

## РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

**І. І. ЧЕРНЕГА**, доктор економічних наук  
**Ю. О. НЕСТЕРЧУК**, доктор економічних наук  
**О. В. БАНАР**, доктор економічних наук  
**М. А. КОРОТЄЄВ**, кандидат економічних наук  
**Л. В. ПРИСЯЖНА**, кандидат економічних наук  
**Т. В. КІРБАЙ**, викладач-стажист  
Уманський національний університет

*У статті досліджено роль соціально-трудових відносин у системі управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання в аграрній сфері. Визначено, що ефективність функціонування підприємств значною мірою залежить від рівня розвитку соціально-трудових відносин, які формують основу взаємодії між роботодавцями, працівниками та державою. Проаналізовано теоретичні підходи до трактування соціально-трудових відносин та їх місце у системі управління підприємством. Встановлено, що розвиток соціально-трудових відносин сприяє підвищенню продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємств, формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку. Визначено основні напрями удосконалення управління соціально-трудовими відносинами, зокрема розвиток соціального партнерства, впровадження сучасних механізмів мотивації праці, підвищення рівня соціального захисту працівників та розвиток людського капіталу. Запропоновано концептуальну модель впливу соціально-трудових відносин на соціально-економічний розвиток суб'єктів господарювання.*

**Ключові слова:** соціально-трудові відносини, соціально-економічний розвиток, суб'єкти господарювання, аграрна сфера, соціальне партнерство, людський капітал, продуктивність праці, управління підприємством.

**Постановка проблеми.** Сучасний розвиток економіки характеризується зростанням ролі людського капіталу, інтелектуальних ресурсів та соціальних факторів у забезпеченні ефективного функціонування підприємств в аграрній сфері [1]. У таких умовах соціально-трудові відносини виступають важливим елементом економічної системи, який забезпечує взаємодію між основними учасниками трудового процесу – працівниками, роботодавцями та державою.

Ефективність управління підприємствами значною мірою залежить від рівня організації трудових відносин, якості мотиваційних механізмів, соціального захисту працівників та розвитку соціального діалогу. Налагоджена система соціально-трудових відносин сприяє формуванню сприятливого

соціального середовища, підвищенню продуктивності праці, зростанню інноваційної активності та конкурентоспроможності підприємств [2, 3].

В умовах трансформації економіки України, посилення глобальної конкуренції, цифровізації виробництва та змін на ринку праці виникає необхідність удосконалення механізмів управління соціально-трудовими відносинами [4, 5]. Недостатній рівень соціального діалогу, нерівномірність розподілу економічних результатів праці та проблеми соціального захисту працівників знижують ефективність функціонування підприємств та стримують їх соціально-економічний розвиток.

Отже, дослідження ролі соціально-трудових відносин у процесі управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання в аграрній сфері є важливим науковим завданням.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми розвитку соціально-трудових відносин досліджуються у працях багатьох українських та зарубіжних науковців. Значний внесок у розвиток теорії соціально-трудових відносин зробили Андрейцева І. А. [1], Антонюк В. П. [2], Пігуль Н., Дехтяр Н., Пігуль Є. [3], Гончар О. І., Мокренко Д. С. [4], Баценко Л. М., Андріяш М. Ю. [5], Іваницька С. Б., Галайда Т. О. [6], Зайченко О. І., Кузнецова В. І. [7] та інші [8–11]. У наукових працях зазначених авторів розглядаються питання формування системи соціального партнерства, розвитку ринку праці, підвищення продуктивності праці та управління людськими ресурсами. Однак в умовах сучасних економічних трансформацій потребують подальшого дослідження питання впливу соціально-трудових відносин на управління соціально-економічним розвитком підприємств в аграрній сфері.

**Методика досліджень.** Методологічною основою дослідження є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, що забезпечують комплексний аналіз ролі соціально-трудових відносин у процесі управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання.

У процесі дослідження застосовано системний підхід, який дозволив розглядати соціально-трудові відносини як складну соціально-економічну систему взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, що впливає на ефективність функціонування підприємств.

Для досягнення поставленої мети використано такі методи дослідження:

✓ метод теоретичного узагальнення та наукової абстракції – для дослідження сутності соціально-трудових відносин, узагальнення наукових підходів до їх трактування та визначення їх ролі у системі управління підприємством;

✓ аналіз і синтез – для дослідження складових соціально-трудових відносин, визначення їх впливу на соціально-економічний розвиток суб'єктів господарювання;

✓ порівняльний аналіз – для виявлення особливостей розвитку соціально-трудових відносин у сучасних умовах функціонування підприємств;

✓ структурно-логічний метод – для побудови концептуальної моделі впливу соціально-трудових відносин на соціально-економічний розвиток підприємств;

✓ метод узагальнення та систематизації – для формування напрямів удосконалення управління соціально-трудовими відносинами.

Інформаційну базу дослідження становлять наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань економіки праці, соціально-трудових відносин та управління людськими ресурсами, статистичні дані, аналітичні матеріали міжнародних організацій, а також нормативно-правові акти, що регулюють сферу трудових відносин. Використання зазначених методів дослідження забезпечило комплексний підхід до вивчення соціально-трудових відносин та дозволило обґрунтувати їх значення для підвищення ефективності управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання.

**Метою статті** є дослідження ролі соціально-трудових відносин у процесі управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання та обґрунтування напрямів їх удосконалення.

**Результати досліджень.** Соціально-трудові відносини є важливою складовою економічної системи та відображають взаємодію між працівниками, роботодавцями і державою у процесі організації праці, розподілу результатів діяльності та забезпечення соціального захисту [1, 6]. Їх ефективне функціонування сприяє формуванню стабільного соціально-економічного середовища, що є передумовою сталого розвитку підприємств.

Основні складові соціально-трудових відносин наведено у таблиці 1.

**Табл. 1. Основні складові соціально-трудових відносин**

Складова	Характеристика
Трудові відносини	Взаємодія між працівником і роботодавцем щодо виконання трудових функцій
Соціальне партнерство	Система узгодження інтересів між роботодавцями, працівниками та державою
Оплата праці	Механізм матеріального стимулювання працівників
Умови праці	Сукупність факторів, що визначають комфортність та безпеку праці
Соціальний захист	Система гарантій щодо забезпечення соціальної стабільності працівників

*Примітка.* Сформовано авторами на основі [1, 2, 6].

Таким чином, соціально-трудові відносини є багатокомпонентною системою взаємодії між основними учасниками трудового процесу. Їх структура охоплює як економічні, так і соціальні аспекти організації праці, що формують основу ефективного функціонування підприємств.

Ключовим елементом цієї системи виступають трудові відносини, які визначають характер взаємодії між працівником і роботодавцем у процесі виконання трудових функцій та забезпечують організацію виробничої діяльності [12]. Важливу роль у регулюванні взаємовідносин між сторонами трудового процесу відіграє соціальне партнерство, що передбачає узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави через механізми соціального діалогу та колективно-договірного регулювання [13].

Не менш значущими складовими соціально-трудових відносин є оплата праці та умови праці, які визначають рівень матеріальної зацікавленості працівників, їх мотивацію до продуктивної праці та загальний соціально-психологічний клімат у трудовому колективі [14]. Раціонально організована система оплати праці та належні умови праці сприяють підвищенню продуктивності праці, зменшенню плинності кадрів та зростанню ефективності діяльності підприємств.

Важливим елементом системи соціально-трудових відносин є також соціальний захист працівників, який забезпечує реалізацію соціальних гарантій та сприяє формуванню стабільності трудових відносин [8, 14]. Наявність ефективної системи соціального захисту підвищує рівень соціальної безпеки працівників та сприяє підвищенню їх лояльності до підприємства.

Отже, соціально-трудові відносини формують основу ефективного функціонування підприємства та забезпечують реалізацію соціально-економічних інтересів учасників трудового процесу.

Ефективні соціально-трудові відносини сприяють досягненню низки позитивних економічних та соціальних результатів [9].

**Табл. 2. Вплив соціально-трудових відносин на розвиток підприємств**

Напрямок впливу	Результат
Підвищення мотивації працівників	Зростання продуктивності праці
Поліпшення умов праці	Зниження плинності кадрів
Соціальний діалог	Підвищення рівня довіри між працівниками і роботодавцями
Інвестування в людський капітал	Зростання інноваційного потенціалу
Соціальна відповідальність	Формування позитивного іміджу підприємства

*Примітка. Сформовано авторами на основі [8, 9, 11].*

Аналіз даних, наведених у таблиці 2, дозволяє зробити висновок, що ефективна система соціально-трудових відносин має безпосередній вплив на соціально-економічний розвиток підприємств. Взаємозв'язок між основними напрямками розвитку соціально-трудових відносин та результатами діяльності підприємства свідчить про їх важливу роль у підвищенні ефективності функціонування суб'єктів господарювання.

Зокрема, підвищення рівня мотивації працівників сприяє зростанню продуктивності праці, що позитивно впливає на економічні результати діяльності підприємства [5, 13]. Водночас поліпшення умов праці створює сприятливе робоче середовище, що зменшує рівень плинності кадрів та підвищує стабільність трудового колективу. Важливим чинником ефективних соціально-трудових відносин є також розвиток соціального діалогу, який забезпечує підвищення рівня довіри між працівниками та роботодавцями і сприяє узгодженню їх економічних інтересів.

Крім того, інвестування в розвиток людського капіталу сприяє підвищенню інноваційного потенціалу підприємства, що є важливою передумовою його конкурентоспроможності в сучасних умовах [2]. Водночас впровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства, зміцненню його репутації та підвищенню рівня довіри з боку працівників, партнерів і суспільства.

Отже, розвиток соціально-трудових відносин є важливим фактором підвищення ефективності управління підприємствами та забезпечення їх сталого соціально-економічного розвитку.

Управління соціально-трудовими відносинами на рівні підприємства передбачає реалізацію комплексу управлінських заходів, спрямованих на забезпечення ефективної взаємодії між учасниками трудового процесу [1]. До ключових елементів такої системи належать:

- формування справедливої системи оплати праці;
- забезпечення належних умов праці та соціального захисту працівників;
- розвиток системи мотивації та стимулювання трудової діяльності;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі;
- розвиток професійних компетенцій працівників.

Ефективні соціально-трудові відносини сприяють підвищенню рівня довіри між роботодавцями та працівниками, що позитивно впливає на продуктивність праці та результативність діяльності підприємства [9]. Крім того, розвиток соціального партнерства дозволяє забезпечити узгодження економічних і соціальних інтересів сторін трудових відносин.

Концептуальна модель впливу соціально-трудових відносин на соціально-економічний розвиток підприємства, представлена на рисунку 1, відображає послідовний взаємозв'язок між ключовими елементами системи управління трудовими ресурсами та результатами діяльності суб'єктів господарювання. У центрі моделі знаходяться соціально-трудові відносини як базовий інституційний механізм взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, що визначає характер організації трудового процесу на підприємстві.

Формування ефективної системи соціально-трудових відносин сприяє розвитку соціального партнерства, яке забезпечує узгодження інтересів сторін трудових відносин та створює передумови для конструктивного соціального діалогу [10]. На основі соціального партнерства формується ефективна система мотивації праці, що стимулює працівників до підвищення результативності їх діяльності та сприяє зростанню продуктивності праці.

Важливим елементом моделі є розвиток людського капіталу, який передбачає підвищення рівня професійної підготовки працівників, розвиток їх компетенцій та формування інноваційного потенціалу підприємства. Інвестування у розвиток людського капіталу забезпечує підвищення продуктивності праці та ефективності використання трудових ресурсів [11].

У результаті зазначених процесів підвищується конкурентоспроможність підприємства, що проявляється у зростанні ефективності виробництва, підвищенні якості продукції та зміцненні позицій підприємства на ринку.



**Рис. 1. Модель впливу соціально-трудових відносин на соціально-економічний розвиток підприємства в аграрній сфері**

*Примітка. Розроблено авторами.*

Сукупна дія зазначених факторів забезпечує досягнення сталого соціально-економічного розвитку аграрного підприємства, що є кінцевою метою ефективного управління соціально-трудовими відносинами.

Таким чином, запропонована модель демонструє системний характер впливу соціально-трудових відносин на результати діяльності підприємства в аграрній сфері та підтверджує їх ключову роль у забезпеченні ефективного соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання.

Важливу роль у формуванні ефективної системи соціально-трудових відносин відіграє держава, яка визначає нормативно-правові засади регулювання трудових відносин, формує соціальну політику та створює інституційні умови для розвитку соціального діалогу [13]. У сучасних умовах управління соціально-трудовими відносинами повинно враховувати нові виклики, пов'язані з цифровізацією економіки, поширенням дистанційних форм зайнятості, розвитком гіг-економіки та зростанням ролі інноваційної діяльності [9]. У зв'язку з цим актуальним є впровадження сучасних підходів до управління людськими ресурсами, орієнтованих на розвиток компетенцій працівників, підвищення їх мотивації та забезпечення гнучкості організації праці.

У сучасних умовах розвитку економіки важливим є формування ефективних механізмів управління соціально-трудовими відносинами. Одним із важливих напрямів удосконалення соціально-трудових відносин є розвиток системи корпоративної соціальної відповідальності, що передбачає добровільне впровадження підприємствами соціально орієнтованих практик управління, які сприяють підвищенню рівня соціальної стабільності в колективах, формуванню позитивного іміджу підприємств і зміцненню їх конкурентних позицій.

Основні напрями їх удосконалення наведено у таблиці 3.

**Табл. 3. Напрями удосконалення соціально-трудових відносин**

Напря́м	Основні заходи
Розвиток соціального партнерства	укладання колективних договорів, розвиток соціального діалогу
Підвищення мотивації праці	впровадження гнучких систем оплати праці
Розвиток людського капіталу	професійне навчання, підвищення кваліфікації
Поліпшення умов праці	модернізація робочих місць
Соціальна відповідальність бізнесу	реалізація соціальних програм

Дані, представлені у таблиці 3, відображають основні напрями удосконалення соціально-трудових відносин на рівні підприємств, що спрямовані на підвищення ефективності управління трудовими ресурсами та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку суб'єктів господарювання. Формування ефективної системи соціально-трудових відносин потребує реалізації комплексу взаємопов'язаних заходів, спрямованих на гармонізацію інтересів працівників і роботодавців та підвищення результативності трудової діяльності.

Одним із ключових напрямів є розвиток соціального партнерства, який передбачає активізацію соціального діалогу між роботодавцями та працівниками, а також укладання колективних договорів, що регламентують умови праці, оплату праці та соціальні гарантії [13]. Важливе значення має підвищення мотивації праці шляхом впровадження гнучких систем оплати праці, які враховують результати діяльності працівників та стимулюють їх до підвищення продуктивності праці.

Не менш важливим напрямом є розвиток людського капіталу, що передбачає організацію професійного навчання, підвищення кваліфікації працівників та розвиток їх професійних компетенцій. Інвестування у розвиток персоналу сприяє підвищенню інноваційного потенціалу підприємств та їх конкурентоспроможності [10]. Крім того, удосконалення соціально-трудових відносин передбачає поліпшення умов праці шляхом модернізації робочих місць, впровадження сучасних технологій та забезпечення безпечного виробничого середовища. Важливу роль також відіграє розвиток соціальної відповідальності бізнесу, що реалізується через впровадження соціальних програм, спрямованих на підтримку працівників та підвищення їх соціального добробуту.

Отже, реалізація визначених у таблиці напрямів сприятиме формуванню ефективної системи соціально-трудових відносин, підвищенню рівня соціальної стабільності на підприємствах та забезпеченню їх сталого соціально-економічного розвитку.

Таким чином, соціально-трудові відносини виступають важливим інструментом забезпечення соціально-економічного розвитку підприємств, оскільки сприяють підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, зростанню продуктивності праці та формуванню інноваційного середовища.

**Висновки.** У результаті проведеного дослідження встановлено, що соціально-трудова відносина відіграють важливу роль у процесі управління соціально-економічним розвитком суб'єктів господарювання. Ефективна система соціально-трудова відносин забезпечує узгодження інтересів роботодавців і працівників, сприяє підвищенню продуктивності праці, зміцненню конкурентоспроможності підприємств та забезпеченню сталого розвитку економіки. Удосконалення управління соціально-трудова відносинами повинно передбачати розвиток соціального партнерства, підвищення рівня соціального захисту працівників, впровадження сучасних систем мотивації праці та формування ефективної системи розвитку людського капіталу. Реалізація зазначених напрямів сприятиме підвищенню ефективності функціонування підприємств та забезпеченню їх довгострокового соціально-економічного розвитку. Подальші дослідження доцільно спрямувати на розробку інноваційних механізмів управління соціально-трудова відносинами в умовах цифрової трансформації економіки.

### Література:

1. Андрейцева І. А. Ринок праці України: сучасні тенденції. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-4>
2. Антонюк В. П. Проблеми забезпечення регіонів України робочою силою як ризик для післявоєнного відновлення. *Управління економікою: теорія та практика. Літопис Чумаченка* : зб. наук. пр. Ін-т економіки промисловості НАН України. 2020. С. 3–13.
3. Пігуль Н., Дехтяр Н., Пігуль Є. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті економічної безпеки держави. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*. 2023. Вип. 1. С. 44–54.
4. Гончар О. І., Мокренко Д. С. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 2. Т. 2. С. 78–80.
5. Баценко Л. М., Андріяш М. Ю. Управління людськими ресурсами та знаннями підприємств як конкурентна перевага організації. *Науковий вісник ОНЕУ*. 2024. № 3–4 (316–317). С. 93–99.
6. Іваницька С. Б., Галайда Т. О. *Навчальний посібник із дисципліни «Економіка праці й соціально-трудова відносина» для студентів галузей знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» й 07 «Управління та адміністрування» усіх форм навчання*. Полтава : ПолтНТУ ім. Юрія Кондратюка, 2019. 217 с.
7. Зайченко О. І., Кузнецова В. І. *Управління людськими ресурсами: навч. посіб.* За наук. ред. О. І. Зайченко. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2015. 232 с.
8. Чепурко Г. Ринок праці України: сучасні виклики та ризики. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2022. № 3. С. 121–148. <https://doi.org/10.15407/sociology2022.03.121>
9. Макарова О. В. *Соціальна політика в Україні: монографія*. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Київ, 2015. 244 с.
10. Пасека С., Семикіна А. Соціально-трудова потенціал регіону: методологічні аспекти дослідження в умовах інноваційних змін та загроз. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-134>

11. Корсікова Н. М., Козак К. Б., Дяченко Ю. В. Стратегічні напрями управління людськими ресурсами у системі антикризових заходів. *Наукові перспективи*. 2020. № 6 (6). С. 358–371.

12. Суровцева І., Маслак Г. Особливості управління людськими ресурсами у системі менеджменту соціальної роботи. *Вісник ПДТУ. Серія соціально-гуманітарні науки*. 2024. Т. 11, № 11. <https://doi.org/10.31498/2617-2038.2024.11.312061>

13. Новікова О. Ф., Логачова Л. М. Особливості фінансування соціальної інфраструктури в процесі бюджетної децентралізації. *Економічний вісник Донбасу*. 2017. № 1 (47). С. 4–12.

14. Грішнова О. А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 34.

### References:

1. Andreitseva, I. A. (2021). Labor market of Ukraine: Current trends. *Economy and Society*, (28). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-28-4>. [in Ukrainian].

2. Antoniuk, V. P. (2020). Problems of providing the regions of Ukraine with labor force as a risk for post-war recovery. *Economic Management: Theory and Practice. Chumachenko Chronicle: Collection of Scientific Papers*, 3–13. [in Ukrainian].

3. Pihul, N., Dekhtiar, N., Pihul, Ye. (2023). Current trends in labor market development in the context of the state's economic security. *Bulletin of Sumy State University. Economics Series*, (1), 44–54. [in Ukrainian].

4. Honchar, O. I., Mokrenko, D. S. (2014). Formation of labor potential in modern economic conditions. *Bulletin of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2(2), 78–80. [in Ukrainian].

5. Batsenko, L. M., Andriiash, M. Yu. (2024). Human resource and knowledge management of enterprises as a competitive advantage of the organization. *Scientific Bulletin of Odesa National Economic University*, 3–4(316–317), 93–99. [in Ukrainian].

6. Ivanytska, S. B., Halaida, T. O. (2019). *Study guide on the discipline "Labor Economics and Social and Labor Relations" for students of fields of knowledge 05 "Social and Behavioral Sciences" and 07 "Management and Administration" of all forms of study*. Poltava: PolNTU named after Yurii Kondratiuk. [in Ukrainian].

7. Zaichenko, O. I., Kuznetsova, V. I. (2015). *Human resource management*. O. I. Zaichenko (Ed.). Ivano-Frankivsk: Lileia-NV. [in Ukrainian].

8. Chepurko, H. (2022). Labor market of Ukraine: Current challenges and risks. *Sociology: Theory, Methods, Marketing*, (3), 121–148. <https://doi.org/10.15407/sociology2022.03.121>. [in Ukrainian].

9. Makarova, O. V. (2015). *Social policy in Ukraine*. Kyiv: Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine. [in Ukrainian].

10. Pasiaka, S., Semykina, A. (2024). Social and labor potential of the region: Methodological aspects of research in the conditions of innovative changes and threats. *Economy and Society*, (70). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-134>. [in Ukrainian].

11. Korsikova, N. M., Kozak, K. B., Diachenko, Yu. V. (2020). Strategic directions of human resource management in the system of anti-crisis measures. *Scientific Perspectives*, 6(6), 358–371. [in Ukrainian].

12. Surovtseva, I., Maslak, H. (2024). Features of human resource management in the social work management system. *Bulletin of PSTU. Series: Social and Humanitarian Sciences*, 11(11). <https://doi.org/10.31498/2617-2038.2024.11.312061>. [in Ukrainian].

13. Novikova, O. F., Lohachova, L. M. (2017). Features of financing social infrastructure in the process of budget decentralization. *Economic Bulletin of Donbas*, 1(47), 4–12. [in Ukrainian].

14. Hrishnova, O. A. (2014). Human, intellectual, and social capital of Ukraine: Essence, interrelation, assessment, and directions of development. *Social and Labor Relations: Theory and Practice*, (1), 34. [in Ukrainian].

### **Annotation**

**Cherneha I. I., Nesterchuk Y. O., Banar O. V., Korotiev M. A., Prysyzhna L. V., Kirbai T. V.**

#### ***The role of social-labor relations in the process of managing the socio-economic development of economic entities in the agricultural sphere***

*The article examines the role of social and labor relations in the system of managing the socio-economic development of business entities in the agricultural sector. The impact of social and labor relations on the development of enterprises is determined and it is proven that the development of social and labor relations contributes to an increase in the level of social stability in collectives, which has a positive effect on the results of the activities of enterprises. The article determines that the efficiency of the functioning of enterprises largely depends on the level of development of social and labor relations, which form the basis of interaction between employers, employees and the state. It has been established that the development of social and labor relations contributes to increasing labor productivity, the competitiveness of enterprises, the formation of a favorable socio-psychological climate in labor collectives, and ensuring sustainable socio-economic development.*

*It is substantiated that the management of social and labor relations at the enterprise level involves the implementation of a set of management measures aimed at ensuring effective interaction between participants in the labor process, and its key elements are identified. A model of the influence of social and labor relations on the socio-economic development of an enterprise has been formed, which demonstrates the relationship between the development of social and labor relations and the economic efficiency of the enterprise. It is substantiated that the state plays an important role in the formation of an effective system of social and labor relations, since it determines the regulatory and legal principles for regulating labor relations, forms social policy and creates institutional conditions for the development of social dialogue.*

*The main directions of improving the management of social and labor relations are identified, in particular the development of social partnership, the introduction of modern mechanisms for motivating labor, increasing the level of social protection of employees and the development of human capital. A conceptual model of the influence of social and labor relations on the socio-economic development of business entities is proposed.*

**Key words:** *social and labor relations, socio-economic development, business entities, agricultural sector, social partnership, human capital, labor productivity, enterprise management.*