

**Цимбалюк С.О.,**  
д-р. екон. наук, професор,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **РОЛЬ ГАРМОНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в економіці та суспільстві загалом, суттєво впливають на зміст і характер праці та взаємовідносини між основними сторонами соціально-трудова відносин – найманими працівниками та роботодавцями.

Для посилення та збереження конкурентних позицій на ринку товарів і послуг підприємства мають постійно вдосконалювати технології, оновлювати асортимент продукції та послуг, підвищувати якісні параметри своєї продукції (послуг), оптимізувати витрати. Створення інноваційних продуктів, наукових розробок, запровадження креативних методів є результатом діяльності компетентних і талановитих працівників, які мають унікальні знання та здібності, здатні нестандартно мислити, мотивовані на професійне зростання, соціально відповідально ставляться до праці та її результатів.

В умовах нової (інноваційно орієнтованої, знаннєвої) економіки та інформатизації суспільства якісні параметри людського капіталу, насамперед його інтелектуальна та гуманітарна складові, стають основними засобами виробництва. У зв'язку з тим, що знання, уміння, навички, мотиваційні настанови, інші індивідуально-особистісні характеристики безпосередньо належать найманому працівникові, то його цінність в умовах нової економіки суттєво збільшується. Відтак взаємовідносини між власником фізичного капіталу та власником людського капіталу мають будуватися виключно на партнерській основі, оскільки власник фізичного капіталу стає дедалі більшою

мірою залежний від власника людського капіталу, від його лояльності та бажання реалізувати свій потенціал на підприємстві.

У зв'язку з цим для забезпечення ефективної діяльності підприємства та здобуття конкурентних переваг взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем не можуть ґрунтуватися на домінуванні та диктатурі останнього, оскільки за таких умов роботодавець швидко втратить свою основну конкурентну перевагу – працівників, які володіють унікальними знаннями та навиками, інтелектуальними здібностями і, на відміну від інших ресурсів, можуть вільно розпоряджатися власним людським капіталом і є достатньо активними та мобільними, готовими у разі потреби змінити не тільки місце роботи, а й регіон та, навіть, країну.

В умовах нової економіки специфічність людських ресурсів визначається тим, що часто працівника – носія унікальних технологій, працівника, який володіє цінними знаннями, інтелектуальними здібностями, не можна замінити іншим працівником, навіть кількома, незважаючи на наявність у них необхідної кваліфікації, а, отже, знань, умінь і навичок. Втрачаючи такого працівника, підприємство не лише втрачає потенційні можливості та конкурентні переваги, а й стає «донором» компетентних і кваліфікованих працівників для підприємств – конкурентів. У зв'язку з цим втрата людського капіталу зі значно більшою силою (негативно) впливає на конкурентоспроможність підприємства на ринку товарів (послуг).

Отже, в умовах нової економіки важливою передумовою ефективної діяльності підприємства та забезпечення його конкурентних переваг є формування здорових, партнерських, гармонійних соціально-трудова відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Проблема формування партнерських, гармонійних соціально-трудова відносин, на думку багатьох українських учених, є однією з найважливіших у суспільстві. Окремі науковці трактують гармонізацію соціально-трудова відносин як безперервний процес керування кількісно-якісних змін у розвитку соціально-трудова відносин, метою якого є досягнення збалансованості

інтересів соціальних партнерів на основі соціального діалогу, забезпечення їхніх прав і пріоритетних потреб [2, с. 4]. Інші науковці гармонізацію розглядають як процес забезпечення гармонії соціально-трудових відносин, яка є таким станом соціально-економічних відносин відповідних суб'єктів, що відбиває узгодженість, збалансованість і безконфліктність економічних інтересів, зміст (якість) та кінцевий результат соціально-трудових відносин між суб'єктами і можливість задоволення базових потреб у сфері праці [1, с. 55].

*Важливими критеріями формування гармонійних соціально-трудових відносин* є такі: високий рівень довіри роботодавця та найманого працівника один до одного; прозорість інформації щодо діяльності компанії, корпоративної політики, стратегії розвитку, успіхів і досягнень, наявних проблем і потенційних загроз тощо; сприятливий соціально-психологічний клімат, високий рівень згуртованості трудового колективу; зменшення кількості соціально-трудових конфліктів, мінімізація їх негативних наслідків, відсутність порушень трудової дисципліни та нещасних випадків; відсутність дискримінації; високий рівень лояльності та мотивації персоналу.

Гармонійні соціально-трудові відносини ґрунтуються на розумінні роботодавцем і найманим працівником того, що вони одержують більше вигід від чесної поведінки, виконання своїх зобов'язань і продовження трудових відносин, ніж від нечесної поведінки, неналежного виконання зобов'язань і припинення трудових відносин. У разі якщо працівники одержують більше вигід від наявних трудових відносин, ніж від тих, що можуть бути на іншому підприємстві, то вони зазнають збитків через невиконання своїх зобов'язань, що спричинятиме втрату роботи. Якщо роботодавцеві вигідніше продовжувати відносини з наявними працівниками, ніж наймати інших, він має передбачити важелі, що перешкоджають звільненню працівників. З-поміж таких важелів: прозора та справедлива кадрова політика, гідна та конкурентна винагорода за працю, сприятливі умови праці, можливості для професійного та кар'єрного зростання, позитивне ставлення до працівників тощо.

Отже, важливу роль у формуванні нової економіки відіграє гармонізація відносин між найманим працівником і роботодавцем, що досягається не тільки за рахунок визнання їх рівноправними партнерами, а й завдяки посиленню їхньої взаємної відповідальності та розумінню одержання взаємної вигоди від чесних правил гри, довіри один до одного та належного виконання своїх зобов'язань, домінування ідеології соціальної відповідальності партнерів один перед одним.

### *Література*

1. Калиниченко М. П. Гармонізація соціально-трудових відносин у системі маркетингового управління підприємством / М. П. Калиниченко // Економічний часопис-XXI. – 2013. – № 11–12. – С. 54–57.

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

УДК 631.15:339.137

*Кучер А. В.,*  
канд. пед. наук,  
член-кореспондент Академії економічних наук України,  
завідувач сектора економічних досліджень,  
ННЦ «Інститут ґрунтознавства та агрохімії імені О. Н. Соколовського»

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЗЕМЛЕКОРИСТУВАНЬ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

У попередніх дослідженнях ми розглянули взаємозв'язки між розміром землекористування й основними еколого-економічними показниками діяльності аграрних підприємств крізь призму відтворення родючості ґрунтів [1]. Тепер висвітлимо результати дослідження соціально-економічних аспектів формування конкурентоспроможності землекористувань аграрних підприємств. У ролі інтегрального соціально-економічного критерію конкурентоспроможності землекористувань аграрних підприємств ми обрали показник новоствореної вартості з розрахунку на 1 га, що включає в себе