

*and personnel development in modern conditions. Special attention is paid to intellectual information systems as tools for officials and employees development management of the Russian Federation customs service.*

*Keywords: professional development management, intellectual information systems, distant educational technique, postindustrial society, intra-organisational education, telecommunication technique.*

УДК 331.1

**РОЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ АГРАРНЫХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ**

*Валентина Васильевна Яровая, канд. экон. наук, доц., докторант*

*E-mail: yarovaya-zirka@mail.ru*

*Харьковский национальный аграрный университет*

*имени В.В. Докучаева*

*<http://www.knau.kharkov.ua/kafedra-statistiki.html>*

*«Прибыль превыше всего, но  
честь превыше прибыли!»*

*Лозунг дореволюционной газет-  
ты «Биржевые ведомости»*

*В статье проведен системный анализ литературных источников по вопросам социальной ответственности аграрных работодателей, ее роли в повышении качества жизни сельского населения. Выявлены особенности становления социальной ответственности сельскохозяйственных предприятий как ресурса повышения уровня жизни. Проведен анализ ключевых направлений, которые позволяют хозяйствам реализовать социально ответственные функции и влиять на качество жизни работников и местного сообщества. Представлены рычаги управления мотивацией менеджмента аграрных предприятий в направлении повышения их социальной ответственности.*

*Ключевые слова: социальная ответственность аграрных работодателей, качество жизни, персонал, сельское население, экономические и социальные проблемы, социально ответственные функции, мотивация, стимулирование работодателей.*

Сегодня Украина находится в самом глубоком экономическом, политическом и социальном кризисе за всю историю своей независимости. Следствием депрессивного состояния экономики стала невозможность поддержания социальных стандартов для преимущественного большинства населения, сохраняются миллиардные задолженности по заработным платам и социальным выплатам. Общество доведено до социальной и гуманитарной катастрофы.



**В.В. Яровая**

На грань выживания поставлено украинское село. Отсутствие инвестиций в сельское хозяйство замедляет модернизацию производства, внедрение новых технологий. Снижаются объемы и сокращается разнообразие производимой сельскохо-

зяйственной продукции. Следствием социальной безответственности перед работниками является обесценивание сельскохозяйственного труда, усиление процессов тенезации занятости и доходов, сокращение рабочих мест и рост безработицы, низкая активность рабочей силы на рынке труда, чрезмерная дифференциация населения по уровню доходов, глубокий кризис социальной сферы сельского хозяйства. Все это ставит под сомнение развитие человеческого потенциала села в будущем. В сложившихся условиях разработка отдельных рекомендаций по социальной ответственности аграрных работодателей, оказывающей влияние на качество жизни сельского населения, представляет большую актуальность.

Обсуждая нравственные основы экономики и проблемы модернизации страны, ректор Санкт-Петербургского аграрного университета В.А. Ефимов отмечал: «Если государство думает про будущее, то нужно задуматься про сельское хозяйство. Будущее государства решается не на уровне орудий или самолетов, не на уровне финансовой системы, а на уровне села. Быть или не быть стране – решается через аграрный сектор. Нет сельского хозяйства – нет страны!» [1].

Таким образом, актуальность темы статьи обусловлена:

- прикладным значением социальной ответственности аграрных работодателей в повышении качества жизни сельского населения;
- недооценкой функций и роли социальной ответственности в современной практике хозяйствования аграрных предприятий;
- традиционным фокусированием исследований социальной ответственности на корпоративном секторе, в то время как современные проблемы аграрного сектора требуют изучения проблематики социальной ответственности сельскохозяйственных предприятий.

Вопросы социальной ответственности бизнеса перед обществом исследованы в работах Г. Боуэна [2], Ш.М. Валитова [3], Е.Ю. Богатенковой [4], А.М. Колота и О.А. Гришновой [5], К.С. Хачатурян [6]. Социально-экономические аспекты устойчивого развития экономики, вопросы инфраструктуры как научного компонента экономического и социального развития, выделения приоритетных направлений развития социальной инфраструктуры нашли отражение в научных работах А.И. Кузнецовой [7], И.А. Медведевой [8], Д.Е. Морковкина [9], Н.Л. Аксеновой [10] и др.

Вместе с тем, вопросы взаимосвязи возрождения украинского села, качества жизни тружеников сельского хозяйства и социально ответственной деятельности аграрных работодателей остаются наименее исследованными. Обозначенные выше положения обуславливают необходимость новых теоретико-методических исследований и разработки практических рекомендаций по усилению ответственности сельскохозяйственных предприятий, аграрных работодателей в решении проблем повышения качества жизни сельского населения Украины.

Целью статьи является теоретико-методическое обоснование и разработка рекомендаций по стратегии развития социально ответственной деятельности аграрных работодателей как инструмента управления качеством жизни занятого персонала в сельскохозяйственных предприятиях и населения, проживающего в сельской местности.

В соответствии с поставленной целью при проведении исследования решались такие задачи:

- 1) раскрыть содержание понятий «социальная ответственность» и «качество жизни»;
- 2) определить современные тенденции развития социальной ответственности аграрных предприятий Украины;
- 3) проанализировать отдельные показатели уровня жизни сельского населения Украины и Харьковской области;
- 4) выделить ключевые направления реализации социально ответственных функций аграрным предприятием, позволяющим решить проблему повышения качества жизни;

5) разработать рекомендации по управлению мотивацией менеджмента аграрных предприятий в направлении повышения их социальной ответственности с целью роста уровня жизни сельского населения.

Многоаспектность, комплексность понятия «социальная ответственность» стали причиной того, что в экономической литературе нет единства в подходах к ее определению.

В 1953 году вышла в свет научная работа профессора экономики Иллинойского университета (США) Хоуарда Р. Боуена (Howard R. Bowen) «Социальная ответственность бизнесмена», которая и признана научным сообществом началом современной литературы про социальную ответственность. В ней показано, как концепция социальной ответственности может быть распространена на бизнес, насколько бизнесу выгодно участие в социальных программах, какие экономические и социальные выгоды от этого получит общество.

«На Западе социальная ответственность предприятий трактуется как корпоративная социальная ответственность (то есть социальная ответственность бизнес-структур). С понятием «социальная ответственность бизнеса» социальная ответственность предприятия соотносится как часть и целое. Социальная ответственность бизнеса – это объективная закономерность развития рыночного хозяйства, а корпоративная социальная ответственность – ее реальное проявление на современном уровне развития бизнеса и общества, их взаимодействия» [11].

Корпоративная социальная ответственность – это система экономических, социальных и экологических мероприятий, а также этических норм и ценностей компании, которые реализуются на основе постоянного взаимодействия с заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и направлены на уменьшение нефинансовых рисков, долгосрочное улучшение имиджа и деловой репутации компании, а также на рост капитализации, приобретение конкурентных преимуществ и стратегической устойчивости бизнес-структуры [5; с. 55].

Международной организацией «World Business Council for Sustainable Development» (WBCSD) дается такое определение: «Корпоративная социальная ответственность – это постоянная приверженность бизнеса к ведению дела на основании этики и внесению своего вклада в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни работников и их семей, а также местных товариществ и общества в целом» [12].

К.С. Хачатурян раскрывает особенности концепции социальной ответственности бизнеса как системы, закономерно обеспечивающей повышение эффективности общественного производства и конкурентоспособности национальной экономики на инновационной основе, базовым элементом которой являются инвестиции в человеческое развитие [6].

Таким образом, социальную ответственность аграрного предприятия мы предлагаем рассматривать как объект управления, интегрированный в деятельность предприятия в рамках стратегии его развития, представляющий добровольные вложения финансовых, материальных, технологических, управленческих и иных ресурсов в реализацию социальных программ и позволяющий предприятиям решать экономические, социальные и экологические проблемы с пользой для работающих, местного населения и общества в целом.

В соответствии с определением Института Гэллапа, социальную сторону качества жизни определяют пять элементов: профессиональное, социальное, финансовое, физическое благополучие и благополучие в сфере проживания [13].

В исследованиях В.А. Копнова в качестве ключевых составляющих указываются: стремление к роскоши; наличие привилегий; желание иметь выбор, а не шанс; универсальность возможностей; общедоступность целей; социальная ответственность у членов общества [14].

И.Н. Герасимова дает понятие «социального кругооборота качества»: качество человека – качество труда – качество производства – качество технологий – качество образования – качество культуры и качество науки – качество управления – качество социально-экономических систем – качество жизни – качество человека [15]. Обозна-

ченный кругооборот характеризует технико-экономические факторы достижения желаемого качества жизни. При этом удовлетворенность жизнью и условиями жизни формирует новое качество человека и новое представление о качестве жизни.

Необходимость повышения качества жизни сельского населения обусловлена тем, что на место экономических критериев развития общества пришли критерии качества.

Развитие социально ответственного украинского бизнеса имеет небольшую историю. В декабре 2005 года более сотни организаций инициировали создание Всеукраинского общественного движения «Форум социально ответственного бизнеса Украины». Весной 2006 года лидеры национальных деловых кругов поставили свои подписи под Глобальным Договором (UN Global Compact), представляющим собой базу принципов для тех предприятий, фирм, организаций, предпринимателей, которые желают вести свою деятельность в соответствии с десятью принципами ООН. В 2013 году вышел Указ Президента Украины «Про план по реализации в 2013 году Стратегии государственной политики содействия развитию гражданского общества в Украине» [16].

Украинские аграрные предприятия имеют очень приблизительное представление о социальной ответственности как стратегической цели своей деятельности и не готовы быть такими же социально ответственными, как ведущие мировые компании, которые шли к этому десятилетиями. На сегодняшний день, как правило, под ней понимают благотворительность, эпизодические действия по решению внутренних проблем. Механизмы реализации социальной политики большинства сельскохозяйственных предприятий регламентированы коллективными договорами, соглашениями, положениями про деятельность структурных подразделений.

В Украине отсутствует соответствующая законодательная база, которая стимулировала бы предприятия расходовать средства на социальные проекты и благотворительность. Социально ответственная деятельность хозяйств, интеграция ее в деятельность предприятия пока имеет несистемный, эпизодический характер. К социальным расходам относятся как к нежелательным вычетам, которые негативно сказываются на финансовых результатах деятельности. Отсутствуют цели, направления, механизм ее проведения. Поэтому реальные действия сельскохозяйственных предприятий по реализации социальной ответственности далеки от идеальных.

Отсутствие информации о результатах проведения социальных инициатив сельскохозяйственных предприятий не дает возможности оценить прямое влияние бизнеса на уровень жизни сельского населения. Процессы становления социально ответственного аграрного бизнеса надлежащим образом не анализируются. В годовой статистической отчетности «Основные экономические показатели работы сельскохозяйственных предприятий» (форма №50 сг) с 2006 года отсутствуют показатели затрат труда в человеко-часах. В отчетах по труду (форма №1-ПВ) показывается количество работников и затраты труда, но, во-первых, как и вся основная статистическая информация, она содержит гриф конфиденциальности. Во-вторых, формы отчета по труду не распространяются на всех юридических лиц и зависят от количества работающих на предприятии.

Одним из критериев оценки социальной ответственности работодателей является достаточность заработной платы для нормального воспроизводства трудоспособности. Невысокий уровень минимальных социальных стандартов, принятых в Украине, не обеспечивает устранения высокой дифференциации населения по уровню реальных доходов и высокого уровня бедности населения. В Украине на 2014 год установлены социальные гарантии (минимальная заработная плата и прожиточный минимум для трудоспособных лиц) в месячном размере 1218 грн. (при курсе НБУ в феврале 2014 года 9,518 грн. за доллар США это составляет 128 долларов в месяц), в почасовом размере – 7,3 грн. [17].

В феврале 2014 года средняя заработная плата штатных работников сельского хозяйства, лесного и рыбного хозяйства Украины составляла 2038 грн. Остается значительной дифференциация заработной платы по видам экономической деятельности (табл. 1).

Как видно из приведенных в табл. 1 данных, средняя месячная заработная плата в отрасли сельского хозяйства на 18,8% ниже среднего уровня по экономике, на 40,7% – заработной платы в транспорте и в 3 раза – оплаты труда работников отрасли «Финансовая и страховая деятельность». Аграрные работодатели практически не возмещают работникам затраты на оплату жилья, социальное обеспечение, профессиональное обучение, повышение квалификации, на прочие социальные нужды. Мы использовали методику расчета нормативной стоимости рабочей силы в сельском хозяйстве С. Малой [18] и определили, что в 2014 году при уровне минимальной заработной платы 1218 грн. ориентировочная нормативная оплата труда работников отрасли аграрных предприятий могла бы составлять 4487,57 грн. Это в 2,2 раза выше фактической оплаты труда в феврале 2014 г.

По расчетам ученых, «при средних темпах роста валового внутреннего продукта в 6,91%, какие были в 2000- 2008 гг., Украина сможет достичь сегодняшний уровень заработной платы Российской Федерации – через 10 лет, Польши – через 25 лет, Германии – через 44 года, США – через 48 лет» [19].

*Таблица 1*

**Заработная плата штатных работников по видам экономической деятельности в Украине в феврале 2014 года**

Виды экономической деятельности	Начислено в среднем на 1 работника				
	февраль 2014 г.		к февралю 2013 г., %	к среднему уровню по экономике (3189 грн.), %	к минимальной заработной плате (1218 грн.), %
	грн.	долларов США *			
Сельское хозяйство	2038	214	106,8	63,9	167,3
Финансовая и страховая деятельность	6294	661	104,7	197,4	516,8
Добывающая промышленность	5209	547	107,2	163,3	427,6
Перерабатывающая промышленность	3251	342	103,0	102,0	266,9
Строительство	2591	272	107,1	81,3	212,7
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	3434	361	106,5	107,7	281,9
<b>В среднем по экономике</b>	<b>3189</b>	<b>335</b>	<b>104,8</b>	<b>100,0</b>	<b>261,8</b>

\* Рассчитано по официальному курсу НБУ в феврале 2014 года 9,518 грн. за доллар США.

По нашему мнению, при соблюдении принципов социально ориентированной деятельности аграрных предприятий критерием доходности наемного работника можно считать такой уровень оплаты труда, который превышал бы его доход в качестве самостоятельного рыночного агента.

Негативные процессы происходят в сфере занятости на селе, доказательством чего являются следующие данные. В целом по Украине уровень зарегистрированной безработицы в феврале 2014 года составил 1,9% населения трудоспособного возраста, в том числе в сельской местности – 2,9%. Нагрузка зарегистрированных безработных на 10 рабочих мест составляет 88 человек. В соответствии с прогнозами Министерства социальной политики Украины уровень безработицы в 2014 году превысит значение 8,2% [20].

По данным Государственной службы статистики, в Украине в сельском хозяйстве в 2011 году было принято на работу 307 тыс. человек, выбыло – 331 тыс. человек. Это составляет, соответственно, 54,7% и 59% от среднеучетной численности штатных работников. Для сравнения скажем, что в среднем по отраслям экономики Украины показатель движения рабочей силы по приему составляет 28,6%, по выбытию – 30,9%.

Проследим тенденции изменения показателей занятости сельского населения на примере сельскохозяйственных предприятий Харьковской области (табл. 2).

Число наемных работников в сельском хозяйстве Харьковской области в 2012 году составляло 27,1% от общего количества занятых. По таким видам экономической деятельности, как «Промышленность» и «Финансовая деятельность», этот показатель был на уровне 78,3% и 96,5% соответственно.

Работники стали наемными без гарантированной занятости. По данным Государственной службы занятости, на конец 2012 года нагрузка на одно рабочее место в сельском хозяйстве Украины составляла 55 человек на одно свободное рабочее место (от 14 в АР Крым до 608 человек в Луганской области, 302 человек в Черкасской области). Если в среднем по Харьковской области в 2012 году нагрузка на одно рабочее место составляла 8 вакансий, то в сельских районах она колебалась от 5 в Дергачевском районе до 174 в Первомайском районе.

*Таблица 2*

**Динамика численности занятого сельского населения Харьковской области за 2000–2012 гг.**

Показатель	Годы					Среднегодовой:	
	2000	2005	2010	2011	2012	абсолютный прирост (+,-), чел.	темпы прироста (+,-), %
Занятое население, проживающее в сельской местности, в возрасте 15–70 лет, тыс. чел.	316,5	301,2	253,4	240,7	256,7	-4983	-1,73
Занятое население трудоспособного возраста, тыс. чел.	259,4	249,9	217,9	215,6	224,1	-2942	-,21
Количество наемных работников в сельском хозяйстве, тыс. чел.	137,8	66,9	41,4	37,1	44,9	-7742	-8,92

*Составлено автором по данным: Труд Харьковской области 2007–2012 гг.: Статистические сборники Главного управления статистики в Харьковской области.*

Существенной проблемой стало распространение неформальной занятости на сельских территориях. Численность неформально занятых сельских жителей Украины более, чем в 2 раза превышала численность городского (в 2011 году 3115,3 тыс. чел. – в селах и 1589,6 тыс. чел. – в городах). Удельный вес сельского населения, занятого в неформальном секторе в 2011 году, превышал этот показатель для городского населения в 4,2 раза [21].

Сложилась негативная ситуация с подготовкой кадров и повышением квалификации кадров для сельского хозяйства. Среди возрастных групп кадрового потенциала АПК Украины наибольший удельный вес (14,8%) занимают лица предпенсионного возраста. Это значит, что в ближайшие пять лет на пенсию выйдет наибольшая по численности группа работников. Признаком старения трудовых ресурсов является то, что каждый пятый работник сельского хозяйства – пенсионер по возрасту.

Удельный вес работников, охваченных профессиональным обучением и повышением квалификации на производстве, составляет 9% учетной численности работников. Периодичность повышения квалификации составляет 1 раз в 12 лет, а в таких отраслях, как сельское хозяйство, торговля, сфера услуг – один раз в 50–70 лет. Для сравнения скажем, что в странах ЕС квалификацию повышают один раз в пять лет [22].

А ведь технологическое перевооружение предприятий требует соответствующих изменений в требованиях к работникам, обеспечить которые возможно только за счет внедрения новых кадровых технологий.

В результате реформирования объектов социальной сферы села произошло отделение развития агропромышленного производства от развития социальной сферы сельских территорий. За 2000–2012 годы количество сельских населенных пунктов Украи-

ны уменьшилось на 289 единиц. Естественная убыль населения в сельской местности Харьковской области в 2 раза превышает показатель городских поселений (в сельской местности – «–8,2%», в городской местности – «3,9%»). Коэффициент смертности детей в возрасте до 1 года в 2012 году по сельской местности составлял 10,5% против 6,7% в городских населенных пунктах.

Как сделать село вымирающим? Нужно, прежде всего, закрыть образовательные учреждения. За тринадцать лет в Украине закрыто 40% государственных дошкольных учебных заведений, которые содержались за счет коллективных сельскохозяйственных предприятий. По данным табл. 3 проанализируем показатели охвата детей дошкольными учебными заведениями в сельской местности Харьковской области за 1990–2012 годы.

*Таблица 3*

**Показатели охвата детей дошкольными учебными заведениями в сельской местности Харьковской области\***

Годы	Количество заведений	в них мест, тыс.	Число детей в заведениях, тыс. чел.	Показатель охвата детей заведениями, %**	Число детей в расчете на 100 мест, чел.
1990	564	30,3	23,1	48	76
1995	548	27,0	15,0	38	56
2000	370	14,6	7,4	25	51
2005	248	8,5	5,0	21	59
2010	257	9,4	7,2	29	76
2011	261	10,2	8,0	30	78
2012	284	10,9	8,9	33	82

\* *Рассчитано автором по данным статистической информации Главного управления статистики в Харьковской области «Дошкольные учебные заведения Харьковской области».*

\*\* *В процентах к численности детей соответствующего возраста.*

За 1990–2012 годы в сельской местности Харьковской области количество детских садов уменьшилось почти в два раза и составляло в 2012 году 284 заведения. Из 100 сельских детей дошкольного возраста обеспечены детскими садами лишь 33 ребенка. В городской местности показатель охвата детей достигает 116 чел., в среднем по сельской местности Украины – 89 чел.

Обозначенные нами выше условия существования, воспроизводства и развития трудового потенциала села являются причиной того, что трудовая миграция стала практически единственным способом для обеспечения адекватного уровня жизни значительной части трудоспособного сельского населения. Каждый четвертый житель села выезжает на заработки в другие населенные пункты или за границу. В 60% сельских населенных пунктов Харьковской области зарегистрировано отрицательное сальдо миграции, значение которого колеблется от 22 человек в Двуречанском районе до 193 человек в Барвенковском районе. Основными вариантами трудоустройства безработных сельских жителей являются миграция за границу, миграция в город, циклическая трудовая миграция в город. Следует учесть, что в случае получения долгосрочной работы за границей такая миграция практически всегда имеет безвозвратный характер.

Отток наиболее инициативных, экономически активных граждан (в первую очередь молодежи) в города и за границу делает невозможным накопление и качественное воспроизводство сельских трудовых ресурсов, ускоряет процессы старения населения, снижает численность работающих и ухудшает качество трудового потенциала.

Реализовать современному аграрному предприятию социально ответственные функции, позволяющие решить проблему повышения качества жизни, можно через такие ключевые направления: концентрацию, диверсификацию сельскохозяйственного производства и повышение его экономической эффективности; предоставление «социального пакета» работающим; улучшение условий труда и быта работников; совершен-

ствование социальной структуры коллектива; стимулирование развития трудовой активности и творческой инициативы; создание условий для активного досуга работников и членов их семей; забота об окружающей среде; участие в общественной жизни территории, на которой находится аграрное предприятие; развитие социального предпринимательства.

Концентрация и диверсификация сельскохозяйственного производства и повышение его экономической эффективности является основой социально направленного бизнеса, поскольку убыточным, мелким хозяйствам, имеющим тяжелое финансовое состояние, трудно вести речь о добровольном участии в решении социальных проблем работников, их семей и территориальной общины. Эта функция предполагает крупное многоотраслевое ведение хозяйства, применение прогрессивных передовых форм организации труда, повышение содержательности труда, использование различных форм занятости, обучение без отрыва от производства.

Предоставление «социального пакета» работающим, по нашему мнению, под силу финансово устойчивым, высокорентабельным предприятиям. Он может включать бесплатное питание, служебный транспорт, услуги мобильной связи, страховку, льготы на приобретение продукции, товаров и услуг, дотации.

Улучшение условий труда и быта работников предполагает, в первую очередь, увеличение затрат на оплату труда, затрат на поддержание санитарно-гигиенических и эргономических условий, соблюдение норм безопасности и экологичности производства, оздоровление производственной сферы, применение новых технологий, обновление техники и оборудования, организацию хорошо оборудованных помещений-бытовок, пунктов приема пищи, обеспечение работников жильем, местами отдыха.

Совершенствование социальной структуры коллектива возможно реализовать за счет обучения и профессионального развития работников, привлечения молодых специалистов, увеличения затрат на обновление информационных ресурсов для работы персонала, сокращения доли малоквалифицированного труда, сокращения доли тяжелых и вредных для здоровья работ, трудоустройства инвалидов.

Развитие трудовой активности и творческой инициативы через вовлечение работающих в различные этапы хозяйственной деятельности также является элементом создания условий для достойного труда и способствует самореализации членов трудового коллектива.

Улучшению социального самочувствия работников призвано способствовать создание условий для активного досуга и досуга персонала и членов их семей (организация занятий физкультурой и спортом, обеспечение оздоровительного отдыха, проведение культурно-массовых мероприятий).

Экологическая составляющая социально ориентированного бизнеса (или забота об окружающей среде) включает реализацию природоохранной политики, экономное потребление ресурсов, проведение экологической экспертизы новых технологий и продукции, использование процедуры экологического аудита, отчеты перед общественностью о воздействии на окружающую среду, полную и достоверную информацию в рекламе и на упаковке продукции, обеспечение безопасности потребления продукции.

Рост благосостояния сельского населения зависит от участия работодателей в общественной территории, где оно располагается (территория присутствия). Социальная ответственность перед местными сообществами может включать: проведение акций поддержки социально незащищенных слоев населения (неработающих пенсионеров и др.); инвестиции в социально значимые проекты, спонсорство в области образования, здравоохранения, культуры, физкультуры, социальной защиты; участие в сохранении объектов культурно-исторического значения; привлечение средств других благотворителей на совместный социальный проект (участие в фандрайзинге); участие работников в оказании поддержки обществу (за счет пожертвований и предоставленного свободного времени); активное вовлечение руководителей хозяйства в обсуждение жизненно важных вопросов территории.

Особая роль отводится развитию социального предпринимательства как эффективному механизму решения локальных социальных и экономических проблем территориальных общин.

Проведенные в данной работе теоретические и аналитические исследования позволяют сформулировать следующие выводы:

1. Целью социально-ориентированной экономики и основой устойчивого социально-экономического развития является достижение высокого качества жизни населения. Первоочередными задачами становятся борьба с бедностью сельского населения, создание новых рабочих мест, условий для качественного роста трудовых ресурсов. Инструментом в реализации этих действий является социальная политика отдельных аграрных предприятий.

2. Социальная ответственность может стать важным ресурсом сельскохозяйственного предприятия, который способствует повышению качества жизни и снижению социальной напряженности на селе в том случае, если станет не одноразовым действием, а частью целостной стратегии управления производством. Социально ориентированная деятельность сельскохозяйственного предприятия способствует увеличению производства качественной продукции и услуг для населения, созданию новых рабочих мест, легализации занятости, росту инвестиций в развитие человеческого капитала, соблюдению требований законодательства (трудового, налогового, экологического), вкладу в формирование гражданского сообщества через партнерские программы и проекты развития местного сообщества.

3. На уровне отдельного аграрного предприятия социальная ответственность предполагает, что хозяйство, достигнув определенного уровня развития, соблюдая законодательно установленные нормы и правила, сверх этих требований добровольно осуществляет деятельность, направленную на решение социальных проблем работающих, членов их семей и территориального сообщества. Основой интенсивного воздействия на повышение качества жизни сельского населения является трехсторонняя социальная ответственность всех участников процесса – государства, предприятия, населения.

4. Управление мотивацией менеджмента сельскохозяйственных предприятий в направлении повышения их социальной ответственности возможно за счет создания системы экономических и неэкономических стимулов, включающей: бюджетную поддержку инвестиционных проектов; предоставление налоговых льгот по отчислениям в местный бюджет; налоговое стимулирование по созданию собственных инновационных центров; предоставление в аренду имущества территориальных общин на льготных условиях; содействие обмену знаниями, опытом ведения хозяйственной деятельности; осуществление образовательных инициатив по отношению к персоналу предприятия (накопление специфических знаний, повышение уровня владения иностранными языками, компьютерными технологиями); устранение избыточных административных барьеров в ведении деятельности; информирование об успехах; доступность и открытость информации; освещение в средствах массовой информации; положительную оценку деятельности, которая формирует имидж аграрного предприятия.

### Литература

1. *Ефимов В.А.* Нравственные основы экономики и проблемы модернизации страны // Институт социологии РАН, г. Москва. 30 сентября 2010 г. – [Электронный ресурс]. – URL: [http://vk.com/video98947779\\_165740067](http://vk.com/video98947779_165740067).
2. *Bowen Howard R.* Social Responsibilities of the Businessman. – N.Y.: Harper & Row, 1953. – 298 p.
3. *Валитов Ш.М., Мальгин В.А.* Взаимодействие власти и бизнеса: сущность, новые формы и тенденции, социальная ответственность. – Федеральное агентство по образованию, Казанский гос. финансово-экон. ин-т. – М.: Экономика, 2009. – 207 с.
4. *Богатенкова Е.Ю.* Активизация деятельности предпринимателей к реализации концепции социальной ответственности бизнеса // Проблемы современной экономики. – Санкт-Петербург, 2011. № 3(39). С. 119-122.

5. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
6. *Хачатурян К.С.* Социальные инвестиции и их роль в интеллектуализации человеческого капитала // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2012. №2. С.113-116.
7. *Кузнецова А.И.* Инфраструктура как научный компонент экономического и социального развития городов России // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2014. №1. С.11-19.
8. *Медведева И.А.* Алгоритм выделения приоритетных направлений развития социальной инфраструктуры региона // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2014. № 1. С.19-23.
9. *Морковкин Д.Е.* Социально-экономические аспекты устойчивого развития экономики территорий // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2014. № 1. С.4-10.
10. *Аксенова Н.Л.* Кластеризация региона как критерий социально-экономической оценки наличия врачебных кадров // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. 2013. № 3(5). С. 4-10.
11. *Клепиков Д.М., Пасечникова Л.В.* Социально-экономические аспекты ответственности современного российского бизнеса: монография. – Орск: ОГУ, 2011. – 194 с.
12. *Чубарова Т.В.* Социальная ответственность в рыночной экономике: работник, бизнес, государство. – СПб.: Нестор-История, 2011. – 320 с.
13. *Рат Т.* Пять элементов благополучия: инструменты повышения качества жизни [Электронный ресурс] / Т. Рат, Дж. Хартер // Официальный сайт Института Гэллага. – Режим доступа: [www.URL: http://www.gallupinstitute.ru](http://www.gallupinstitute.ru).
14. *Копнов В.А.* Холистический подход к изучению качества жизни [Электронный ресурс] // Официальный сайт Института качества жизни г. Екатеринбург. – URL: <http://www.institut-kachestva.ru/html/sm.php>.
15. *Герасимова И.Н.* Тенденции развития социальной сферы и качества жизни населения в современной экономической системе: автореф. дис. ... канд. экон. наук. – Чебоксары, 2008.
16. О плане мер по реализации в 2013 году Стратегии государственной политики содействия развитию гражданского общества в Украине: Указ Президента Украины № 342/2013. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.prezident.gov.ua/ru/documents/15829.html>.
17. Про внесение изменений в Закон Украины «Про государственный бюджет Украины на 2014 год»: Закон Украины №1165-VII от 27 марта 2014 года. – Голос Украины, 2 апреля 2014 г.
18. *Мала С.* Щодо вартості робочої сили в сільському господарстві / С. Мала // Україна: аспекти праці. 2013. № 1. С. 27.
19. *Кір'ян Т.* Проблеми соціально-економічного розвитку України на сучасному етапі / Т. Кір'ян, М. Шаповал // Україна: аспекти праці. 2013. № 6. С. 37.
20. Рівень безробіття зросте до 8,2% // Праця і зарплата. 2014. № 14 (882). – С. 2.
21. *Бондарчук К.* Причини поширення неформальної зайнятості на сільських територіях та регуляторні важелі щодо її легалізації / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. 2014. № 2. С. 17-22.
22. До Закону України «Про професійний розвиток працівників» // Праця і зарплата. 2012. № 16 (788). С. 3.

### The Role of Social Responsibility of Agrarian Employers in Rural Population Living Standard Improvement

*Valentina Vasilyenka Yarovaya, Ph.D., Associate Professor, Kharkiv National Agrarian University named after V.V. Dokuchayev*

*A system analysis of literature sources about the questions of social responsibility of agrarian employers, its role in rural population life quality improvement is made. The peculiarities of agricultural enterprises social responsibility formation as a resource of living standard improvement are revealed. The analysis of the key directions which allow the farms to realize social responsibility functions and affect employees' and local associations' living standards is conducted. The levers of enterprises management motivation in the direction of their social responsibility increase are represented.*

*Keywords: social responsibility of agricultural employers, living standards, personnel, rural population, economic and social problems, socially responsible functions, motivation, stimulation of employers.*