

Скиба Галина Василівна,
кандидат економічних наук, старший
викладач кафедри міжнародних
економічних відносин, Хмельницький
національний університет

Гінчук Лілія Іванівна,
кандидат економічних наук, начальник
управління правового забезпечення,
Державна служба статистики України

Skyba Halyna,
PhD in Economics,
Khmelnitskyi National University,
<https://orcid.org/0000-0003-3521-4140>

Hinchuk Lididya,
PhD in Economics,
State Statistics Service of Ukraine,
<https://orcid.org/0000-0002-6448-9744>

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ НА ЗАСАДАХ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
INCREASING THE EFFICIENCY OF SOCIAL POLICY IN UKRAINE ON THE BASIS
OF SOCIAL DIALOGUE**

Скиба Г. В., Гінчук Л. І. Підвищення
ефективності соціальної політики в Україні
на засадах соціального діалогу. *Український
журнал прикладної економіки та техніки*.
2023. Том 8. № 2. С. 378 – 386.

Skyba H., Hinchuk L. Increasing the efficiency of
social policy in Ukraine on the basis of social
dialogue. *Ukrainian Journal of Applied
Economics and Technology*.
2023. Volume 8. № 2, pp. 378 – 386.

*У статті наголошено на актуальності та критичній своєчасності формування й реалізації в Україні більш ефективної державної соціальної політики, зокрема в частині покращення соціального діалогу. Метою дослідження визначено вдосконалення методико-прикладного інструментарію підвищення ефективності соціальної політики України на засадах соціального діалогу. Показано, що покращення ситуації у сфері соціальної політики України залежить від цілого комплексу чинників, а також організаційних та економічних засобів, які спрямовані на подолання негативних наслідків впливу перешкод і проблем. Узагальнено, що розвиток соціального діалогу в системі державної соціальної політики України необхідно спрямовувати на формування взаємозв'язків елементів, що дозволить ефективно використовувати принципи функціонування та методи регулювання системи. Визначено економічний інструментарій розвитку соціального діалогу за такими його елементами, як сторони, суб'єкти, види, предмети, рівні, типи. Констатовано, що в системі державної соціальної політики необхідно визначити та обґрунтувати організаційні та економічні засоби державного врегулювання в цій сфері. Критично необхідними є їх формування та реалізація відповідно до завдань розвитку соціального діалогу. Це дозволяє більш комплексно і системно підійти до тактики реалізації державного регулювання в аналізованій сфері. **Ключові слова:** соціальна система, соціальний розвиток, соціальна політика, соціальний діалог, якість життя, ефективність.*

The article emphasizes the relevance and critical timeliness of the formation and implementation of a more effective state social policy in Ukraine, particularly in terms of improving social dialogue. The purpose of the study is to improve the methodological and applied tools for increasing the effectiveness of the social policy of Ukraine on the basis of social dialogue. It is shown that the improvement of the situation in the sphere of social policy of Ukraine depends on a whole complex of factors, as well as organizational and economic means, which are aimed at overcoming the negative consequences of the influence of obstacles and problems. In general, the development of social dialogue in the system of state social policy of Ukraine must be directed to the formation of systemic interrelationships of elements, which will allow effective use of the principles of functioning and methods of regulating the system. The economic toolkit for the development of social dialogue is determined by its elements, such as parties, subjects, types, levels, and types. It was established that in the system of state social policy. It is necessary to define and justify the organizational and economic means of state regulation in this area. It is critically necessary to form and implement them in accordance with the tasks of social dialogue development. This allows for a more complex and systematic approach to the tactics of implementing state regulation in the analyzed area. The applied value of the research results consists in defining a set of state social policy tools, the implementation of which allows minimizing the set of challenges, risks and threats in the social system of the state. The scientific novelty of the research results lies in the further development of methodological and applied tools for the activation of social dialogue in the system of social policy of the state.

Keywords: social system, social development, social policy, social dialogue, quality of life, efficiency.

Вступ

Соціальна політика України характеризується належною ефективністю в ситуації, коли йдеться про захист і підтримку соціально вразливих категорій населення, осіб, які потрапили в особливо складні життєві обставини, регулювання базових аспектів соціально-трудова відносин і т. ін. Однак коли мова про соціальні питання на рівні відносин працівників з підприємствами, то тут ще багато чого потрібно зробити. Одним із засобів такого вдосконалення

© Скиба Галина Василівна, Гінчук Лілія Іванівна, 2023

ISSN 2415-8453. Український журнал прикладної економіки та техніки. 2023 рік. Том 8. № 2.

слугує інструмент соціального діалогу, який у економічно розвинених суспільствах зарекомендував свою високу ефективність.

Сучасний стан соціально-трудових відносин і реалізації соціального діалогу в країні відображає суперечності у створенні належних умов для підвищення соціально-економічної активності персоналу та застосування сучасних мотиваційних і стимулювальних механізмів високопродуктивної праці (зокрема таких, як участь працівників у розподілі прибутку, визначення розмірів заробітної плати відповідно до особистого внеску та ділових якостей). Крім того, упродовж останніх років не вирішено проблемні питання щодо підвищення рівня стимулювання і формування стабільного платоспроможного попиту населення та якості трудового життя працівників, що, своєю чергою, вимагає від профільних органів державного управління розроблення та впровадження гнучких систем оплати праці та соціального захисту в загальній структурі формування та реалізації державної соціальної політики.

Важливість проблеми вдосконалення й розвитку соціального діалогу в Україні обумовлюється також тим, що для її суб'єктів господарювання (на яких залучено більшість трудових ресурсів економіки) внаслідок трансформації системи соціальної безпеки характерними стали труднощі у рівноцінному діалозі працівників з засновниками та власниками бізнесу, захисті прав і можливостей персоналу, розвитку можливостей інструментів колективно-договірного регулювання, високому рівні неформальної зайнятості, відсутності зв'язків між оплатою праці та трудовим внеском, посиленні трудової мотивації, поширенні економічної інтегрованості суб'єктів, формуванні нової корпоративної культури регламентування трудових відносин.

Вирішення цих проблем, попри виконання безпосередньо властивих для них завдань, слугуватиме загальному зростанню ефективності державної соціальної політики в Україні.

Концептуальні засади формування та реалізації соціальної політики держави достатньо системно і комплексно розкриті у дослідженнях, присвячених аналізу сучасних основ соціальної політики держави (І. Гнибіденко, А. Колот, В. Роговий [9, с. 24-32]), подальшому розвитку методико-прикладних основ досягнення цілей і завдань сталого розвитку (Б. Данилишин, В. Куценко [2, с. 20-28], а також В. Куценко, В. Удовиченко [4, с. 10-28]), питанням менеджменту формування й ефективного використання трудового потенціалу держави і суб'єктів господарювання (Я. Качмарик, Р. Лупак [3, с. 105-110]). Загальні аспекти, а також дуже конкретні проблемні питання соціального розвитку в Україні та євроінтеграції України з низки соціальних проблем стали предметом наукового дискурсу у дослідженнях таких науковців, як О. Мульска, О. Левицька, В. Куцик [7, с. 81-90], А. Приятельчук, О. Іщенко [8, с. 135-140], В. Бакірова [10, с. 22-44], Р. Лупак, М. Куницька-Іляш [11, с. 1785-1798] та ін. Більшість з аналізованих питань також досліджуються на нині й на рівні суб'єктів господарювання (Р. Лупак та А. Дідич [5, с. 248-252], Б. Мінін [6, с. 15-19] та ін.).

Водночас соціальна політика держави становить собою дуже широкий пласт проблематики та потребує постійного уточнення і вдосконалення її інструментарію. Відтак визначення механізмів, інструментів і засобів соціального діалогу як окремого напрямку в системі соціальної політики має свою постійну гостроту та актуальність.

Формулювання цілей статті

Метою статті є вдосконалення методико-прикладного інструментарію підвищення ефективності соціальної політики України на засадах соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Покращення ситуації у сфері соціальної політики України залежить від цілого комплексу чинників, а також від вибудування і ефективної реалізації організаційних та економічних засобів, які насамперед спрямовані на подолання негативних наслідків впливу перешкод і проблем. Своєю чергою, розвиток соціального діалогу в системі державної соціальної політики України необхідно спрямовувати на формування системних взаємозв'язків елементів, що дозволить ефективно використовувати принципи функціонування та методи регулювання системи.

Так, провідною складовою системи відносин, що розглядається, є їх сторони (найманий працівник, роботодавець, держава) як носії первинного права в соціально-трудої сфері. Проте, на жаль, на сьогодні в Україні склалася ситуація, коли в системі лише роботодавець диктує умови у відносинах зайнятості, організації праці, її оплати та мотивації. У такому випадку задля підвищення прав і можливостей персоналу органам влади необхідно сприяти або змушувати сторони до укладання (коригування) колективних угод з працівниками.

Дієвість функціонування механізму колективно-договірного регулювання на сьогодні в Україні все ще низька у зв'язку із «слабкістю» правових норм і мотивації до укладання, а також

недотриманням норм трудового законодавства, умов колективних і трудових договорів. Вважаємо, що основою покращення трудових домовленостей серед суб'єктів є відмова від усних домовленостей та обмеження практик прийняття працівників на роботу лише наказом чи розпорядженням роботодавця (який слугує лише для оформлення внутрішньої бухгалтерської документації). Також органам державного управління у сфері зайнятості та оплати праці необхідно забезпечити покращення поінформованості працівників про укладання колективних договорів, дотримання в положеннях норм галузевих і регіональних угод.

Ураховуючи невисокий рівень оплати праці, а також обмеженість практик матеріального стимулювання праці, змінити цю ситуацію простим підвищенням мінімального рівня заробітної плати неефективно. Потрібно ув'язувати рівень оплати праці з її результатами. Так, пілотним проектом може стати запровадження відрядної форми та прогресивних систем оплати праці. Мотивом для суб'єктів господарювання, що запроваджуватимуть такий підхід, може стати, наприклад, виділення додаткових бюджетних місць у навчальних закладах для підготовки кадрів.

У процесі укладання колективного чи трудового договорів важливо, щоб органи влади контролювали прописання порядку встановлення премій, доплат, надбавок та інших винагород і заохочувальних виплат за раціональність пропозицій у зниженні рівня комерційного ризику, забезпеченні плановості та належної ефективності комерційної діяльності. Водночас керівникам підприємств слід нагадувати про звернення уваги на такі напрями розвитку нових ідей та управлінських рішень, як виконання планових обсягів діяльності, управління борговими зобов'язаннями та дебіторською заборгованістю, а також недопущення непередбачуваного збільшення витрат комерційної діяльності. За таких обставин, з одного боку, працівник, окрім виконання своїх трудових обов'язків, буде мотивований до їх покращення у плані отримання не лише одноразової винагороди, а постійного збільшення (в кількості та якості) отримуваної винагороди за працю, з другого боку, роботодавець у межах опосередкованого впливу забезпечить зростання прибутку та рентабельності.

Сьогодні, коли існує потреба в активній участі державних і відомчих структур у регулюванні соціально-трудова відносин необхідне ініціювання державних ті місцевих програм системного вдосконалення соціально-трудова відносин. Зокрема, цей блок роботи керівникам суб'єктів господарювання необхідно сконцентрувати на таких напрямках, як: розвиток людського капіталу; підвищення добробуту працівників; узгодження управлінської структури системи з вимогами сучасного законодавства. Це дозволить привернути увагу органів державної влади до проблем соціально-трудова відносин у галузі, а також забезпечити реалізацію стратегій і програм розвитку внутрішнього ринку в Україні. Щобільше, за прикладом країн-членів Європейського Союзу доцільним видається створення за участі держави (в особі різних органів виконавчої влади) кооперативного об'єднання, що дозволило б скоординувати роботу підприємств усіх основних секторів національної економіки (промисловості, сільського господарства, банківської справи, охорони здоров'я) у подоланні негативних наслідків впливу перешкод і проблем на розвиток соціально-трудова відносин.

Останнім часом для вітчизняних підприємств і держави загалом характерна ситуація, коли існує брак коштів для реалізації інвестиційних проектів соціального характеру. Це особливо простежується на території районів з незначною кількістю населення, районних центрах і малих містах. Тому видається доцільною підготовка інвестиційних проектів для державних і відомчих структур щодо спільного розвитку соціального та інтелектуального капіталу на територіях функціонування підприємств.

Щодо суб'єктів соціально-трудова відносин, які володіють не лише первинними, а й делегованими первинними носіями, то в межах розвитку та збільшення обсягів соціального діалогу, посилення його ролі необхідно провести інституалізацію соціального партнерства та здійснити перехід до тарифної системи колективно-договірного регулювання зайнятості і оплати праці.

Для диференціації оплати праці залежно від якості, характеру і умов праці працівників визріла необхідність введення тарифної системи, тобто виплат, які здійснюються в безумовному порядку і встановлюються на тривалий період. Це дозволить забезпечити індивідуалізацію оплати праці з урахуванням рівня кваліфікації, складності виконуваної роботи та безперервного трудового стажу. Фактично, такі зміни відповідають інтересам працівників, оскільки забезпечують стабільний і гарантований трудовий заробіток. Також важливо, щоб в процесі розроблення тарифно-кваліфікаційного довідника та встановлення розмірів тарифних ставок (окладів) було враховано особливості кон'юнктури ринку праці, різні форми стимулювання праці, а також вже розроблені на загальнодержавному рівні норми єдиної тарифної сітки для підприємств усіх видів діяльності.

Враховуючи складність соціально-економічних процесів, що відбуваються, потребує перегляду система внутрішньогосподарського контролю, зокрема операцій з оплати праці. Як відомо, суб'єктами внутрішньогосподарського контролю є управлінський персонал і група фахівців і службовців, котрі для дотримання умов соціально орієнтованої діяльності виконують такі контрольні процедури: встановлення правильності соціально гарантованих виплат працівникам, виходячи з переліку поданих документів та обумовлених трудових зобов'язань (попередній контроль); контроль за цільовим використанням коштів, спрямованих на соціальні заходи та їх облікове відображення (поточний контроль); достовірність відображення операцій і додержання термінів виплат заробітної плати (наступний контроль). Звичайно, існують й інші напрями контролю (у сфері зміцнення соціального партнерства). Це передовсім організація бізнес-процесів. Таким чином, варто збільшити частку фахівців і службовців у структурі персоналу підприємств з повноваженнями соціального розвитку бізнесу та інших видів економічної і господарської діяльності.

Особливу роль у забезпеченні захисту законних соціальних, економічних, професійних та інших інтересів найманих працівників можуть відігравати й новостворені асоціації, а саме – надання безплатної юридичної допомоги, сприяння професійній підготовці, відновлення трудових прав у разі їх порушення, представлення інтересів у різних державних органах, а також участь в організації відпочинку, культурного і спортивного дозвілля працівників і членів їхніх сімей. Зауважимо, що створення асоціації працівників у тому чи іншому виді економічної діяльності дозволить популяризувати та покращити імідж керівництва і в підсумку забезпечити вищу конкурентоспроможність підприємства.

Доцільно, щоб робота асоціації була спрямована на підвищення ефективності комерційної діяльності, а саме налагодження інформаційних зв'язків із споживачами та зростання сегменту їх обслуговування. Зокрема, цього можна досягнути шляхом участі представників асоціації у різного роду комунікативних заходах, тренінгах, демонстраціях, де розповсюджуватимуть дисконтні картки (розрахункові або накопичувальні), акційні ваучери, каталоги товарів, рекламні буклети.

Належному розвитку і збільшенню обсягів співробітництва колективних суб'єктів соціально-трудова відносин сприятиме створення фондів фінансування діяльності та реалізації спільних заходів. Це вимагає попереднього узгодження між керівниками підприємств і профспілковою організацією умов накопичення коштів на рахунках фонду. Вважаємо, що ефективним буде рішення, коли роботодавець проводитиме постійні відрахування від прибутку, а працівник у межах отриманої премії (нарахованої внаслідок високих результатів роботи) спрямовуватиме певну суму коштів у фонд фінансування. У такому випадку зберігатиметься взаємна зацікавленість і відповідальність суб'єктів за якісне використання фонду фінансування та реалізацію організаційних заходів у сфері соціально-трудова відносин. Водночас важливо, щоб кошти перераховували на банківський рахунок, оскільки це дозволить забезпечити прозорість формування фонду та в майбутньому отримати додатковий дохід від їх капіталізації.

Проте за умов незначного обсягу доходу та рівня оплати праці для більшості підприємств існує потреба в додаткових джерелах фінансування заходів колективних суб'єктів соціально-трудова відносин.

Тому актуальною є реалізація програм міжгалузевого і міжсекторального розвитку в напрямі отримання державних замовлень, кредитів та інвестицій, податкових пільг, регіональних преференцій, а також розширення мережі споживачів і постачальників. Тобто завдяки загальноекономічним функціям держави, як одного з суб'єктів соціально-трудова відносин, і достатньому розвитку організаційної структури співробітництва колективні суб'єкти забезпечують можливості для суб'єктів господарювання щодо реалізації комплексних регіональних програм зі сприяння розвитку малого підприємництва, «оздоровлення» депресивних територій регіону, формування системи соціальної відповідальності бізнесу, охорони здоров'я працівників та ін. Щобільше, це дозволяє керівникам підприємств формувати перед регіональними органами державної влади позитивний імідж соціально відповідальних суб'єктів, що слугуватиме своєрідною рекламою в суспільстві та сприятиме збільшенню обсягів товарообігу і збереження робочих місць.

Крім того, важливо зосередити увагу суб'єктів бізнесу на вдосконаленні системи розподілу доходів відповідно до внеску в розвиток бізнесу. У цьому напрямі слід досягнути істотного збільшення кількості працівників, які спроможні власним коштом успішно впроваджувати в дію нові способи стимулювання попиту населення. Так, ефективним методом активізації продажу товарів у сільській місцевості можуть бути виставки-продажі чи продаж товарів з використанням бізнес-лотерей, які доцільно проводити в межах різних святкувань,

спортивних заходів і громадських зборів. Це дозволить підвищити інтерес населення до певних груп товарів, сприятиме збільшенню попиту та залученню нових покупців.

Таким чином, органам державного управління доцільно вести інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо внесення змін до штатних розписів та розширення повноважень працівників вітчизняних підприємств, які активно шукають і обґрунтовують перспективні напрями розвитку торговельних мереж та диверсифікації діяльності.

Тому доцільно стимулювати створення на підприємствах спільних з працівниками фондів реалізації інвестиційних проєктів. Одним з можливих напрямів роботи фонду вважаємо влаштування майданчиків для відпочинку людей поблизу магазинів, дитячих центрів, а також літніх майданчиків для виробництва, торгівлі і обслуговування населення. Це засвідчить соціальну спрямованість діяльності підприємств і підвищить їхню ділову активність.

На сьогодні регламентованість соціально-трудових відносин в окремих випадках проводиться на неформальному рівні, що потребує більших зусиль керівництва підприємств задля зниження такого рівня зайнятості та її диверсифікації згідно з перспективними напрямами розвитку бізнес-процесів. Як вихід пропонуємо на організаційному рівні вдосконалити і узгодити організаційно-правові форми бізнесу і зайнятості.

Для диверсифікації зайнятості і збільшення кількості робочих місць, окрім організаційних заходів, слід впроваджувати й економічні. Особливої уваги заслуговує вертикальна інтеграція бізнесу, яка передбачає розширення функцій бізнесу з позиції гарантування соціально-продовольчої безпеки територій. Йдеться про виконання підприємствами заготівельних функцій, що дозволить знизити рівень витратомісткості господарювання, диверсифікувати ризики. Крім того, розвиток заготівельної діяльності сприятиме вирішенню таких господарських і соціально-економічних проблем, як задоволення потреб сільського населення у збуті виробленої ними продукції, поповнення товарних ресурсів продовольчого ринку територій, задоволення потреб міського населення у високоякісних і дешевих сільськогосподарських продуктах.

Водночас з метою як покриття дефіциту обігових коштів підприємств, так і розширення додаткових можливостей населення у задоволенні продовольчих потреб (насамперед товарів, придбання яких ускладнене за звичайних умов), доцільно використовувати бартерні операції, а в подальшому збільшити їхню кількість та обсяги охоплення.

Як відомо, предмети соціально-трудових відносин визначаються цілями, яких прагнуть досягти сторони на різних етапах свого розвитку. Для органів влади однією з таких цілей є створення умов для формування й ефективного використання інтелектуально-кадрового потенціалу та посилення трудової мотивації персоналу.

У такому випадку необхідно провести інституалізацію практики позачергової атестації та підвищення кваліфікації кадрів з метою визначення ефективності їхньої трудової діяльності. Попри те, спершу слід підготувати відповідні положення про атестацію та підвищення кваліфікації працівників, яке буде враховувати графіки проведення, мету, критерії та предмети оцінювання, рейтингові шкали, взірці анкет.

Зокрема, тут можна застосовувати комплексний підхід, за якого атестація проходитиме одночасно за трьома напрямами: оцінювання діяльності (виконання посадових обов'язків, плану робіт, досягнення поставлених завдань); оцінювання кваліфікації; оцінювання особистості (порівняння особистих характеристик працівників з вимогами до займаної посади). На загал можуть використовуватися різні схеми атестації та підвищення кваліфікації, які в основному спрямовані на прийняття рішень, пов'язаних з приведенням у відповідність трудових ресурсів з планами підприємств (враховуючи вимоги Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників) і зміною «компенсаційного пакета», що мають матеріальні наслідки. Дуже важливо керівникам підприємств розуміти, що під час атестації відбувається не порівняння персоналу між собою, а зіставлення «працівник – стандарт роботи». Водночас порівнювати можна тільки те, наскільки один працівник більше (менше) відповідає стандарту роботи, ніж інший.

Важливо, щоб процес інституалізації був започаткований на основі програм інтеграції системи освіти та базових підприємств. Йдеться про посилення економічної зацікавленості закладів освіти у підготовці, працевлаштуванні та закріпленні на робочих місцях випускників, а також мотивації роботодавців до участі у підготовці навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів. За таких умов суб'єкти господарювання отримують можливість готувати додаткові кадри, наймати студентів-практикантів на неоплачувані робочі місця, отримувати кошти (відповідно до укладеного договору) за надання бази практики.

Водночас посиленню інтелектуально-кадрової складової потенціалу сприяє підвищення кваліфікації працівників апарату управління на успішних суб'єктах господарювання.

Насамперед проведення такої роботи потребує правильного вибору бази практики, що дозволить посилити соціальну та професійну орієнтацію, змінити систему особистих цінностей у сфері управління бізнесом. Причому підвищення кваліфікації працівників повинно бути спрямоване на оволодіння сучасними методами адаптації і оцінювання персоналу, планування, контролю і організації праці, мотиваційними схемами, а також способами безпосереднього впливу на поведінку споживача (засобами мерчандайзингу, промоушен-акцій, реклами тощо).

Для покращення умов і підвищення ефективності використання інтелектуально-кадрового потенціалу органам державного управління необхідно розширити програми навчання та підвищення кваліфікації кадрів для вітчизняного бізнесу. Водночас ефективність програм необхідно оцінювати стосовно впровадження таких заходів, як відновлення системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на підставі гарантованих замовлень з боку підприємств; організація начальних курсів на базі безпосередньо підприємств із залученням бізнес-лекторів і науковців; введення при навчальних закладах спеціальних дисциплін з поглибленого вивчення методів регулювання трудових відносин, соціального партнерства, а також профілактики та вирішення трудових конфліктів; стажування викладачів на підприємствах і залучення персоналу до освітнього процесу. Це сприятиме також вирішенню завдань перспективного розвитку в плані здійснення господарської діяльності з використанням людського капіталу в системі національної економіки.

Задля посилення трудової мотивації та соціальної захищеності працівників через колективно-договірне регулювання можна використовувати такий інституційний інструмент, як «соціальний пакет». На практиці суб'єкти господарювання по-різному формують соціальний пакет, але здебільшого розглядають у межах вимог трудового законодавства, а саме виплат працівникам лікарняних і чергових відпусток. За сучасних умов соціалізації бізнесу соціальний пакет принаймні повинен виконувати функції гарантування різних видів додаткового грошового чи майнового заохочення за раціоналізаторські пропозиції, особливі досягнення, виконання плану продажу, якісне обслуговування споживачів, дотримання трудової дисципліни та техніки безпеки. Проте соціальний пакет повинен мати мотиваційний характер, бути конкурентним фактором підприємства на ринку праці, а також складатися з медичного обслуговування працівників (за необхідності членів їхніх сімей), додаткового пенсійного забезпечення, організації спортивного відпочинку, надання квитків на концерти та путівок на санаторне оздоровлення.

Важливим є визначення організаційних і економічних заходів щодо посилення економічної інтегрованості суб'єктів соціально-трудова відносин усіх рівнів з метою покращення фінансово-економічного забезпечення розвитку вітчизняних підприємств. Як наслідок, на підприємствах існує потреба у запровадженні організаційно-стратегічного підходу до управління розвитком трудових відносин. Це передбачає розроблення і в подальшому реалізацію базових соціальних стратегій і цільових програм у напрямі розв'язання пріоритетних завдань соціального розвитку персоналу (здоров'я, відпочинку, навчання). Основною метою такої роботи слід вважати акумулювання фінансово-економічних ресурсів з усіх рівнів соціально-трудова відносин для задоволення тих соціальних потреб різних категорій персоналу, які в перспективі підвищать ефективність трудових відносин і результативність функціонування підприємств та галузі загалом (йдеться про соціальні витрати на створення додаткових робочих місць, поліпшення умов праці та соціально-побутового обслуговування, підвищення кваліфікації).

Важливою умовою дієздатності заходів стратегії соціального розвитку бізнесу має стати ініціювання створення та реалізація програм розвитку державно-приватного соціального партнерства. Такий вид партнерства необхідно розглядати у межах очікуваних результатів, зокрема активізації місцевих органів виконавчої влади у вирішенні питань підвищення рівня соціального обслуговування та соціальних послуг соціально вразливих верств населення (особливо молоді, осіб, які мають низькі доходи); надання податкових пільг і скасування подвійного оподаткування коштів, що призначені для реалізації благодійних і спонсорських проєктів; забезпечення ефективної державної підтримки сфери інноваційної діяльності (підвищення якості обслуговування населення); стимулювання суб'єктів бізнесу (надання податкових пільг на сплату єдиного соціального внеску), які створюють нові робочі місця; посилення зв'язків з організаціями громадянського суспільства (захисниками прав споживачів, профспілковими організаціями).

Невід'ємною умовою покращення соціального розвитку та фінансово-економічного стану вітчизняних підприємств є запровадження практик тестування якості функціонування підприємств та роботи персоналу. Так, на організаційному рівні спершу необхідно створити

робочу групу (також долучити колективних суб'єктів соціально-трудових відносин і наукових співробітників освітніх закладів), яка здатна розробити методичні матеріали щодо стандартів продуктивної зайнятості персоналу та комерційної діяльності підприємств. Проведення тестування має проводитись згідно з заздалегідь затвердженим графіком, а на основі отриманих результатів можна буде скласти рейтинг усіх підприємств. Водночас показники ефективності функціонування бізнесу, окрім поділу на економічні та соціальні, доцільно доповнити внутрішньогалузевим і народногосподарським значенням.

Для оцінювання соціальної ефективності доцільно використовувати такі показники, як середньомісячна заробітна плата, рівень фонду оплати праці у доході підприємства, рівень трудової дисципліни, середній стаж роботи та народногосподарського: середній індекс цін; коефіцієнт стійкості асортименту товарів; середній обсяг затрат часу покупців на очікування обслуговування.

Враховуючи фінансову обмеженість багатьох підприємств, вважаємо за доцільне створення спільних фондів розвитку ресурсного та інтелектуально-кадрового забезпечення внутрішнього споживчого ринку та його підприємств. Зазначимо, що в умовах відсутності достатніх стимулів серед підприємств з активізації приватних фінансово-інвестиційних фондів, ці функції може взяти на себе галузева бізнес-асоціація або провідний учасник мережі підприємств. Так, у регіональних і місцевих програмах соціально-економічного розвитку передбачені заходи (та певні обсяги їх фінансування) підвищення соціально-економічної ефективності малого підприємництва у сфері товарного обігу. Проте вони, як правило, спрямовані на розроблення методичних матеріалів, організацію рекламного забезпечення діяльності, надання консультаційних послуг. Органи влади мають взяти на себе зобов'язання щодо реалізації більш дієвої політики та очолити процес ініціювання створення спільних фондів підприємствами регіону. Це дозволить суб'єктам господарювання реалізувати інвестиційні проекти, забезпечити прозорість і публічність роботи (сформувати позитивний імідж соціально відповідальної організації), а також встановити партнерські відносини з підприємствами інших видів діяльності регіону та поза межами.

Для покращення управлінських рішень у соціально-трудовій сфері необхідно визначити заходи, що дозволять сформувати нову корпоративну культуру у відносинах «засновник-керівник» і посилити регламентованість трудових відносин між керівництвом і працівниками. Так, одним з організаційних заходів вирішення цих завдань можна вважати започаткування практики надання керівникам частки у статутному капіталі підприємств. До основних переваг такого підходу належать: створення умов для самовідданої праці та самореалізації; розвиток почуття підприємливості; реалізація стратегії інновативності; надання можливості самостійно формувати стратегію використання прибутку. Водночас можуть простежуватись і негативні наслідки, як зародження конфлікту інтересів керівництва, постійна незлагодженість і суперечність у стратегічному розвитку. Таким чином, реформування підприємств на основі трансформації форм власності принесе високі результати лише за загальної узгодженості всіх інтересів.

Корпоративна культура має ґрунтуватись на належному формуванні соціального та інтелектуально-кадрового капіталу, розвитку інформаційних джерел і підтримці персоналу за пропозиції і розробки у сфері інтелектуальної творчої діяльності. Відповідно, органічним продовженням соціально-трудових відносин є створення культури праці працівників на основі системи обслуговування бізнесу. Це може ефективно налагодити взаємовигідний зв'язок з покупцями та розвинути творчий потенціал персоналу (змінити звички покупців до місця придбання товарів (особливо після завершення робочого дня), сформувати фірмовий стиль обслуговування). Вважається, що, засвоюючи правила обслуговування покупців, працівники розширюють свій світогляд і по-новому усвідомлюють роль своєї праці у загальній стратегії бізнесу.

Водночас важливо зосередити роботу органів влади на запровадженні програм солідарного преміювання за результати праці персоналу та керівників вітчизняних підприємств. Так, під час застосування такої системи преміювання між керівництвом підприємства та працівниками заздалегідь визначається норматив частки заробітної плати в загальному обсязі господарської діяльності. У разі економії витрат на оплату праці створюється на її основі преміальний фонд, який розподіляється між працівниками та керівництвом на солідарній основі. Як наслідок, політика солідарної заробітної плати має бути спрямована на постійне підвищення стандартів обслуговування населення.

Водночас керівники підприємств більше зацікавлені у збільшенні обсягів продажу товарів, оскільки, попередньо інвестуючи свої заощадження, вони володіють частиною майна підприємства. Тому для покращення якості роботи персоналу, обслуговування покупців і

протікання бізнес-процесів доцільно використовувати технічні засоби зовнішнього контролю. Притому критеріями ефективності зовнішнього контролю вважають покращення трудової дисципліни, запобігання крадіжок (зокрема з боку покупців), визначення об'єктивності розподілу трудових обов'язків, виявлення відхилень від прийнятих стандартів на підприємстві.

На рис. 1 наведено результати узагальнення економічних заходів державної соціальної політики впровадження та розвитку соціального діалогу в економіці України. Очевидним є те, що однією з причин і проблем розвитку та реалізації соціального діалогу є недостатня увага органів державного управління до стимулювання продуктивної зайнятості населення.



Рис. 1. Економічний інструментарій розвитку соціального діалогу за його елементами

Джерело: авторська розробка.

Усе ще малою є активність підприємств зі створення спільних фондів розвитку ресурсного та інтелектуального забезпечення внутрішнього споживчого ринку, формування фінансової основи діяльності та реалізації заходів колективними суб'єктами соціально-трудова відносин. На це варто звернути увагу органам державного управління та змістити акценти на підтримання вітчизняних підприємств у реалізації інвестиційних проектів, зокрема щодо розвитку соціального та інтелектуального капіталу особливо на території сільських поселень і депресивних територій.

Натомість керівникам і засновникам вітчизняних суб'єктів господарювання необхідно сконцентрувати свої зусилля на розширенні практик колективно-договірної регулювання зайнятості та оплати праці, почергової атестації та підвищення кваліфікації кадрів, надання працівникам частки у капіталі, розширення повноважень персоналу щодо пошуку перспективних напрямів розвитку бізнес-мережі та диверсифікації діяльності.

У комплексі запропоновані заходи дозволять активізувати процеси впровадження соціального діалогу в Україні, причому з акцентом на позитивні економічні наслідки такої політики як в макроекономічному плані, так і для конкретних суб'єктів господарювання.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Головною метою реалізації державної соціальної політики у царині розвитку соціального діалогу в Україні має стати формування і ефективне використання інтелектуального капіталу країни. Досягнення цієї мети відбувається у непрямий спосіб засобом тристоронньої співпраці щодо вираження, зближення, узгодження і задоволення таким чином соціально-трудова, а через них і соціально-економічних інтересів суб'єктів діалогу – представників держави та колективних структур роботодавців і працівників. Однак в умовах складних системних вад функціонування ринку праці та зайнятості, асиметрій у можливостях і відносинах сторін, склад суб'єктів соціального діалогу об'єктивно потребує розширення (професійно-навчальними закладами та центрами підготовки, страховими організаціями та консалтинговими структурами, організаціями систем якості, суб'єктами фінансово-інвестиційного сектору, службами і центрами зайнятості, бізнес-організаціями, суб'єктами системи соціального забезпечення, спорту, оздоровлення, культури і мистецтва) заради уможливлення та покращення організаційно-ресурсного забезпечення реалізації як більшості функціональних завдань, так і головної мети державної соціальної політики в аналізованій сфері. Такий підхід одночасно означає досягнення функціонально-суб'єктної інтеграції навколо соціального діалогу.

Для підсилення можливостей щодо досягнення мети і стратегічних пріоритетів, реалізації механізмів та інструментів розвитку соціального діалогу в системі державної

соціальної політики в Україні необхідно визначити та обґрунтувати організаційні та економічні засоби державного врегулювання в цій сфері. Причому критично необхідним є як їх формування, так і реалізація відповідно до завдань розвитку соціального діалогу в країні, які визначаються за такими елементами соціально-трудої сфери, як сторони, суб'єкти, види, предмети, рівні та типи. Це дозволяє більш комплексно і системно підійти до тактики реалізації державного регулювання в аналізованій сфері.

Подальші наукові дослідження у вказаному напрямі мають стосуватися формування методики аналізування ефективності соціального діалогу в країні.

Література

1. Васильців Т.Г., Флейчук М.І., Лупак Р.Л. Пріоритети і засоби державної політики забезпечення економічної безпеки розвитку внутрішнього ринку в Україні. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2017. Випуск 53. С. 10-19.
2. Данилишин Б., Куценко В. Соціальна безпека-підґрунтя сталого розвитку. *Вісник НАНУ*. 2010. № 1. С.20-28.
3. Качмарик Я.Д., Лупак Р.Л. Система рішень процесу відтворення трудового потенціалу корпоративних систем. *Обліково-аналітичні системи суб'єктів господарської діяльності в Україні*. 2005. Випуск 15. Частина 1. С. 105-110.
4. Куценко В.І., Удовиченко В.П. Соціальна безпека в контексті сталого розвитку. Чернігів: Видавець Лозовий В. М., 2011. 656 с.
5. Лупак Р.Л., Дідич А.М. Економічні основи забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах ринкових відносин. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Випуск 20 (6). С. 248-252.
6. Мінін Б.А. Соціальна політика держави: виклики та соціальна стабілізація. Київ: Знання, 2012. 198 с.
7. Мульська О.П., Левицька О.О., Куцик В.І. Державна політика забезпечення інноваційних форм зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Регіональна економіка*. 2020. № 3. С. 81-90.
8. Приятельчук А.О., Іщенко О.М. Соціальна безпека в контексті управління розвитком суспільних відносин. *Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук*. 2010. № 19. С. 135-140.
9. Гнибіденка І.Ф., Колота А.М., Рогового В.В. Соціальна безпека: теорія та українська практика: монографія. Київ. КНЕУ, 2006. 292 с.
10. Бакірова В.С. Якість життя населення пострадянських країн у соціологічному вимірі: монографія. Харків: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. 216 с.
11. Lupak R., Kunitska-Iliash M., Berezivskiy Y., Nakonechna N., Ivanova L., Vasylytsiv T. Information and analytical support system of enterprise competitiveness management. *Accounting*. 2021. no. 7 (7). pp. 1785-1798.

References

1. Vasylytsiv, T.H., Flejchuk, M.I., Lupak, R.L. (2017). «Priorities and means of state policy to ensure the economic security of the development of the domestic market in Ukraine». *Visnyk L'vivs'koho torhovel'no-ekonomichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. Issue 53. pp. 10-19.
2. Danylyshyn, B., Kutsenko, V. (2010). «Social security - the basis of sustainable development». *Visnyk NANU*. № 1. pp. 20-28.
3. Kachmaryk, Ya.D., Lupak, R.L. (2005). «A system of solutions for the process of reproduction of the labor potential of corporate systems». *Oblikovo-analitychni systemy sub'iektiv hospodars'koi diial'nosti v Ukraini*. Issue 15. Part 1. pp. 105-110.
4. Kutsenko, V.I., Udovychenko, V.P. (2011). *Sotsial'na bezpeka v konteksti staloho rozvytku*. [Social security in the context of sustainable development]. Vydavets' Lozovyy V.M. Chernihiv. Ukraine.
5. Lupak, R.L., Didych, A.M. (2010). «Economic foundations of ensuring the competitiveness of the enterprise in the conditions of market relations». *Naukovy visnyk NLTU Ukrainy*. Issue 20 (6). pp. 248-252.
6. Minin, B.A. (2012). *Sotsial'na polityka derzhavy: vyklyky ta sotsial'na stabilizatsiia*. [State social policy: challenges and social stabilization]. Znannia. Kyiv. Ukraine.
7. Mul'ska, O.P., Levyts'ka, O.O., Kutsyk, V.I. (2020). «State policy of providing innovative forms of employment in the conditions of digitalization of the economy». *Rehional'na ekonomika*. № 3. pp. 81-90.
8. Pryiatel'chuk, A.O., Ischenko, O.M. (2010). «Social security in the context of managing the development of social relations». *Al'manakh. Filosofov'ki problemy humanitarnykh nauk* № 19. pp. 135-140.
9. Hnybidenka, I.F., Kolota, A.M., Rohovoho V.V. (2006). *Sotsial'na bezpeka: teoriia ta ukrains'ka praktyka*. [Social security: theory and Ukrainian practice]. KNEU. Kyiv. Ukraine.
10. Bakirova, V.S. (2008). *Yakist' zhyttia naseleння postradians'kykh krain u sotsiolohichnomu vymiri*. [Quality of life of the population of post-Soviet countries in the sociological dimension]. KhNU im. V.N. Karazina. Kharkiv. Ukraine.
11. Lupak, R., Kunitska-Iliash, M., Berezivskiy, Y., Nakonechna, N., Ivanova, L., Vasylytsiv, T. (2021). «Information and analytical support system of enterprise competitiveness management». *Accounting*. no. 7 (7). pp. 1785-1798.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2023 р.