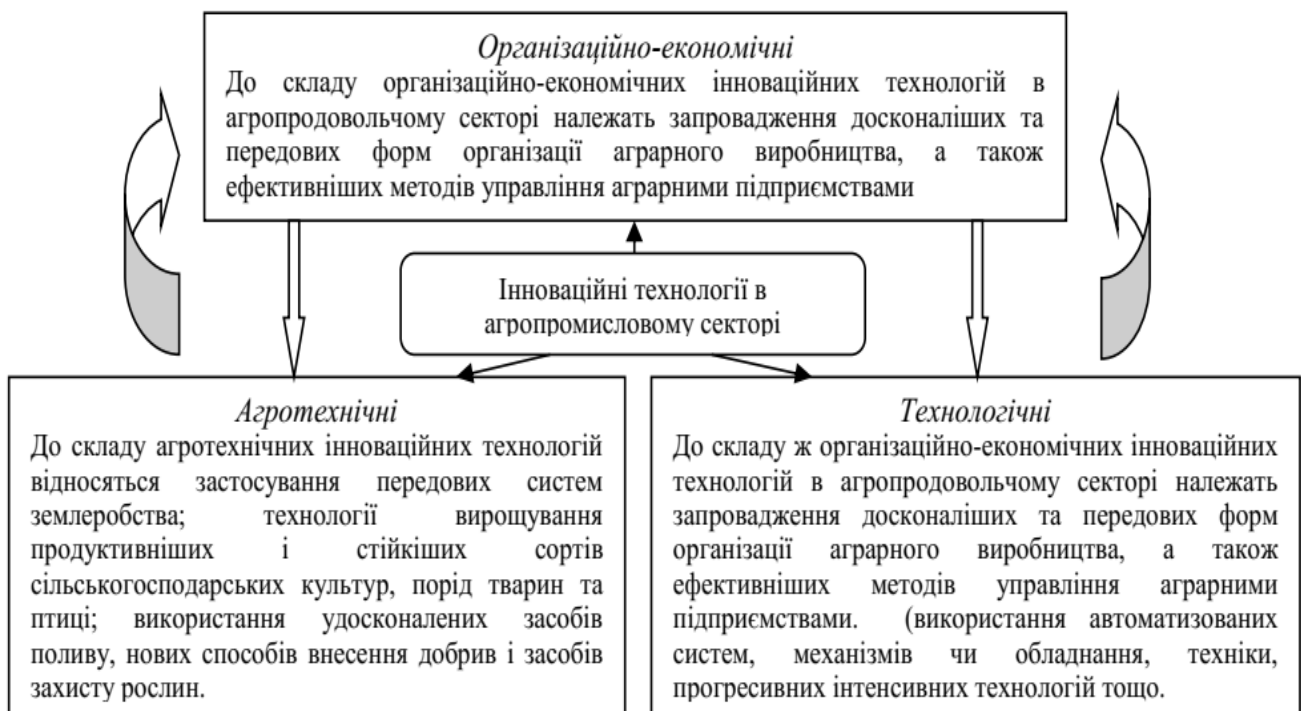


Рис. 1. Групи інноваційних технологій в агропромисловому секторі

Перспективні напрями інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств передбачають упровадження продуктових, технологічних, маркетингових та організаційних інновацій табл. 1.

Отже, до особливостей інноваційного процесу в сільськогосподарських підприємствах відносять [3]:

- різноманіття видів сільськогосподарської продукції та продуктів її переробки;
- значна залежність технологій виробництва у сільському господарстві від погодних та кліматичних умов;
- суттєва різниця в технологіях обробки ґрунту та вирощування сільськогосподарських культур;

Таблиця 1.

Напрями інноваційного розвитку сільськогосподарських підприємств [2]

Тип інновацій	Напрями інноваційного розвитку
Продуктові (асортиментні)	виробництво органічної продукції;
	виробництво напівфабрикатів та продуктів, що потребують мінімальної розробки;
	виращування нових (удосконалених, модифікованих) сортів рослин;
	розведення продуктивніших та економічно-ефективніших порід тварин.
Технологічні	впровадження безвідходного виробництва;
	застосування енергозберігаючих та ресурсозберігаючих технологій на всіх етапах виробництва та зберігання сільськогосподарської продукції;
	використання біотехнологій, які дають змогу одержати нові, корисні й якісніші продукти;
	подовження термінів зберігання сільськогосподарської продукції шляхом упровадження пакування з фунгіцидними властивостями.
Маркетингові	впровадження сучасних технологій маркетингу, реклами та просування;
	стимулювання збуту та паблік релейшнз.
Організаційні	застосування сучасних систем контролю якості та сертифікації;
	створення механізму взаємодії виробників та зацікавлених сторін під час виробництва та реалізації продуктів харчування;
	розвиток кооперації і формування інтегрованих структур в АПК;
	впровадження нових форм технічного обслуговування і забезпечення ресурсами АПК;
	створення інноваційно-консультативних систем у сфері інноваційної діяльності

- сезонність виробництва та різниця між періодами виробництва в розрізі окремих видів сільськогосподарської продукції;
- значна територіальна розосередженість сільськогосподарських підприємств;
- різний соціальний рівень працівників сільського господарства, що потребує значно більшої уваги до підготовки кадрів та підвищення рівня їх кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Маркіна І.А. Сутність та значення інноваційних технологій в діяльності сільськогосподарського підприємства/ Маркіна І.А., Дячков Д.В., Мандаліна Н. А.// Економічний форум. – 2018. - №4. С. 192-198.
2. Макаренко М.В. Оцінка інноваційного потенціалу як інструмент управління інноваційним розвитком регіону / М.В. Макаренко // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. № 3 (1). С. 62–71.
3. Єрмаков О. Ю. Інноваційно-інвестиційне забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств/ О.Ю. Єрмаков, А.А.Гребеннікова: Монографія. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – 140 с.

УДК 330.322:338.43

ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

В.В. Муха – бакалавр НУБіП України

А. А. Гребеннікова – к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП

Інвестиції відіграють першорядну роль в забезпеченні ефективності функціонування економічної системи та всього суспільного відтворення, оскільки безпосередньо впливають на можливість економічного зростання в довгостроковій перспективі. За більш ефективне використання засобів виробництва, новітніх технологій або більш продуктивних засобів виробництва сільськогосподарські товаровиробники зможуть отримати збільшення врожайності культур, продуктивності тварин, товарної продукції і як результат - обсягів реалізації.

Урахування та адаптація світового досвіду дозволяє формувати пріоритети інвестиційного забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних аграрних підприємств та здійснювати його за товарним, маркетинговим, торгово-технологічним, управлінським, ринковим та соціально-економічним напрямками (рис. 1.1.).

Таким чином, інвестиційне забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств можна визначити як сукупність інвестиційних заходів, спрямованих на практичне впровадження в аграрне виробництво технологій, розробок, рекомендацій та прискорення розвитку сільськогосподарських підприємств для досягнення поставленої інвестором мети, отримання економічного, соціального і споживчого ефектів [2].

Визнаючи домінуючий вплив інвестицій на економічне зростання аграрних підприємств, забезпечення ефективного сталого розвитку аграрної сфери, підвищення рівня якості життя сільського населення і його зайнятості, оновлення технічної бази в сільськогосподарському виробництві, доцільною є розробка й формування дієвого комплексного механізму інвестування агроформувань для забезпечення їх конкурентоспроможності [1].

Такий механізм у сучасному сільському господарстві дозволить досягти високих результатів господарювання взаємовигідно поєднавши важливі складові: використання розробок аграрної науки, стимулювання зацікавленості агробізнесу у їх впровадженні та фінансової підтримки галузі. Одним із основних елементів комплексного механізму інвестування агроформувань слід вважати активний розвиток бізнес-інкубаторів, фондів і стартап-лабораторій. Як складова механізму інвестування, ця форма дозволить забезпечити трансформування інновацій у виробництво та реальний сектор економіки, прискорити технологічне зростання суб'єктів господарювання на селі.

Очікуваним ефектом від розвитку стартапів є нарощування обсягів залучення іноземного капіталу в національну економіку.

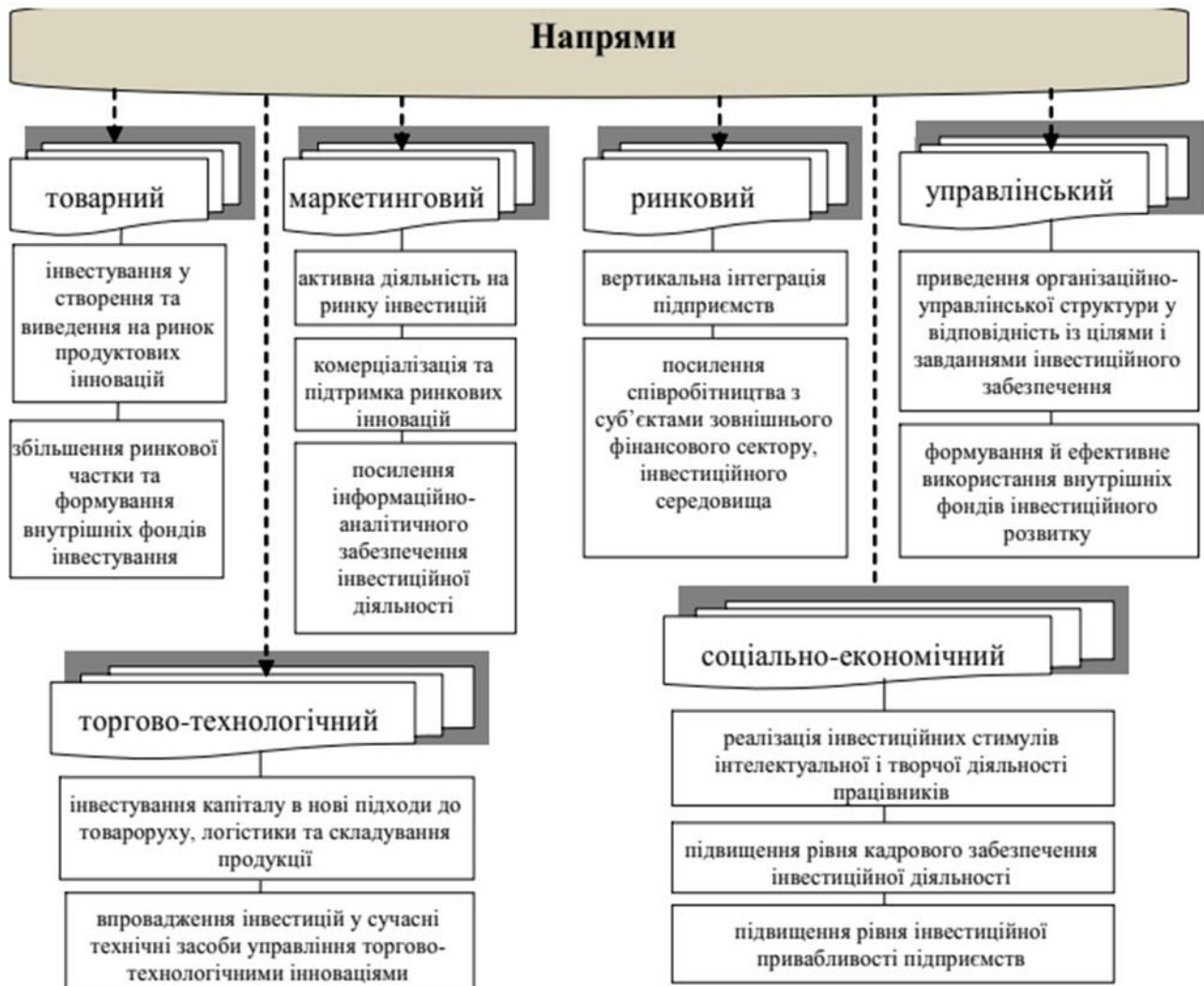


Рис. 1. Стратегічні пріоритети розвитку інвестиційного забезпечення аграрних підприємств за функціональними складовими [1].

Для вирішення проблем інвестиційного забезпечення сільськогосподарських підприємств необхідно:

- розширити можливості кредитування підприємств, які бажають розвивати власну виробничу діяльність на інноваційній основі;
- укріплення економічних та політичних позицій держави з метою покращення інвестиційного клімату України в цілому;
- постійне вдосконалення нормативно-правової бази розвитку інвестиційної діяльності у сільському господарстві та регулюванні розвитку інновацій;
- забезпечити державну підтримку будівництва нових, реконструкції та технічного переозброєння діючих ферм і комплексів, фінансування покупки нової техніки, вдосконалення технологій, впровадження нових сортів.

Список використаних джерел

4. Кирилов Ю. Є., Грановська В.Г. Інвестиційний механізм забезпечення конкурентоспроможності аграрних підприємств// Економіка та держава. – 2019. – С. 13-18
5. Єрмаков О. Ю. Інноваційно-інвестиційне забезпечення виробничої діяльності сільськогосподарських підприємств/ О.Ю. Єрмаков, А.А.Гребеннікова: Монографія. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – 140 с.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Б. А. Гнатенко – студентка 4 курсу 1 групи спеціальність «Економіка»

В. В. Нагорний – науковий керівник, к.е.н., доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Останнім часом особлива увага приділяється проблемі мотивації як функції управління, за допомогою якої керівництво будь-якого підприємства спонукає працівників діяти найбільш ефективно для забезпечення виробничого процесу відповідно до запланованого плану.

Найважливіша функція менеджера - це мотивація працівників. Для ефективного використання мотивації з метою посилення управлінського впливу необхідно добре розуміти її суть, тобто потреби, інтереси, здібності, бажання, очікування, ціннісні орієнтації, установки.

Мотивація базується на потребах. Вони виступають як внутрішні джерела розвитку особистості та її діяльності. Інтерес відіграє більш помітну роль у мотивації. Це глибоко усвідомлена потреба людини, забезпечуючи орієнтацію особистості на реалізацію та досягнення певних цілей. Виходячи з цих цінностей, працівник вирішує, що робити і як.

Мотивація праці - це спонукання до праці, що визначає ставлення до праці та поведінку працівника. Потреби є найважливішими передумовами мотивації. Мотивація праці базується не лише на найсуттєвіших потребах працівника, але й на тому, наскільки працівник здатний їх задовольнити під час роботи в тій чи іншій компанії, які перспективи для їх задоволення він бачить у майбутньому [1, с.65-66].

Структурно-економічні перетворення вимагають трудової та соціальної активності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Підвищення рівня ефективності праці пов'язане з бажанням самого працівника, структурою його продуктивних здібностей та потреб, аналізом механізму формування та розвитку його трудової мотиваційної системи.

У сільськогосподарському виробництві мотиви як елементи мотиваційної системи можна розділити на чотири основні групи: матеріальні, духовні, виробничо-побутові, соціальні.

В умовах ринкових відносин найважливішою є група матеріальних мотивів, що відображають економічну зацікавленість працівників в участі у роботі, визначають обсяг і розмір внеску працівника у виробничий продукт, що забезпечує отримання набору матеріальних благ, необхідні для задоволення потреб та забезпечення матеріального добробуту сім'ї.

Ступінь важливості цієї групи мотивів у сільськогосподарському виробництві визначається ефективністю матеріального стимулювання праці, завдяки якій здійснюється вплив на формування мотивів трудової поведінки та діяльності працівників сільського господарства. Така система повинна бути спрямована на розробку форм, методів та способів залучення робітників до праці, забезпечуючи при цьому зацікавленість у процесі та результаті праці. Вона повинна гарантувати достатній рівень заробітної плати та справедливості її визначення [3, с.42-43].

Найважливішими мотивами, що спонукають працівників сільського господарства до праці, є матеріальні: бажання зберегти нормальну сім'ю, можливість підтримки у веденні особистого селянського господарства.

У системі мотивації сільськогосподарської праці велике значення мають також соціальні мотиви, що відображають розуміння працівником необхідності його участі у виробничій діяльності, у вирішенні важливих економічних та соціальних проблем.

Одним із таких важливих мотивів, що спонукає працівників до роботи, є відповідальність за утримання сім'ї, дітей та інших утриманців, усвідомлення важливості своєї праці та сприятливого соціально-психологічного клімату, добрих людських відносин.

Що стосується моральних мотивів спонукання до роботи, зазначається відсутність іншої роботи, перегляд лише до виходу на пенсію. Це пов'язано, насамперед, з тим, що вибір місць роботи у сільській місцевості невеликий, а єдиним «вакантим» сектором є сільське господарство. Більшість працівників сільського господарства перебувають у передпенсійному віці.

Виробничі та побутові мотиви відображають зацікавленість людей працювати у дружньому колективі з високим рівнем організації праці та її зручним режимом, за сприятливих санітарних умов. Формування цієї групи мотивів передбачає наявність кваліфікованого, авторитетного керівництва, чіткого розподілу трудових функцій та високого взаєморозуміння в колективі.

На жаль, цього на сьогодні не вдалося досягти. На трудову поведінку працівників негативно впливає значний дефіцит персоналу. Виражене зниження результатів функціонування виробництва при нестачі робочої сили для залучення працівників будь-якими способами і супроводжується зниженням вимог до професійного рівня та здібностей робітників.

Таким чином, у структурі трудових мотивів працівників сільського господарства сьогодні матеріальні мотиви займають чільне місце. Вони або деформовані, або практично нерозвинені, що пояснюється відсутністю об'єктивних умов для їх формування та розвитку [2, с. 41].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Воронянська А.П. Соціальна психологія в мотивації людських ресурсів організації // Агроінком. – 2002. – № 10–12. – С. 65–66 (0,15 д. а).
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2006. – 41 с.
3. Соснін О.О., Воронянська А.П. Новий підхід до мотивації трудової діяльності // Економіка і управління. – 2001. – № 3 (13). – С. 42–43

«ДІВЧАТА – STEM» МОЖЛИВІСТЬ РОЗВИТКУ ЖІНОК, ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

Гайдай Д. В., студентка 2 року ОС «Магістр» спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: Нагорний В. В., к.е.н., доцент, Національний університет біоресурсів і природокористування України

Бізнес впливає на економіку, суспільство та навколишнє середовище і саме це формує корпоративну соціальну відповідальність (КСВ) компанії. Надзвичайно важливо для бізнесу зменшувати негативний, та збільшувати позитивний вплив. Це можливо лише дотримуючись принципів сталого розвитку – балансу між задоволенням сучасних потреб і захистом інтересів майбутніх поколінь.

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) - це відповідальне та якісне виробництво товару або послуги та відповідальний підхід компанії до споживачів, працівників, партнерів, навколишнього середовища та ін. Це також гармонійне співіснування, взаємодія та постійний діалог із суспільством, участь у вирішенні найгостріших соціальних проблем. КСВ - це комплекс соціальних та екологічних системних заходів, які мають позитивно впливати на економічні показники суспільства.

Існує багато міфів про КСВ. Говорять, що КСВ - це соціальний проект, який у більшості випадків здійснюється PR-відділом або відділом кадрів. Насправді: це не проекти окремого відділу. Це те як компанія веде бізнес.

Також говорять, що КСВ – це благодійність. Але насправді 96 сторінок міжнародного стандарту з КСВ включають лише 2 рядки про благодійність (в контексті соціальних інвестицій). КСВ – це системність. А разові добрі справи, не пов'язані з діяльністю компанії, відносяться до благодійності. Можуть бути проекти, що не пов'язані з діяльністю компанії, але вони реалізуються в рамках корпоративного волонтерства, мають довгостроковий ефект та системність. Наприклад: прибирання парків з роздільним збором сміття або освітні лекції для дітей з дитячих будинків сімейного типу.

Завдяки КСВ компанія збільшує зацікавленість співробітників та їх лояльне ставлення до компанії. Формується довіра стейкхолдерів, знижуються репутаційні ризики, залучення інвестицій та вихід на нові ринки, сталий розвиток бізнесу у довгостроковій перспективі.

Щороку збільшується кількість компаній, які реалізують проекти КСВ, створюють стратегії сталого розвитку, випускають нефінансові звіти та створюють окремі відділи і департаменти корпоративної соціальної відповідальності, запроваджують нові соціальні проекти.

Так Центр «Розвиток КСВ» просуває принципи сталого ведення бізнесу та соціальної відповідальності в Україні. Одним із таких проектів є «Дівчата-STEM». STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) — наука, технології, інженерія, математика. Цим терміном традиційно окреслюють підхід до освітнього процесу, відповідно до якого основою набуття знань є проста та доступна візуалізація наукових явищ, що дає змогу легко охопити і здобути знання на основі практики та глибокого розуміння процесів [1]

STEM-підхід є необхідною складовою для задоволення зростаючих потреб суспільства практично в усіх сферах. Наприклад, цей підхід застосовується в медицині, агропромисловому комплексі, енергетиці, робототехніці, ІТ, транспорті, промисловому та цивільному будівництві, тощо.[1, 2]

STEM-освіта не лише спрямовує увагу на природничо-науковий компонент навчання та інноваційні технології, але й активно розвиває творчу складову особистості та критичне мислення.

Однією з основних цілей розвитку КСВ є збільшення жінок в STEM. Головна мета наряду – подолання гендерних стереотипів при виборі професії, а також на підвищення віри дівчат у власні здібності та можливість побудувати STEM кар'єру в Україні. По даному напрямку Центром реалізується проект «Дівчата STEM» – це ініціатива для дівчат, які прагнуть розвиватися у професіях STEM [3]

За останніми даними, в інженерії і технологіях в Україні частка представлення жінок менша ніж 40%.

Цьому є низка причин: гендерні стереотипи, відсутність підтримки і рольових моделей, застарілість освітньої системи, низька самооцінка й чимало інших соціально-психологічних явищ.

Завдяки реалізації такого проекту, за думкою ініціаторів ситуації піде на користь усім: дівчата отримають різноманітні кар'єрні перспективи, роботодавці – ширший вибір кваліфікованих кадрів, країна матиме більше людей, що працюють у високотехнологічних галузях. Експерти вважають, що саме підтримка під час перших кроків у професії – від вступу до вишу й навіть раніше – може цілком змінити подальший кар'єрний шлях дівчини. Саме тому хоче заохотити щонайбільше дівчат обрати технологічну спеціальність справою свого життя.

Список використаної літератури:

1. STEM [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/STEM>.
2. STEM рухає світ [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <https://toys4brain.com.ua/uk/articles-and-video/stem-moves-the-world-forward/>.
3. CSR Ukraine [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://csr-ukraine.org/directions/zbilshennya-kilkosti-divchat-u-stem/>.

ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Білецька Н. Ю., студентка 2 року ОС «Магістр»
спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: **Нагорний В. В.**, к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Необхідною умовою сталого розвитку бізнесу, підвищення рівня життя суспільства та чинником формування соціально орієнтованої ринкової економіки є участь підприємницьких структур у соціально-економічному розвитку суспільства.

Здійснення соціальної відповідальності є однією із складових діяльності підприємства, що спрямована на збільшення вартості активів бізнесу через зміцнення репутації, іміджу компанії, бренду, підвищення якості продукції, збільшення лояльності клієнтів і співробітників, захисту навколишнього середовища та екології, прозорості і прилюдної звітності в діловій практиці тощо [1].

Єдиного загальноприйнятого визначення поняття «корпоративна соціальна відповідальність» не існує, різні вчені трактують його по-різному. На офіційному сайті Конфедерації роботодавців України зазначено, що соціальна відповідальність бізнесу це добровільна ініціатива власників компанії або засновників організації з розробки і реалізації певних соціально спрямованих, неприбуткових заходів, які мають на меті якісне удосконалення зовнішнього для компанії або організації середовища [2]. Основний акцент у цьому визначенні зроблено на аспектах добровільності соціально відповідальної діяльності компаній, її зовнішній спрямованості.

У широкому розумінні трактування «соціальної відповідальності» запропоновано Форумом соціально-відповідального бізнесу України, відповідно до якого соціальна відповідальність бізнесу це відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що полягає у гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем [3].

Для оцінки корпоративної соціальної відповідальності використовують такі методологічні підходи: оцінювання за допомогою соціальної звітності, індексний і рейтинговий, якісний і кількісний методи.

На теперішній час існує декілька моделей соціально-відповідального бізнесу. Найпоширенішими з яких є форми моделей США (американська), континентальної Європи (європейська або континентальна), Японії (азійська) та змішана модель (корпоративна).

Для заохочення соціальної відповідальності бізнесу, традиційно використовують три способи: податкові кредити (зменшення ставки податку), податкові відрахування (зменшення оподатковуваної бази) та «процентні

закони», згідно яких, компанія сама може обрати, на які потреби піде певна частина податків, які вона платить.

Механізм корпоративної соціальної відповідальності – це сукупність цінностей, програм, заходів і важелів, направлених на задоволення потреб усіх стейкхолдерів та досягнення бажаних результатів в довгостроковому періоді, таких як винагороди, зменшення ризиків та мінімізація витрат. Ефективний механізм формування КСВ в Україні можливий лише за умови адекватного впровадження відносин, принципів і цінностей КСВ на основі реалізації стратегій, що сприятиме підвищенню репутації компанії, вартості бренду, мотивації персоналу.

Для забезпечення механізму формування КСВ на підприємстві необхідно запровадити організаційну модель, яка складається з визначення груп зацікавлених осіб (стейкхолдерів), цілей КСВ [4].

Основні принципи корпоративної соціальної відповідальності, якими керуються компанії:

- виробництво якісної продукції та послуг, необхідних для суспільства;
- безумовне виконання законодавства: податкового, екологічного, праці;
- ефективне ведення бізнесу, зорієнтованого на створення додаткової економічної вартості та підвищення конкурентоспроможності в інтересах власників та суспільства;
- розбудова сумлінних та взаємовигідних відносин з усіма зацікавленими сторонами;
- дотримання міжнародних угод та використання рекомендацій міжнародних стандартів;
- використання ресурсозберігаючих технологій, забезпечення екологічної безпеки виробництва;
- надання ефективних робочих місць з достойним рівнем оплати праці та соціальних пільг;
- забезпечення безпеки праці;
- сприяння всебічному професійному розвитку та підвищенню кваліфікації працівників [5].

Отже, під корпоративною соціальною відповідальністю слід розуміти відповідальну ділову практику, яка націлена на досягнення соціальної злагоди та поєднує інтереси як власників фірм, так і працівників, споживачів, ділових партнерів, держави та суспільства в цілому.

Список використаних джерел

1. Nahorniyy V.V., Chetveryk O.V. The problem of implementing social responsibility in Ukraine agro-industrial enterprises. International Journal Science and Education a New Dimension Humanities and Social Sciences, Vol. 24. Is.146. 2017. p.7-11
2. Конфедерація роботодавців України - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://employers.org.ua/>.

3. Центр “Розвиток КСВ”- [Електронний ресурс] - Режим доступу: <https://csr-ukraine.org/>.
4. Баюра Д. О. Концептуальні засади механізму формування корпоративної соціальної відповідальності в Україні / Д. О. Баюра, О. А. Буян. // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №9. – С. 151–157.
5. Поважний О. С., Орлова Н. С. Формування корпоративної стратегії на основі соціальної відповідальності/ Поважний О. С., Орлова Н. С.// Соціально-економічні проблеми державного управління. - 2014.

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мельцарік Л.Ю., студентка 1 року ОС «Магістр»
спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: **Нагорний В. В.**, к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Раніше Україна вважалася однією із держав з сильною індустрією та займала одне з перших місць серед країн СНГ за високим рівнем наукового потенціалу в різних галузях.

На жаль, зараз наша країна перебуває у економічній кризі, тому головною задачею є забезпечення сталого економічного та соціального розвитку. Зараз у аграрній сфері України складається ситуація, що потребує постійного збільшення інвестиційних ресурсів та посилення інноваційного характеру виробничої діяльності.

Сучасний аграрний ринок, і не тільки, діє за допомогою нововведень, а інноваційне прискорення є основою його сталого розвитку.

Інноваційна діяльність є важливою складовою прискорення розвитку сільського господарства. Її результативність напряму залежить від професійної компетентності наукових кадрів та спеціалістів аграрної сфери.

Це у свою чергу сприяє виробництву якісної та конкурентоспроможної продукції; технічному та технологічному переозброєнню галузі; підвищенню ефективності управління інноваціями.

Як відомо, основними принципами державної інноваційної політики в Україні визначено:

- орієнтація на інноваційний шлях розвитку усіх галузей народного господарства України;
- обов'язковість визначення державних пріоритетів інноваційного напрямку розвитку;
- необхідність формування гнучкої нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності;
- створення умов для збереження, розвитку, використання і розширення вітчизняного науково-технічного та інноваційного потенціалу ;

- забезпечення взаємодії науки, освіти, виробництва і фінансово-кредитної сфери у розвитку інноваційної та інвестиційної діяльності;
- ефективне використання ринкових механізмів для сприяння інноваційній діяльності, підтримка вітчизняного інноваційного підприємництва та бізнес інжинірингу;
- розробка і здійснення заходів щодо підтримки міжнародної науково технологічної кооперації, трансферу технологій, захисту вітчизняної продукції на внутрішньому ринку та її просування на зовнішній (світовий) ринок;
- фінансова підтримка, здійснення сприятливої кредитної, фіскальної і митної політики у сфері інноваційної діяльності;
- сприяння розвитку інфраструктурного забезпечення інноваційної діяльності;
- глибока інформаційна поінформованість суб'єктів інноваційної діяльності;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів у сфері інноваційної діяльності [1, с. 46].

У сучасних умовах забезпечення сільськогосподарських підприємств технічними засобами неможливе без впровадження інноваційного типу аграрної економіки. Інноваційний тип розвитку аграрної економіки втілюють за допомогою інноваційної моделі, яка являє собою сукупність взаємозв'язаних організацій, що зайняті виробництвом і комерційною реалізацією наукових знань і технологій, структур, мотивацій, стратегій, механізмів тощо, які спрямовані на формування інноваційного типу розширеного відтворення виробництва.

Основною метою інноваційного процесу є концентрація ресурсів у напрямках, що забезпечують прискорення науково-технічного прогресу.

Інноваційний процес включає напрями використання об'єктів інтелектуальної власності, якими є інноваційна продукція у вигляді нових технологій, машин, знарядь, сортів і гібридів сільськогосподарських культур, із пропозиціями відповідних технологій щодо їх використання.

Отже, інноваційна діяльність є дуже важливою складовою для підвищення ефективності сільськогосподарського підприємства. Але вона повинна здійснюватися за підтримки держави, яка у свою чергу має створювати всі умови, щоб дозволяли суб'єктам ринку розробляти інноваційні технології та впроваджувати їх у виробництво.

Список використаних джерел:

1. Єрмошенко М.М. Проблеми державного регулювання інноваційного розвитку підприємств і шляхи їх розв'язання / М.М. Єрмошенко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №3. – С. 45–54.
2. Активізація інновацій у сільськогосподарське виробництво. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=65>

ДО ПИТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ «ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ»

Ігнатенко І.А., студентка 2 року ОС «Магістр»
спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: **Нагорний В. В.**, к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Протягом усієї історії людства одним із важливіших інструментів впливу на окремих людей і суспільство в цілому є соціальна система та її головна складова — людський капітал. В умовах постіндустріального суспільства значущість людського капіталу зростає. Тому природним є питання про механізми використання людського капіталу в період глобалізації українського суспільства. Останніми роками концепція людського капіталу стає дедалі популярнішою. Вивчення людського капіталу із залученням цієї категорії до наукового вжитку мало міждисциплінарний характер і відбувалося у межах соціології, економічної теорії й культурології.

Виникнення теорії людського капіталу було пов'язане з двома моментами. По-перше, з тим, що науковці стали визнавати визначальну роль людини у процесі виробництва, забезпеченні конкурентних позицій як окремого підприємства, так і країни у цілому. Стало зрозумілим, що без значних інвестицій у розвиток людини, тобто її освіти, підвищення кваліфікації, творчих здібностей, а також у її здоров'я підприємство не буде мати стабільного розвитку та лідерства на ринку. І, по-друге, з необхідністю економічної оцінки інвестицій у розвиток людського потенціалу.

Один із класиків теорії людського капіталу Г. Беккер визначав, що «людський капітал – це сукупність природжених здібностей та отриманих знань, навиків, мотивацій, доцільне використання якої сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіду, підприємства або суспільства)» [1, с. 162]. Він підкреслював, що «людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можливо назвати 281 навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію та пошук інформації про ціни та доходи» [1, с. 29].

Розглядаючи поняття «людський капітал» слід звернути увагу на те, що це не просто сукупність знань, здібностей і кваліфікацій, а саме сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, що забезпечує провідну функцію засобів виробництва і предметів тривалого користування [2].

П. Дьомін вважає, що людський капітал можна охарактеризувати, як «природжений, сформований в результаті інвестицій і накопичений визначений рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку, як конкретного індивіду, групи людей, так і суспільства в цілому, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють економічному росту та впливають на розмір доходів їх володаря» [3]. Н. В. Кротова пропонує включати в структуру людського капіталу не тільки

здібності людей до продуктивної праці, але й соціальні, психофізичні, культурні здібності людини [4].

Сучасний погляд на людину як носія людського капіталу означає визнання її здібностей у повному розумінні слова капіталом, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, без урахування якої потенціал людини може і не реалізуватися. Ця специфіка полягає у визнанні елементів індивідуального в людській природі, в задатках, поведінці, потребах, бажаннях людини, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів.

Провідні фахівці, менеджери визнають, що цінність робітника полягає не тільки у його вузькій кваліфікації, а насамперед у загальних знаннях, ерудиції, спроможності оцінювати процеси, які відбуваються у суспільстві та в економіці. Ці знання та здібності дають можливість швидко адаптуватися до змін, приймати найбільш ефективні рішення. Більш того, окрім знань людина повинна мати високі моральні якості, духовну культуру. На жаль, ми майже кожного дня спостерігаємо залежність між низьким рівнем духовної культури та моральності і відповідними діями деяких державних діячів, які впливають на усе наше суспільство.

Сутність концепції людського капіталу полягає у значущості накопичення людиною знань, досвіду, кваліфікації, збереженні здоров'я, у необхідності здійснення відповідних інвестицій, і у тому, що цим процесом необхідно керувати на усіх рівнях: держава, галузь, підприємство, сім'я, особистість. Різниця у визначеннях цієї категорії полягає у тому, які якості людини включають в актив людського капіталу, та що саме чекають від вкладень у людину: доходів, соціального ефекту, зростання національного багатства.

Список використаних джерел

1. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y., 1964;
2. Buklib.net: Буковинська бібліотека [Електронний ресурс]: Людський капітал як реалізована, активна частина трудового потенціалу. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/31304/>;
3. Демин П. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики // Белорусский журнал международного права и международных отношений, 2003. – № 3;
4. Кротова Н. В. Методология управления человеческим капиталом в сфере культуры / Дисс. д.э.н. – М., 2000.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Березнюк Л.О., студент 1 року ОС «Магістр»
спеціальності «Економіка»

Науковий керівник: **Нагорний В. В.**, к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування України

Мотивація праці співробітників займає одне з провідних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає причиною поведінки співробітників. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва персоналом. При ефективній організаційній структурі, сучасному устаткуванні, але без мотивації праці працівників підприємству не вдасться досягти бажаних результатів діяльності: члени трудового колективу не будуть справлятися зі своїми службовими обов'язками. Низький рівень мотивації праці не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Завданням даного дослідження є виявлення методів мотивування персоналу в аграрних підприємствах у сучасних умовах.

Мотивування являє собою процес створення певного психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей.

Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам:

- гнучкості - здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;
- системності - повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;
- відповідності - встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці;
- структурованості - характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства.

Методи мотивації персоналу в сучасних умовах:

- грошові виплати за виконання поставлених цілей.
- покарання - це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі.
- соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.
- нематеріальні стимули (винагороди-вдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти).
- професійне навчання - можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи.
- кар'єрне зростання - стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та швидко.
- зворотній зв'язок.

Отже, можна зробити висновок, ніякі інноваційні технології та зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу, високої ефективності роботи досягнути не вдасться. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Тобто, можна з впевненістю сказати, що в мотивації праці мають бути зацікавлені не тільки робітники, а й керівники аграрних підприємств. При формуванні оптимальної системи мотивації керівникам аграрних підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати менталітет нашого народу.

УДК 331:316.3

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ЗАСАДИ ВИРОБНИЦТВА ГРИБІВ У МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

А. В. Гісем – студент магістратури економічного факультету НУБіП України

Є. О. ЛАНЧЕНКО – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Для підтримання біологічно активного стану людського організму потрібне раціональне харчування. Тут першочергове значення має не калорійність, і не споживання білків, жирів, вуглеводів загалом, а підвищений рівень амінокислот, високий вміст легкозасвоюваних білків, харчових волокон і, звичайно, вітамінів та мінералів. У той же час їх повнота забезпечення та збалансованість протягом року дуже важливі. Овочі та фрукти тут незамінні, але поряд із ними можна ставити і свіжі гриби [1].

Бурхливий розвиток грибівництва в Україні відбувся в останні роки ХХ ст. та на початку ХХІ ст. В основному воно зосереджено поблизу великих міст, оскільки основними споживачами цієї продукції є міські ринки, а також міська інфраструктура овочевих магазинів, супермаркетів, підприємств громадського харчування. Гриби в основному продаються у свіжому вигляді, оскільки цей продукт має досить короткий термін зберігання. Зростання виробництва грибів в Україні зумовлено існуванням великих підприємств та майже 1000 малих господарств, введенням додаткових інвестицій та існуванням внутрішнього ринку. Великі компанії виробляють до 100 т на місяць, середні – до 60 т, а невеликі господарства – до 20 т свіжих грибів.

Для стабільного нарощування обсягів виробництва екологічно чистої продукції їстівних грибів в Україні є необхідним: удосконалення енергоефективних технологій вирощування їстівних грибів в спорудах закритого ґрунту або в спорудах, придатних для вирощування грибів з метою підвищення врожайності; подальший розвиток наукової бази та забезпечення науково-обґрунтованого використання сировинної бази з метою збільшення обсягів виробництва, використання відпрацьованого субстрату як цінного органічного добрива у відкритому ґрунті; існування важливих правових та фінансових механізмів стосовно створення спеціалізованих підприємств для

інтенсивного вирощування, переробки, збуту свіжої продукції, що сприятиме значному розвитку підгалузі та підвищенню рентабельності виробництва; забезпечення контролю якості грибної продукції у виробництві [2].

Внутрішній ринок має відносно низькі ціни, і підприємству з великими обсягами на великі продажі на ньому розраховувати важко. Збут не буде проблемою, якщо належно підходити до даного питання. Варіанти домовленості з рестораціями, торговельними мережами, ринками, магазинами та гуртовиками в місті цілком можливі. Вирощування шампінйонів є найпоширенішим напрямом грибовництва в Україні. Даний вид діяльності може бути досить прибутковим, якщо вивчити технологію, прорахувати всі витрати і передбачуваний дохід, а також не забути врахувати можливі ризики. Попит на ці гриби постійно зростає, так як вони є дуже цінним продуктом. З цієї причини бізнес – ідея розведення печериць на домашніх фермах, на дачі або в підвалі сьогодні є дуже актуальною і вигідною.

Нами була проаналізована соціальна й економічна ефективність господарської діяльності ПП «Яблунівський виробничий комплекс». Дане підприємство займається саме вирощуванням печериць. Підприємство розташоване в західній частині Київської області, в Макарівському районі, поруч з с. Яблунівка. Середньорічна чисельність працівників на даному підприємстві протягом досліджуваних 2018-2019 рр. становить 14 чоловік. Задля покращення продуктивності праці та в цілому соціальної ефективності в даному підприємстві слід підвищити витрати на оплату праці. Це спричинить підвищення мотивації праці і, як наслідок, валові збори продукції, так як для збиральників грибів застосовується відрядна система оплата праці.

Слід звернути увагу, що у звіті про витрати на утримання робочої сили за 2018 рік вказано, що середня кількість працюючих за цивільно-правовими договорами (ЦПД) становила 5 осіб. Це слугує недоліком насамперед для працівників, так як особа, яка оформлена за ЦПД, не має соціальних гарантій від держави (оплату лікарняного, відпустки тощо). Крім того, працівник позбавлений стабільності в працевлаштуванні, так як ЦПД має свій термін, і в більшості випадків короткотривалий. Тому даному підприємству задля покращення соціальної ефективності необхідно переходити виключно до оформлення трудових договорів, аби гарантувати своїм працівникам соціальну захищеність.

Проаналізовано також використання трудових ресурсів на підприємстві протягом 3-х років (2017-2019 рр.). Загальна кількість відпрацьованих людино-днів протягом досліджуваних років, враховуючи сталу кількість працівників, змінюється від 3976 до 3892. Робоча зміна у сільському господарстві складає 8 годин. Річний фонд робочого часу працівника складає 1835 годин, що свідчить про постійну зайнятість працівників і відрадним є відсутність сезонності праці. і ефективність використання робочого часу персоналу.

Список використаних джерел:

1. Приліпка О. В. Інноваційний розвиток ефективного функціонування підприємств закритого ґрунту: теорія, методологія, практика: монографія. К.: Майстер-принт, 2008. 336 с.

2. Вдовенко С. А. Розвиток грибівництва в Україні. Овочівництво і баштанництво. 2014. № 60.

УДК 631.115.1:332.1

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА РОЗВИТКУ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ В УКРАЇНІ

С. В. Загородній – студент магістратури економічного факультету
НУБіП України

Є. О. ЛАНЧЕНКО – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
економіки праці та соціального розвитку

В Україні на початку 1990-х років набуло розвитку фермерство, як сімейно-приватна форма господарювання на селі. За майже 30 років ринкових перетворень фермерські господарства стали невід'ємною складовою аграрної економіки. Однак їх подальший розвиток потребує серйозної державної підтримки та зваженої державної аграрної політики.

На сучасному етапі фінансова підтримка на конкурсних засадах на безповоротній основі надається новоствореним фермерським господарствам, фермерським господарствам із відокремленими садибами, фермерським господарствам, які провадять господарську діяльність та розташовані у гірських населених пунктах, на поліських територіях, пов'язаних із:

- 1) розробленням проектів відведення земельних ділянок для ведення господарства;
- 2) сплатою відсотків за користування кредитами банків;
- 3) придбанням одного агротехніки вітчизняного виробництва;
- 4) будівництвом і реконструкцією тваринницьких приміщень і ін. [1].

У вересні 2017 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову «Про схвалення Концепції розвитку фермерських господарств та сільськогосподарської кооперації на 2018-2020 роки» [2]. Концепція спрямована на створення організаційних, правових та фінансових передумов для розвитку фермерських господарств та сільськогосподарських кооперативів.

Програма включає в себе фінансові інструменти підтримки виробництва тваринницької продукції, садівництва, виноградарства та переробки сільськогосподарської продукції, здешевлення агрокредитів і агрострахування та підтримку фермерів-початківців. Підтримка фермерства обумовлена не тільки економічними, але і соціальними мотивами, оскільки розвиток сільського підприємництва позитивно позначиться на розвитку сільських територій.

Державна підтримка фермерства та кооперації буде здійснюватися за кількома напрямками: компенсація вартості насіння; компенсація вартості придбаної техніки та обладнання українського виробництва; здешевлення дорадницьких послуг; відшкодування вартості обладнання для кооперативів плодово-ягідного та молочного спрямувань.

Позитивним явищем у цьому напрямі є відновлення активної роботи Українського державного фонду підтримки розвитку фермерських господарств [3]. Дана установа опікується вирішенням організаційних, економічних, фінансових і інших проблем розвитку фермерських господарств, формуванням пропозицій і рекомендацій поліпшення їх умов господарювання та адмініструє державні бюджетні видатки підтримки фермерських господарств.

Список використаних джерел:

1. Горьовий В. П., Тимчук С. В. Менеджмент фермерських господарств. К.: Центр учбової літератури, 2014. 366 с.
2. Законодавство України. Інтернет-сторінка Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/664-2017-%D1%80#Text>.
3. Офіційна Інтернет-сторінка Українського державного фонду підтримки фермерських господарств. URL: <https://udf.gov.ua>.

УДК 331.101.262:631.1

ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ

В. С. Науменко – студентка економічного факультету НУБіП України

Є. О. ЛАНЧЕНКО – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку

Виробництво будь-якої продукції, в тому числі сільськогосподарської, може збільшуватися за рахунок збільшення затрат праці, підвищення рівня її продуктивності або завдяки одночасній дії цих двох факторів. Затрати праці залежить від кількості працюючих, тривалості робочого дня та інтенсивності праці. Враховуючи, що кількість працюючих у сільському господарстві має стійку тенденцію до зменшення, а робочий день законодавчо регулюється, то стає очевидним, що затрати праці в цій галузі також має тенденцію до зменшення. Інтенсивність праці не можна розглядати як компенсуючий фактор, оскільки вона має раціональні межі, встановлені відповідно до фізичних і психічних можливостей людини. Тому зрозуміло, що збільшити виробництво сільськогосподарської продукції можна насамперед завдяки підвищенню продуктивності праці [1].

Сутність категорії продуктивності праці окремі дослідники вбачають в тому, що вона одночасно виражає природно-речовий і специфічно суспільний характер продуктивного використання живої праці в процесі історичного розвитку виробництва. Продуктивність праці визначають як здатність конкретної праці виробляти певну кількість матеріальних благ (продукції) за одиницю робочого часу, як здатності конкретної робочої сили виробляти споживчі цінності чи виконувати будь-яку корисну роботу [2]. Продуктивність праці – важливий трудовий показник.

Від її рівня і динаміки залежить чисельність працівників, рівень і фонд оплати праці, обсяг виробництва продукції тощо. На території України сформовані неоднакові умови для сільськогосподарського товаровиробника, що серйозно позначається на ефективності, в тому числі й продуктивності праці. Умови виробництва мають переважно природно-економічний характер, як-то: родючість ґрунтів, розміри полів, кліматичні чинники.

Виробництво продукції в сільському господарстві (як і в інших галузях економіки) супроводжується витратами живої та уречевленої праці. Загальні витрати цих видів праці в економічній літературі одержали назву сукупних. Продуктивність праці більш точно визначається саме за сукупними її витратами. Але їх визначенню перешкоджає складність перерахування праці, уречевленої в будівлях, техніці, устаткуванні, в живу працю. Тому в усіх галузях, у тому числі і в сільському господарстві, продуктивність праці вимірюється витратами лише живої праці [3].

За даними Держстату продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах за 10 років має тенденцію до збільшення (нині більше 270 тис. грн. на 1 зайнятого). У тваринництві нині спостерігається більший темп збільшення, порівняно з рослинництвом. З огляду на застосування застарілої техніки і технологій, такий приріст продуктивності праці значною мірою зумовлений сприятливими погодно-кліматичними умовами та кон'юнктурою внутрішніх і зовнішніх аграрних товарних ринків. Статистичні дані за останні роки показують, що найбільша продуктивність праці в сільському господарстві спостерігається в Львівській, Тернопільській, Хмельницькій областях, найменша – в Закарпатській та Кіровоградській областях [4].

Підвищення продуктивності праці прямо й безпосередньо пов'язане з досягненнями науково-технічного прогресу, зі здійсненням всебічної інтенсифікації виробництва. Один з основних шляхів росту продуктивності праці полягає в прискоренні механізації та автоматизації виробничих процесів. Це дозволяє різко скоротити затрати праці на одиницю продукції.

Виняткове значення для підвищення продуктивності праці має матеріальна зацікавленість у результатах праці. У сільськогосподарських підприємствах оплата праці й матеріальне стимулювання повинні будуватися залежно від кількості і якості виробленої продукції, скорочення витрат на її одиницю. Оплата праці повинна зацікавлювати працівників у кінцевих результатах виробництва. Все більше значення для підвищення продуктивності праці поряд має і нематеріальне стимулювання [5].

В умовах безперервного зміцнення й удосконалювання матеріально-технічної бази сільського господарства важливе значення мають кваліфіковані кадри, здатні забезпечити високоефективне використання складних машин і впровадження інших досягнень науково-технічного прогресу. Підвищення кваліфікації, наприклад, механізатора з III до I класу збільшує продуктивність праці на 25-30 %.

Отже, підвищення продуктивності праці належить до вирішальних умов розвитку аграрного виробництва та поліпшення матеріального добробуту працівників галузі. Напрями підвищення продуктивності праці в сільському господарстві прийнято поєднувати в три основні групи: 1) матеріально-технічні,

пов'язані з рівнем розвитку техніки, технології, впровадженням наукових розробок, удосконаленням засобів праці, електрифікацією та механізацією агротехнологічних прийомів; 2) організаційні, обумовлені організацією виробництва, праці й управління, створенням належних умов і комфорту на робочих місцях; 3) соціально-економічні, пов'язані зі складом працівників, рівнем їхньої кваліфікації, умовами праці й побуту, відношенням працівників до власності, ефективністю стимулювання праці й зацікавленістю в кінцевих результатах виробництва.

Список використаних джерел:

1. Поняття продуктивності праці і методика її визначення в сільському господарстві [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://buklib.net/books/26675/>.
2. Богиця Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. 2-е вид., стер. К.: Знання-Прес, 2001. 313 с.
3. Чорна Р.М. Продуктивність праці у сільському господарстві як основний чинник, що визначає науково-технічний прогрес галузі [Електронний ресурс]. Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки. 2013. Вип. 23. С. 126-133. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pav_2013_23_22.
4. Бабенко С. М. Актуальні проблеми зайнятості сільського населення та продуктивності праці в аграрних регіонах [Електронний ресурс]. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2013. № 1. С. 81-85. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2013_1_15.
5. Андрійчук В. Г. Економіка аграрних підприємств: Підручник. 2-ге, доп. і перероблене. К.: КНЕУ, 2002. 624 с.

УДК 331.106:631.1

ТЕНДЕНЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Х. А. Салюта, О. О. Лук'янов – студенти економічного факультету
НУБіП України

Є. О. ЛАНЧЕНКО – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
економіки праці та соціального розвитку

Соціально-трудові та економічні трансформації в сільському господарстві – основного «роботодавця» на селі впливають на зменшення сільського населення. Постає проблема не тільки економічної, продовольчої, демографічної а й національної безпеки – заселеності сільських територій країни, особливо в прикордонних регіонах.

Негативною тенденцією є зменшення реальної пропозиції робочої сили на ринку праці на селі. Так, лише за 2014-2018 рр. чисельність економічно активного сільського населення зменшилася на 245,9 тис. осіб, або на 4,2 %, і становить 5604,7 тис. осіб. Досить стрімко зменшився рівень економічної активності сільського населення – у 2018 р. становить 60,6 %, тоді як у 2010-2013 рр. його значення становило 67,5-68,5 %. Починаючи з 2016 р. чисельність безробітних селян становить більше 500 тис. осіб, а рівень безробіття за методологією МОП – більше 9 %, що посилює соціальну напругу

на селі, оскільки пропозиція робочої сили тут значно перевищує попит на неї з боку роботодавців [1].

Вагомий вплив на сільський (селищний) ринок праці, ринок праці в ОТГ мають демографічні процеси. Аналізуючи динаміку природного руху сільського населення можна зробити висновок, що в Україні простежується його постійне природне зменшення. Абсолютні значення показників смертності перевищують показники народжуваності, що призводить до зменшення сільського населення останні 4 роки на більш як 90 тис. осіб щорічно. Як наслідок, лише за 2016-2018 рр. сільських населених пунктів в Україні зменшилось на 12 од.

Протягом 2016-2018 рр. рівень зайнятості сільського населення стабілізувався на рівні 54-56 %. У 2018 р. вони переважно працювали за найпростішими професіями (39 %), операторами технологічного обладнання й устаткування (12), кваліфікованими робітниками з інструментом (10), збільшується зайнятість сільського населення у сфері торгівлі й послуг (14 %). Тоді як в містах за найпростішими професіями працює лише 10 %, а керівниками (менеджерами) – 10, професіоналами й фахівцями – 35 % тощо [1]. Трансформація ринку праці на селі свідчить про зміну кон'юнктури на користь більш кваліфікованої робочої сили.

За період 2016-2018 рр. кількість безробітного сільського населення коливається в межах 516-558 тис. осіб. Головними причинами безробіття є: звільнення за власним бажанням і за угодою сторін (до 27 %) і сезонний характер роботи (більше 20 %). Остання причина зумовлена тим, що сучасний формальний сектор аграрної економіки переважно направлений на виробництво рослинницької продукції (вироснування пшениці, кукурудзи, соняшнику, сої), що залежить від природно-кліматичних умов. Адже наявність сім'ї додатково вимагає часу на ведення сільського домогосподарства, догляд за дітьми (у багатьох селах відсутні дитячі садки) тощо.

Останні роки простежується зменшення безробітного населення, яке працювало в сільському, лісовому й рибному господарствах. За період 2016-2018 рр. кількість зареєстрованого безробіття серед сільського населення зменшилася на 34,3 тис. осіб і становить нині 131,8 тис. осіб. Кількість осіб, які працювали в сільському, лісовому й рибному господарствах, становить нині майже 90 тис. осіб. Серед усіх галузей економіки в сільському господарстві сформувалася найгірша кон'юнктура ринку праці – найбільше навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, яке становить 35 осіб у 2018 р.

Слід розробити національну програму (підпрограму) заходів розвитку трудового потенціалу сільських територій, урахувавши світові й внутрішні тенденції розвитку сільського й лісомисливського господарства, рибальства й рибництва, харчових і переробних підприємств та інших видів діяльності, які можуть ефективно функціонувати в сільській місцевості. Потрібно створити умови розвитку малого й середнього бізнесу, зокрема активізації фермерського й кооперативного руху на селі тощо.

На сьогоднішній день формальний сектор аграрної економіки перестав бути головним місцем прикладання праці на селі. З'являються нові господарські одиниці в сільській місцевості, переробні й харчові підприємства, логістичні компанії, проте їх замало для того, щоб забезпечити роботою всіх селян працездатного віку. Ураховуючи це, збільшується міграція сільського населення в міста, інші регіони й країни, поширеним явищем є маятникова трудова міграція. У зв'язку із цим погіршився добробут селян, втрачаються кваліфіковані кадри на селі, порушується суспільна рівновага й посилюється соціальна напруга на селі [2].

Позитивним фактом є прийняття Закону України «Про зайнятість населення» (із змінами), який вступив у силу з початку 2013 р. [3]. Розширено перелік державних гарантій у сфері працевлаштування; надання додаткових можливостей (ваучер у вартісному еквіваленті 10 прожиткових мінімум для працездатних осіб) для поліпшення освітньої складової робочої сили на ринку праці (це дуже важливо для людей середнього віку); регулювання діяльності рекрутингових компаній; підтримка матеріальною допомогою при частковому безробітті; надання пільг і преференцій для роботодавців, які створюють нові робочі місця й підвищують персоналу заробітну плату тощо.

Список використаних джерел:

1. Статистична інформація, експрес-випуски, публікації. Вебсторінка Держстату України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
2. Ланченко Є. О. Формування системи соціально-трудових відносин у аграрному секторі економіки: монографія. К.: ЦП «Компринт», 2019. 556 с.
3. Законодавство України. Інтернет-сторінка Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

УДК 331:316.3

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВАХ

М. М. Юдицька – студентка магістратури економічного факультету
НУБіП України

Є. О. ЛАНЧЕНКО – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри
економіки праці та соціального розвитку

Відносини зумовлені трудовою діяльністю, які виникають і розвиваються з метою поліпшення якості трудового життя, забезпечення ефективної економіки та соціального розвитку прийнято називати соціально-трудовими відносинами. Такі відносини впливають із угоди між працівником і роботодавцем про обов'язки особистого виконання працівником на платних засадах відповідних трудових функцій. На трудові відносини впливають дисбаланс між попитом і пропозицією праці, високий рівень безробіття, низька продуктивність праці й заробітна плата, масові трудові міграції населення,

неформальна зайнятість, сільське безробіття, регіональні диспропорції у зайнятості населення тощо.

Таким чином, доцільно розглядати два блоки проблем: проблеми зайнятості та проблеми оплати праці, які, виступають «ядром» соціально-трудових відносин. Ураховуючи зарубіжний та вітчизняний досвід регулювання соціально-трудових відносин, вважаємо, що необхідно: активізувати нетрадиційні форми зайнятості (зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; неформальна зайнятість, у тому числі, самозайнятість).

Варто шукати шляхи оптимізації зайнятості за рахунок розвитку малих і середніх підприємств. Саме такі форми організації бізнесу можуть створювати нові робочі місця й тим самим вирішити проблему надлишкової робочої сили. Окрім того, малі підприємства значно менше дестабілізують ситуацію на ринку робочої сили при банкрутстві окремих з них порівняно з великими підприємствами. По-третє, впроваджувати засоби забезпечення рівних можливостей на ринку праці, зокрема для жінок та чоловіків, для міського та сільського населення. По-четверте, ефективним інструментом для підвищення лояльності в умовах скорочення фінансових можливостей є нематеріальна мотивація співробітників.

Так, поліпшення соціального пакету в підприємствах уможливорює поліпшити якість трудового життя персоналу. Соціальний пакет – це інструмент мотивації у вигляді додаткових благ, крім заробітної плати, що надає роботодавець своїм працівникам у відповідності до норм законодавства, а також з метою стимулювання трудової активності персоналу на більш ефективну працю. На сьогодні існує конкуренція між підприємствами-роботодавцями на ринку праці не тільки за рівнем заробітної плати, але й за обсягом і змістом соціальних пільг. Отже, привабливий соціальний пакет дозволяє залучити та утримати на підприємстві кваліфікованих працівників, чий професійні вміння на даний момент є затребуваними і дефіцитними, тобто виступає як реальна конкурентна перевага на сучасному ринку праці.

Забезпечення працівників соціальним пакетом дає змогу роботодавцю досягати таких цілей: сформувані позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці; орієнтувати працівників на підвищення продуктивності праці, поліпшення результатів діяльності; залучити і утримати компетентних працівників, знизити плинність; поліпшити результати праці за рахунок посилення мотивації працівників та зменшення кількості захворювань; оптимізувати витрати на соціальне забезпечення працівників, отримати податкові пільги; поліпшити матеріальний добробут найманих працівників і членів їхніх родин; підвищити якісні параметри людського капіталу; поліпшити соціально-психологічний клімат в організації тощо.

УДК 330.3

РІВЕНЬ ТА ЯКІСТЬ ЖИТТЯ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ПІДВИЩЕННЯ

Співак А.О., студентка 1 року ОС «Магістр» спеціальності «Економіка»

Костюк Т.О., кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки праці та соціального розвитку НУБіП України

Економічний розвиток усіх країн залежить від рівня та якості життя населення. Останнім часом увага науковців до вивчення якості життя населення зростає. Це було пов'язано з переходом від традиційного розуміння соціального розвитку, як наслідку економічного зростання, до його розуміння як розширення можливостей особистості [4]. Найважливішим завданням державного управління є подолання низького рівня життя. Це підтверджує Програма розвитку ООН в Україні. Держава може впливати на фактори розширення можливостей населення, тому ця проблема вимагає більш системного вивчення.

Якість життя – ступінь відповідності умов і рівня життя науково обґрунтованим нормативам або визначеним стандартам [4]. Сьогодні найвпливовішим фактором, що впливає на якість життя, є економічна ситуація.

Важливим є питання доходу населення, оскільки він визначає додаткові можливості для добробуту. Заробітна плата займає найбільшу частку в структурі доходів, тому держава може впливати на статки громадян. Щороку ми фіксуємо збільшення розміру прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати. Кожен бюджет на наступний рік передбачає підвищення платоспроможності населення за рахунок зростання різних соціальних гарантій та стандартів. Перша проблема - низькі темпи зростання доходів населення. Хоч ми чуємо про підвищення мінімальної зарплати на 15-20%, реальна заробітна плата з врахуванням індексу споживчих цін зростає повільно. Досвід за кордоном показує, що високий рівень заробітної плати є основою успішної соціальної політики держави. Це можна пояснити тим, що люди можуть собі дозволити комфортне життя і не потребують додаткових виплат від держави. Заощадження населення використовуються для пенсійного страхування, операцій на фінансовому ринку або споживання. На жаль, в Україні низький рівень заробітної плати, що вимагає додаткового державного контролю та підтримки. Мова йде про низьку заробітну плату через незбалансовану цінову політику. Висвітлюємо кілька цікавих статистичних даних: у першій половині 2018 року найбільша частка домогосподарств (12,5%) отримувала в середньому до 3000 грн на душу населення, а в першій половині 2019 року понад 5600 грн в середньому на душу населення отримувало вже 25,5% домогосподарств. Ці дані свідчать про збільшення кількості сімей з вищим рівнем доходу. У першій половині 2018 року середньомісячні витрати на споживання становили 92,5%, що залишилось високим показником. Можна зробити висновок, що виключно

підвищення зарплати не є ефективним заходом для поліпшення якості життя. Структура показує, що більше 90% ресурсів відводиться на споживання і менше 10% на інвестиції чи інші цілі.

Друга локальна проблема - висока питома вага пенсійних витрат. Це підтверджується негативним сальдо Пенсійного фонду. За кордоном намагаються дотримуватися відповідності на одного пенсіонера один працюючий. На жаль, в Україні ситуація інша, держава зобов'язана покривати дефіцит пенсій. З одного боку, держава гарантує виплати населенню в пенсійному віці, але це не можна охарактеризувати як крок до поліпшення якості життя. Світовий досвід свідчить про успішне функціонування накопичувальної пенсійної системи, коли громадяни самі формують розмір своєї майбутньої пенсії. Однак заробітні плати в Україні створюють ситуацію, за якої ресурсів для накопичення в українців не вистачає. Відповідно держава гарантує виплату пенсій громадянам, але це не поліпшує якість життя українців.

Держава регулює оплату праці громадян, встановлюючи мінімальну заробітну плату, умови та рівень оплати праці бюджетних установ та організацій, керівників державних підприємств. Протягом останніх років мінімальна заробітна плата постійно зростала. І з січня 2020 року мінімальна заробітна плата була встановлена на рівні 4 723 грн., а з 1 вересня 2020 року зросла на 277 грн і склала 5000 грн[2]. .

З метою покращення якості життя всіх верств населення держава встановлює прожитковий мінімум. Це показник у грошовому вимірі (з 01.01.2020 р. – 2027 грн), який розраховується на основі споживчого кошика. Споживчий кошик містить низку стандартних товарів та послуг, необхідних для забезпечення нормального функціонування людини та задоволення соціальних та культурних потреб. Очевидним протиріччям є включення всіх необхідних товарів та послуг. В 2019 році в Україні споживчий кошик містив 296 необхідних товарів. Однак цей перелік товарів і послуг не збільшується в міру нових потреб населення і малась переглядатись урядом у 2020 році. Українці вважаються найскромнішими споживачами, оскільки для них не передбачені ті блага, якими вже давно користуються в інших країнах. Вирішення питання справедливого прожиткового мінімуму є ключовим для ефективної соціальної політики держави.

Отже, основним напрямком соціально-економічної політики держави має бути підвищення платоспроможності населення, покращення якості життя та добробуту. Наші дослідження показали, що цього можна досягти за рахунок справедливого розміру прожиткового мінімуму, регулювання цін та зростання доходів населення, в тому числі мінімальної заробітної платні. Якість життя громадян України оцінюється на середньому рівні.

Держава провела багато заходів для подолання бідності, але можливості українців поки не співпадають з можливостями населення європейських країн.

Доведено, чим більше людей задовольняють себе необхідними товарами, тим вищий рівень життя, а держава не може бути багатою, без високого рівня життя свого населення.

Список використаних джерел

1. Доходи населення [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/dn.htm.
2. Мінімальна заробітна плата [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/>.
3. Прожитковий мінімум в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>.
4. Рівень та якість життя населення України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://kbuara.kharkov.ua/e-book/conf>.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Збірник тез доповідей 74-ої науково-практичної
студентської онлайн-конференції.**

19 листопада 2020 р.

Мова українська.

Відповідальний за випуск: Балан О.Д.

Комп'ютерна верстка: Рубан О.О.

Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

Редакційна колегія може не поділяти думок авторів.

**Адреса оргкомітету секції: м. Київ, вул. Героїв Оборони, 11, НУБіП
України, навчальний корпус №10, каб. 406.**

Офіційний сайт: <https://nubip.edu.ua/node/10051>