

УДК 65.012.22

JEL Classification: M540

DOI 10.35433/ISSN2410-3748-2022-2(31)-2

Вуйченко Марина

д.е.н., доцент кафедри менеджменту

Уманській національний університет садівництва

м. Умань, Україна

<https://orcid.org/0000-0002-9534-8143>

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ

*В статті розглядаються соціально-трудові відносини як комплекс економічних, соціальних, політичних, правових, соціокультурних, психологічних та адміністративних методів і норм, спрямованих на ефективне включення і адекватне відтворення робочої сили в процес праці на ринкових засадах. Управління соціально-трудовами відносинами - це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями, що формуються на ринкових засадах попиту, пропозиції та ціни робочої сили. Зазначається, що управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. Вона безпосередньо пов'язана з нерівністю в усіх її проявах, що вимагає певних організаційних дій, реалізації усвідомлених рішень, певних вольових зусиль. А це призводить до виникнення належного поля для відносин керування-підкорення, тобто базових відносин управлінської діяльності. Обґрунтовується, що вирішальна роль в управлінні соціально-трудовами відносинами належить державі, яка гарантує громадянам вільний вибір видів трудової діяльності, сприяє зайнятості працевлаштуванню робітників відповідно їхньої освіти та кваліфікації, здібностей та покликань, а також реальних потреб і вимог роботодавців до якості працівників та стану ринку праці. Відносини «керування-підкорення» можуть проявлятися у будь-яких формах: добровільних чи примусових, бажаних чи вимушених, внутрішніх чи зовнішніх, вироблення управлінських рішень та реалізація їх в практичній діяльності.*

*Наголошується, що серед фахівців тривають спори щодо співвідношення між категоріями «управління», «керівництво» і «менеджмент». Іноді вони вживаються як синоніми. В статті визначається, що сучасний стан теорії та практики управління вимагає вироблення нових методологічних підходів щодо різних аспектів управління, соціальних механізмів прийняття й реалізації управлінських рішень, особливостей управління у різних типах соціальних організацій критеріїв ефективності управлінської діяльності тощо. Фахівці звертають увагу на різновекторність та різноманітність існуючих управлінських підходів: «пульсуючий менеджмент», «інноваційний менеджмент», «перетворювальний менеджмент», «самоменеджмент», «антикризовий менеджмент» тощо.*

**Ключові слова:** менеджмент, управлінська діяльність, персонал, процес управління, управлінські рішення, працівники, методологія.

## METHODOLOGICAL ISSUES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS MANAGEMENT

*The article considers socio-labor relations as a complex of economic, social, political, legal, socio-cultural, psychological and administrative methods and norms aimed at the effective inclusion and adequate reproduction of the workforce in the labor process on a market basis. Management of social and labor relations is a complex of relations between employees and employers, formed on the basis of market demand, supply and price of labor. It is noted that managerial activity is one of the oldest manifestations of social relations and social interaction of people. It is directly related to inequality in all its manifestations, which requires certain organizational actions, the implementation of conscious decisions, certain volitional efforts. And this leads to the emergence of an appropriate field for management-subordination relations, that is, the basic relations of managerial activity. It is substantiated that the decisive role in the management of social and labor relations belongs to the state, which guarantees citizens a free choice of types of labor activity, promotes employment and employment of workers in accordance with their education and qualifications, abilities and vocations, as well as the real needs and requirements of employers for the quality of employees and the state of the market labor "Management-subordination" relationships can be manifested in any form: voluntary or forced, desired or forced, internal or external, development of managerial decisions and their implementation in practical activities. It is emphasized that there are ongoing disputes among specialists regarding the relationship between the categories of "management", "leadership" and "management". Sometimes they are used as synonyms. The article determines that the current state of the theory and practice of management requires the development of new methodological approaches regarding various aspects of management, social mechanisms for making and implementing management decisions, features of management in various types of social organizations, criteria for the effectiveness of management activities, etc. Specialists pay attention to the diversity and variety of existing management approaches: "pulsating management", "innovative management", "transformative management", "self-management", "anti-crisis management", etc.*

**Key words:** *management, management activity, personnel, management process, management decisions, employees, methodology.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Сучасні характеристики суспільних відносин при усій різноманітності форм і проявів в значній мірі ґрунтуються на реальних процесах в галузі економіки і праці, свідчать про рівень зрілості управлінських функцій. Саме ефективне управління забезпечує не лише збереження суспільних структур, підтримку їхньої діяльності, але й запобігає некерованих змін, які можуть привести до непередбачених наслідків і навіть руйнування соціальної системи.

Створення сприятливих умов для розвитку матеріального виробництва, підготовка, раціональне використання та відтворення

трудового потенціалу відзначають соціальний зміст механізму управління, сутність та соціальні наслідки управлінських рішень, їх вплив на соціально-трудові процеси, а також соціальні відносини, що виникають в ході управлінської діяльності. Механізм управління забезпечує вироблення та застосування відповідних способів, методів і форм здійснення соціальних змін.

Багатовекторність, взаємообумовленість, взаємодія, ієрархічність та цілісність управління утворюють певну систему і, як відзначають літературні джерела, проявляються на базі реальних трудових відносин, відображають проекцію соціально-трудових процесів на інституціональні, законодавчі та нормативні дії, що передбачає наявність певних підсистем [1, с. 58].

Ми розглядаємо соціально-трудові відносини як комплекс економічних, соціальних, політичних, правових, соціокультурних, психологічних та адміністративних методів і норм, спрямованих на ефективне включення і адекватне відтворення робочої сили в процес праці на ринкових засадах. По суті – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями, що формуються на ринкових засадах задля збереження високого рівня якості життя людини, колективу, суспільства в цілому [2]. Все це вимагає цілісної, послідовної та адекватної управлінської діяльності.

**Аналіз попередніх досліджень та публікацій.** Проблеми управління соціально-трудовами відносинами стали предметом досліджень Д.П. Богині, Н.Б. Болотіної, О.А. Грішньої, К.М. Гусова, В.К. Дубича, Н.І. Єсінової, М.Л. Захарова, А.М. Колота, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікова, О.Є. Мачульської, О.О. Петрацка, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, Ю.І. Саєнка, С.А. Сильченка, С.М. Синчука, Б.І. Сташкова, В.С. Тарасенка, В.М. Толкунової, О.М. Уманського, С.М. Шумила та інших.

Сучасні дослідження особливу увагу приділяють поведінковому

аспекту управління, стану людини в процесі управління, її активній позиції, використанню соціальних ресурсів виробництва, визначенню теоретико-методологічних принципів, сутності, цілей, критеріїв управління персоналом, вертикальних і горизонтальних взаємозв'язків керівників і працівників в процесі обґрунтування, вироблення, прийняття й реалізації, а також прогнозування соціально-економічних процесів в суспільстві. Але, багато питань, пов'язаних із формуванням методології управління соціально-економічними відносинами у суспільстві досі лишаються не вирішені ними.

**Формування цілей статті.** Головними цілями даної статті є обґрунтування основних підходів до формування методологічних принципів управління соціально-трудовами відносинами у суспільстві та окреслення основних шляхів запровадження багаторічного досвіду провідних країн світу у розв'язання основних проблем управління соціально-трудовами відносинами в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. Вона безпосередньо пов'язана з нерівністю в усіх її проявах, що вимагає певних організаційних дій, реалізації усвідомлених рішень, певних вольових зусиль. А це призводить до виникнення належного поля для відносин керування-підкорення, тобто базових відносин управлінської діяльності. Відносини «керування-підкорення» можуть проявлятися у будь-яких формах: добровільних чи примусових, бажаних чи вимушених, внутрішніх чи зовнішніх, вироблення управлінських рішень та реалізація їх в практичній діяльності.

Сучасна теорія управління сформульована завдяки ідеям Ф. Тейлора, М. Вебера, А. Файоля і трансформувалася у новий напрямок в управлінні – менеджмент. Серед фахівців тривають спори щодо співвідношення між категоріями «управління», «керівництво» і «менеджмент». Іноді вони

вживаються як синоніми. Тут, на нашу думку, базовою, системною категорією є саме управління, в той час як керівництво – переважно адміністративна діяльність в організаціях, а менеджмент – переважно управлінням людьми в організаціях і на підприємствах. Проте ці відмінності не завжди є очевидними і принциповими.

Засновник сучасного менеджменту американець Фредерік Тейлор (англ. Frederick Winslow Taylor) в основу філософії управління запропонував новий стиль організації праці і виробництва, спрямований на підвищення продуктивності праці шляхом жорсткого контролю за трудовою поведінкою працівників і одночасно матеріальне стимулювання за продуктивну працю. Так звана «економічна людина» Ф. Тейлора зорієнтована лише на матеріальну (фінансову) користь від своєї трудової діяльності [3].

Втілюючи ці ідеї на практиці, американець Генрі Форд (англ. Henry Ford) на своїх заводах зробив наголос на технології і стандартизації трудових операцій, що зменшувало залежність від окремого працівника. Такий «конвеєрний» підхід в літературі одержало назву «організаційної школи» Г. Форда [4].

Французький управлінець, «батько наукового менеджменту» Анрі Файоль (фр. Henri Fayol) сформулював 14 загальних принципів адміністративного управління, які зводилися до найбільш ефективного використання «людських ресурсів» на виробництві. Адміністративно-організаційний підхід до процесу праці перевагу віддавав авторитету керівника, дисципліні праці, підпорядкуванню особистих інтересів колективним, розподілу управлінських функцій на загальні та специфічні, винагороді за ініціативну працю [5].

Німецький філософ, соціолог, економіст Макс Вебер (нем. Maximilian Carl Emil Weber) намагався обґрунтувати так званий «ідеальний тип» організації, запропонував новий термін – «бюрократія». На його

думку, адміністративне управління ґрунтується на інститутах і встановленому порядку, а саме: ієрархічній побудові організації, ієрархії наказу, ієрархії підпорядкування, чіткій системі процедур, правил і приписів, спеціалізації та розподілу праці по функціям, системі просування й перебування на посаді, наявності «неписаних правил» [6].

Значний інтерес представляє концепція «людських стосунків» на виробництві, автором котрої став американський дослідник Елтон Мейо (англ. George Elton Mayo). За результатами багаторічних експериментів він прийшов до висновку про те, що продуктивність праці залежить не лише від технологій і організації праці, але й від атмосфери у трудовому колективі, добрих міжособистих відносин [7].

Сучасний стан теорії та практики управління вимагає вироблення нових методологічних підходів щодо різних аспектів управління, соціальних механізмів прийняття й реалізації управлінських рішень, особливостей управління у різних типах соціальних організацій критеріїв ефективності управлінської діяльності тощо. Фахівці звертають увагу на різновекторність та різноманітність існуючих управлінських підходів: «пульсуючий менеджмент», «інноваційний менеджмент», «перетворювальний менеджмент», «самоменеджмент», «антикризовий менеджмент» тощо.

Така різноманітність притаманна й управлінню соціально-трудовими процесами. Це пов'язано з тим, що на трудові відносини впливає безліч факторів, зокрема, як підкреслює Л.А. Коваль, дисбаланс між попитом і пропозицією праці, високий рівень безробіття, низька ефективність праці, заробітна плата, масові зовнішні трудові міграції населення, неформальна зайнятість, молодіжна незайнятість, сільське та родинне безробіття регіональні диспропорції у зайнятості населення тощо [8]. Н.І. Єсінова виділяє ще й такі чинники, як структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні

зміни в робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості тощо [9, с. 61-64].

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що управління соціально-трудовами відносинами в сучасних умовах повинно бути спрямоване на задоволення потреб працівників, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності діяльності організації.

Управління соціально-трудовами відносинами – це, насамперед, робота з людьми, а їхня трудова діяльність виступає об'єктом керуючого впливу. Трудова діяльність людей в організації, їхні відносини в процесі управління можуть посередньо виступати у виді інформації в її різних формах. В процесі управлінської роботи відбуваються збір, обробка, передання інформації. Зв'язки в процесі управління між різними управлінськими працівниками, між керівником і виробничим персоналом здійснюються також за допомогою інформації. Тому управлінська робота має інформаційну природу.

Досягнення цілей управління соціально-трудовами відносинами здійснюється шляхом підготовки і реалізації керуючих впливів на людей, що активізують їхню роботу в організації. Це і є специфічний продукт управлінської праці. Основною формою такого впливу є управлінське рішення.

Управління соціально-трудовами відносинами – процес багатогранний, неоднозначний. Аналіз зовнішнього і внутрішнього середовища, прийняття на цій основі управлінських рішень залежать від складної і рухливої сукупності факторів, що постійно створює нестандартні ситуації. Саме ці обставини потребують від людини, що займається управлінською роботою, творчого підходу. Рішення, прийняті керівниками, залежать не тільки від їхніх знань і кваліфікації, але і від особистих якостей, практичного досвіду, інтуїції, здорового глузду. Тому

правомірно говорити про мистецтво управління соціально-трудовими відносинами, яке необхідно постійно вдосконалювати.

**Висновки.** Розглянувши вищезазначені методологічні підходи до визначення сутності управління соціально-трудовими відносинами, нами було зроблено наступні висновки:

1. Підготовка, раціональне використання та відтворення трудового потенціалу відзначають соціальний зміст механізму управління, сутність та соціальні наслідки управлінських рішень, їх вплив на соціально-трудові процеси, а також соціальні відносини, що виникають в ході управлінської діяльності.
2. На нашу думку, варто розглядати соціально-трудові відносини як комплекс економічних, соціальних, політичних, правових, соціокультурних, психологічних та адміністративних методів і норм, спрямованих на ефективне включення і адекватне відтворення робочої сили в процес праці на ринкових засадах.
3. Управлінська діяльність відноситься до найдавніших проявів соціальних відносин і соціальної взаємодії людей. Вона безпосередньо пов'язана з нерівністю в усіх її проявах, що вимагає певних організаційних дій, реалізації усвідомлених рішень, певних вольових зусиль. А це призводить до виникнення належного поля для відносин керування-підкорення, тобто базових відносин управлінської діяльності.
4. Досягнення цілей управління соціально-трудовими відносинами здійснюється шляхом підготовки і реалізації керуючих впливів на людей, що активізують їхню роботу в організації. Це і є специфічний продукт управлінської праці. Основною формою такого впливу є управлінське рішення.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчально-



методичний посібник / Тернопільський державний економічний університет. В. Я. Брич, О. П. Дяків, С. А. Надвиничний та ін. За заг.ред. С.П. Качана. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 376 с.

2. Управління соціально-трудоких відносин звітує про свою роботу. URL: <https://dszn.smr.gov.ua/upravlinnya-sotsialno-trudovih-vidnosin-zvituye-pro-svoyu-robotu/>

3. Фредерік Тейлор. Українська Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BA\\_%D0%A2%D0%B5%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BA_%D0%A2%D0%B5%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D1%80)

4. Генрі Форд. Українська Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D1%80%D1%96\\_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%B4](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D1%80%D1%96_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%B4)

5. Батько менеджменту Анрі Файоль та його принципи адміністративного управління. *Підприємець* : веб-сайт. URL: <http://www.pidpryemec.com/useful/management/father-of-management-henri-faiol/>

6. Макс Вебер. Українська Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81\\_%D0%92%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81_%D0%92%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D1%80)

7. Елтон Мейо. Українська Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D1%82%D0%BE%D0%BD\\_%D0%9C%D0%B5%D0%B9%D0%BE](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D1%82%D0%BE%D0%BD_%D0%9C%D0%B5%D0%B9%D0%BE)

8. Коваль Л.А. Особливості розвитку соціально-трудоких відносин в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. / Електронний журнал. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805>

9. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудокі відносини : Навчально-методичний посібник. Харків, 2017. 190 с.

**REFERENCES:**

1. Brych, V., Diakiv, O., & Nadvynychnyi, S. (2006). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny*. [Labor economics and social and labor relations]. Ternopil, Ukraine: TDEU [In Ukrainian].
2. Upravlinnia sotsialno-trudovykh vidnosyn zvitue pro svoiu robotu. (2020). Retrieved from: <https://dszn.smr.gov.ua/upravlinnya-sotsialno-trudovih-vidnosin-zvituye-pro-svoyu-robotu/> [In Ukrainian].
3. Frederik Teilor. Ukrainska Vikipediia. [Ukrainian Wikipedia]. Retrieved from:  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BA\\_%D0%A2%D0%B5%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%BA_%D0%A2%D0%B5%D0%B9%D0%BB%D0%BE%D1%80) [In Ukrainian].
4. Henry Ford. Ukrainska Vikipediia. [Ukrainian Wikipedia]. Retrieved from:  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D1%80%D1%96\\_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%B4](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D1%80%D1%96_%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%B4) [In Ukrainian].
5. Batko menedzhmentu Anri Faiol ta yoho pryntsypy administratyvnoho upravlinnia. *Pidpryiemets, 2017*. Retrieved from: <https://dszn.smr.gov.ua/upravlinnya-sotsialno-trudovih-vidnosin-zvituye-pro-svoyu-robotu/> [In Ukrainian].
6. Max Weber. Ukrainska Vikipediia. [Ukrainian Wikipedia]. Retrieved from:  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81\\_%D0%92%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D1%80](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%81_%D0%92%D0%B5%D0%B1%D0%B5%D1%80) [In Ukrainian].
7. Elton Mayo. Ukrainska Vikipediia. [Ukrainian Wikipedia]. Retrieved from:  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D1%82%D0%BE%D0%BD\\_%D0%9C%D0%B5%D0%B9%D0%BE](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D0%BB%D1%82%D0%BE%D0%BD_%D0%9C%D0%B5%D0%B9%D0%BE) [In Ukrainian].
8. Koval, L. (2015). Osoblyvosti rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn v suchasnykh umovakh. [Features of the development of social and labor relations in modern conditions]. *Efektivna ekonomika, 2*. Retrieved from: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805> [In Ukrainian].

9. Yesinova, N. (2017). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny*. [Labor economics and social and labor relations]. Kharkiv. [In Ukrainian].

*Стаття надійшла до редакції 17.10.2022*