

Риженко К. Д., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група СР-191
Науковий керівник – **Хоменко І. О.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЄДИНО МОЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ ВИРІШЕННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

В процесі розвитку демократичного суспільства все сильніше намір до зміни від політики конфронтації між працею і капіталом до корисної, вигідної співпраці, що спричиняє напрям до соціального партнерства як механізму взаємодії економічних суб'єктів, що виявляється в комплексності методів, форм і важелів позначки всіх замішених у взаємодії сторін впливу одна на одну.

Окресленими визначними рисами партнерських відносин у сфері підприємництва та соціального захисту праці є сукупна діяльність для отримання результатів остаточної мети, сформована на довготривалих, договірних та справедливих відносинах партнерів, і також на одержанні вигоди кожного з двох сторін.

На сьогодні, роботодавці здебільшого відступають від інтересів працівників, використовуючи юридичну неоформленість, інколи і беззахисність профспілкових органів. Як і давніше притримується відсталість рівня оплати праці від середніх ознак у належних видах економічної діяльності, також підприємці реалізують проекти щодо інтенсифікації праці, лишаючи рівень оплати на доволі низькому рівні. Проте одним з напрямів гармонізації повинна бути оплата праці, адже саме достойний рівень оплати праці формує умови для збільшеного відродження людського капіталу. Фундаментом для створення взаємокорисного рівня оплати праці може стати її підпорядкованість економічним факторам господарської діяльності підприємства та результативності праці кожного працівника.

Перехід до економічного розвитку врівноваженого типу потребує розвитку нових характеристик соціально-трудових відносин і порядку взаємодії підприємця та найманого працівника загалом. Безсумнівна потреба вияву поваги до людини як професіонала, який має запас потрібних знань, вмінь, навичок, якостей, які сформовують прибуток для підприємця. Але потрібно застережити, що для нинішнього працівника велику роль приймає потреба як у самореалізації, так і в самоактуалізації та у відношенні до спільного діла. Все це започатковує підґрунтя для розвитку відносин у сфері соціального партнерства підприємницької діяльності.

Нині відтворення принципів соціального партнерства є єдиною можливим механізмом рішення конфліктів у сфері трудових відносин та розвитку на цій основі ефективного підприємництва. У високорозвинених країнах механізм соціального партнерства, зафіксований трудовими законодавчими актами, прийняв широкого поширення, поставши в рядку з них головною формою взаємодії працівників, роботодавців та країни.

Отже, соціальне партнерство – це механізм погодження всіх інтересів учасників трудового процесу, за допомогою утворення таких його форм як – переговори, консультації, участь в управлінні підприємством, а також досудовому налагодженні відносин.

Механізм соціального партнерства зводиться до того, що шляхом переговорів досягається погодження інтересів усіх сторін, в процесі яких партнери договорюються безумовно щодо умов праці та оплати праці, соціальні гарантії працівникам та участь в діяльності підприємства. Цей механізм надає можливість створити умови щодо відносного балансу інтересів усіх партнерів і приведе до отримання соціального консенсусу.

Тобто, соціальне партнерство, насправді результативний механізм втілення принципів не лише економічної, але й соціальної ефективності, що особливо доцільно на даному сучасному етапі розвитку.

Головними цілями, на досягнення яких і залучений механізм соціального партнерства в сфері праці, є: проведення консультацій; врегулювання соціально-трудових

відносин; узгодження інтересів сторін; розробка та внесення пропозицій, цільових програм щодо удосконалення законодавства у сфері соціально-трудова відносин.

Заходами покращення механізму гуманізації підприємницької діяльності, можуть бути такими: заохочення найманих працівників в їх бажанні стати акціонерами, членами керуючого органу підприємства (це допоможе розвиватися підприємницькому типу економічної поведінки працівників); розвиток партисипативного управління, що виявляє направленість на розвиток творчої активності працюючого (в основі – втілення підприємницьких можливостей за рахунок використання ресурсів та можливостей підприємства); широке використання економічних важелів мотивації.

Можна зробити висновок, що соціально орієнтований і надійний приватний бізнес можливий лише за присутності соціально значущої держави, яка залежить від розвитку громадян. Всім учасникам потрібно розуміти, що стабільний розвиток суспільства, збільшення добробуту бізнесу, поліпшення умов виробничої діяльності, зменшення рівня диференціації доходів, участь в управлінні підприємством – прямий наслідок дійсного продуктивного механізму соціального партнерства. Перехід до сталого економічного розвитку реальний тільки за погодженням дій та всіх інтересів учасників взаємодіючих сторін.

Список використаних джерел

1. Гетьманцева Н. Д. Інтерес в правовому регулюванні трудових відносин / Н. Д. Гетьманцева // Науковий вісник Чернівецького національного університету. Серія «Правознавство». – Чернівці : Рута, 2012. – Вип. 618. – С. 66-70.
2. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин / Н. Д. Гетьманцева // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – №3. – С. 82-86.
3. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства: навч.-метод. посіб. / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугрина, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк : ДонДУУ, 2011. – 219 с.
4. Концепція Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості до 2020 р. : розпорядження КМУ від 17 липня 2011 р. // Офіційний вісник України. – 2013. – №66. – Ст. 2402.
5. Хоменко І. О., Волинець Л. М., Чубикіна А. О. Стратегічні засади інвестування в людський капітал для забезпечення розвитку національної економіки України. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2020. № 1 (21). С. 38-45.
6. Хоменко І. О., Гурнак В. М., Волинець Л. М. Інтелектуалізація логістичних ланцюгів постачань при виконанні міжнародних перевезень на основі інвайронментальної концепції управління. Новітні технології сучасного суспільства (НТСС-2019) : зб. тез наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 12 грудня 2019 р.). Чернігів : Черніг. нац. технол. ун-т, 2019. С. 165-166.

Степанець Ю. О., здобувач вищої освіти 3 курсу, група КЮ-191

Науковий керівник – **Хоменко І. О.**, д.е.н., професор

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ КРИПТОВАЛЮТ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

В сучасному світі, в умовах процесів глобалізації та цифровізації економічні відносини, як на макро- так і на мікро- рівнях, зазнають занадто суттєвих та важливих змін. Розвиток економіки в геометричній прогресії призводить до швидкої еволюції форм грошей [3, с. 337].

Криптовалюта – це різновид цифрової валюти, облік внутрішніх розрахункових одиниць якої забезпечує децентралізована платіжна система (тобто немає внутрішнього або зовнішнього адміністратора або будь-якого аналога) [4, с. 341].

Сьогодні ринок криптовалют розвивається надзвичайно стрімко, охоплюючи велику кількість країн, враховуючи й Україну. Займатися майнінгом (підключенням комп'ютерів до загальної мережі блокчейн для проведення транзакцій із метою отримання винагороди у вигляді криптовалюти) набуває все більшої популярності.

Стрімке зростання деяких криптовалют сприяло до збільшення обсягів інвестування в них. Перспективність інвестування в криптовалюту обумовлена тим, що навіть значні