

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
економічний факультет
кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

з теми: **«СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ НА ПІДПРИЄМСТВІ:
СТАН ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ»**

Виконала: студентка 2 курсу групи Mg1-M19z
спеціальності 073 Менеджмент

Ризак Михайло Орестович

Керівник:

Андрейцева І.А., кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту

Рецензент:

Матвейчук Л.О., доктор наук з державного
управління, професор кафедри туризму та
готельно-ресторанної справи

Кам'янець-Подільський – 2020 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..	7
1.1. Соціально-трудові відносин як об’єкт дослідження	7
1.2. Елементи соціально-трудових відносин	16
1.3. Фактори впливу на формування соціально-трудових відносин.....	25
Висновки до 1 розділу	34
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН КАМ’ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКОГО АТ «ГІПСОВИК».....	36
2.1. Організаційно-економічна економічна характеристика Кам’янець-Подільського АТ «Гіпсовик»	36
2.2. Трудовий потенціал Кам’янець-Подільського АТ «Гіпсовик».....	46
2.3. Аналіз соціально-трудових відносин, пов’язаних з винагородою до праці Кам’янець-Подільського АТ «Гіпсовик»	55
Висновки до 2 розділу	68
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН КАМ’ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКОГО АТ «ГІПСОВИК»	70
3.1. Удосконалення механізму мотивації персоналу Кам’янець-Подільського АТ «Гіпсовик»	70
3.2. Інструменти регулювання соціально-психологічних умов Кам’янець-Подільського АТ «Гіпсовик»	79
3.3. Поліпшення розвитку персоналу як складова соціально-трудових відносин підприємства.....	86
Висновки до 3 розділу	94
ВИСНОВКИ.....	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	101
ДОДАТКИ.....	106

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток соціально-трудових відносин розпочався з виникненням найманої праці і продовжує тривати сьогодні під впливом розвитку виробничих систем, потреб людей та шляхів їх задоволення. Отже, наукові погляди на сутність, основні аспекти ефективного формування трудових відносин пройшли тривалий еволюційний шлях удосконалення, однак поняття «соціально-трудові відносини» дістав поширення порівняно недавно. Його вивчення як системної категорії економіки праці зумовлене еволюцією наукових і прикладних поглядів на роль людини у розвитку економічної системи.

Зокрема, сучасна економічна наука розглядає людей як повноправних суб'єктів соціально-трудових відносин, які потребують не лише уваги до своїх потреб, але їхнього повноцінного задоволення, оскільки від цього залежить якість життя та рівень соціального розвитку суспільства загалом. З огляду на зазначене, особливої уваги потребує встановлення сутнісних характеристик соціально-трудових відносин з метою розроблення теоретичної основи їхнього формування та вдосконалення.

Соціально-трудові відносини відіграють ключову роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність суб'єкта господарювання залежить не лише від рівня конкурентоспроможності, економічного потенціалу, але й від професійності персоналу.

Дослідженням проблем формування соціально-трудових відносин займалися такі вітчизняні вчені: Б.М. Генкін, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, А.М. Колот, Ю.М. Остапенко та інші дослідники.

Незважаючи на високий рівень активності досліджень у цьому напрямі, потребують системного наукового дослідження низка теоретичних і практичних проблем, адже механізм формування та розвитку соціально-трудових відносин залишається недостатньо розробленим. Це й зумовило вибір теми роботи.

Метою роботи є дослідження стану соціально-трудових відносин на підприємстві та розробка шляхів їх удосконалення.

Відповідно до сформульованої мети необхідно вирішити такі завдання:

- з'ясувати сутність соціально-трудових відносин як об'єкта дослідження;
- розкрити елементи соціально-трудових відносин;
- охарактеризувати фактори впливу на формування соціально-трудових відносин;
- розглянути організаційно-економічну характеристику Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик»
- оцінити трудовий потенціал Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик»;
- проаналізувати соціально-трудові відносини, пов'язані з винагородою до праці Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик»;
- удосконалити механізм мотивації персоналу Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик»;
- обґрунтувати інструменти регулювання соціально-психологічних умов Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик»;
- запропонувати поліпшення розвитку персоналу як складової соціально-трудових відносин підприємства.

Об'єктом дослідження є система соціально-трудових відносин.

Предмет дослідження – є сукупність теоретико-методичних аспектів оцінювання та вдосконалення соціально-трудових відносин Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик».

Методи дослідження. У дослідженні використано діалектичний метод для оцінювання соціально-економічних явищ. Для вивчення теоретичних аспектів досліджуваних процесів використовувався системний метод. Метод порівняння – для оцінювання стану соціально-трудових відносин на підприємстві; факторний аналіз – для з'ясування взаємозв'язку продуктивності праці і рівня заробітної плати.

Інформаційною базою дослідження – законодавчі акти, матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України,

звітно-статистична інформація Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик», бухгалтерська документація, наукові публікації.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що пропозиції проведеного дослідження можуть бути використані керівництвом Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик» з метою вдосконалення соціально-трудових відносин.

Апробація результатів дослідження знайшли відображення у 1 публікації в збірнику наукових праць: Матеріалах за результатами VIII науково-практичної конференції студентів та молодих вчених «Сталий розвиток України: проблеми і перспективи» (м. Кам'янець-Подільський, 2020р.)

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг роботи – 103 сторінки друкованого тексту.

ВИСНОВКИ

На підставі аналізу соціально-трудових відносин базового підприємства можна підсумувати.

Соціально-трудові відносини – відносини роботодавців і найманих працівників та їх об'єднань, які регулюються та контролюються державою, пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю, спрямовані на підвищення рівня й якості життя людей, досягнення соціального прогресу.

Соціально-трудові відносини як система включає сукупність взаємопов'язаних елементів. Ключовими елементами є три сторони: роботодавці, наймані працівники, держава. Суб'єктами соціально-трудових відносин є окремі працівники, їх групи, в які вони об'єдналися за певними ознаками (галузевими, територіальними, рівнями ієрархічної структури організацій).

Рівень соціально-трудових відносин має інтегральний характер і його розглядають у двох площинах – «горизонтальній» та «вертикальній». Горизонтальна площина – це індивідуальні, колективні та комбіновані відносини між їхніми сторонами та суб'єктами. Соціально-трудові відносини розглядаються на рівні підприємства, галузі, території, регіону, економіки загалом, тобто це вертикальна площина відносин у соціально-трудовій сфері. Для кожного рівня соціально-трудових відносин специфічними є предмет відносин і взаємозв'язок між ними. Соціально-трудові відносини залежно від їхнього характеру, методів розв'язання проблем класифікують за типами. В залежності від поєднання суб'єктів власності на засоби виробництва і робочої сили виокремлюють два види соціально-трудових відносин .

Зміст соціально-трудових відносин визначається державною соціальною політикою, яка передбачає використання результатів економічного зростання для всіх громадян. Поряд із внутрішніми чинниками формування соціально-трудових відносин діють і зовнішні, які розподіляються на дві групи. Одна з них,

враховує вплив країн з високим рівнем розвитку соціально-трудових відносин, інша – вплив глобалізації економіки. Глобалізаційні процеси поглиблюють вже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах. Стратегічне реформування системи соціально-трудових відносин, з врахуванням якісної гнучкості ринку праці, передбачає розробку моделі адаптації соціально-трудових відносин до тенденцій формування мережевої економіки

Кам'янець-Подільське АТ «Гіпсовик» займається видобутком вапнякового і гіпсового каменю, виробництвом гіпсу та продукції з вапняку. За період дослідження розмір активів зріс на 33 %. Фінансування майна позиковими коштами складає 60,9%. Масштаби діяльності скоротились на 46,5%, і як наслідок чистий прибуток зменшився майже 4 рази.

Виявлено погіршення ефективності використання ресурсів. Продуктивність праці зменшилась на 28,1%. Фондомісткість на 1 грн. реалізованої продукції зросла на 0,74 грн. Значення коефіцієнтів абсолютної і швидкої ліквідності значно нижчі за нормативні, що є свідченням неможливості негайного погашення поточних зобов'язань. Коефіцієнт співвідношення залученого і власного капіталу свідчить, що на кожну 1 грн. власних коштів припадає 2,37 грн. позикових коштів.

За трьохрічний період чисельність персоналу скоротилась на 25,6%. У структурі персоналу переважають управлінці (57%), на 43,7% скоротилась чисельність виробничого персоналу. АТ «Гіпсовик» належить до підприємств обробної промисловості, тому серед працівників превалюють чоловіки – 74,2%.

На підприємстві більшість працівників середнього віку (56,4%) і люди передпенсійного віку (15,2%). За рівнем освіти найбільша частка належить працівникам із середньою загальною освітою – 79 %. Товариство забезпечено досвідченим персоналом, частка працівників з досвідом роботи до 10 років становить 53,1% та 17,5% – з досвідом до 20 років. В 2018 році відбувся значний оборот кадрів, що спричинило погіршення стабільності персоналу.

Фонд заробітної плати АТ «Гіпсовик» за досліджуваний період зріс на 9,6%, що зумовлено зростанням рівня мінімальної заробітної. У структурі фонду переважає основна заробітна плата (76,7%), частка додаткової зарплати – 13,2%. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати (3,5%) були лише в 2019 році, що свідчить про погіршення результативних показників діяльності підприємства. У структурі додаткової зарплати переважають виплати за невідпрацьований час – 70,1%. Такий елемент як премії за виробничі результати були лише в 2018 році, їхня частка – 29,1%.

На підприємстві переважають працівники із заробітком від 6000 до 10000 грн. – 53,9%. Аналіз темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати виявив негативну тенденцію випередження зростання заробітної плати щодо зростання продуктивності праці. За результатами дослідження встановлено, що керівництву підприємства доцільно посилити дію моральних стимулів для забезпечення високопродуктивної праці всього колективу.

Для посилення мотиваційної ролі заробітної плати необхідно дотримуватись принципів: залежність заробітної плати від продуктивності праці, якості робіт з метою зацікавленості працівників у результатах роботи; впровадження гнучких систем оплати, заснованих на обліку кінцевих результатів роботи підприємства й індивідуального внеску працівників; усунення зрівнялівки в оплаті праці працівників.

Запропоновано модель мотивації персоналу, що базується на об'єктивній оцінці трудової поведінки працівника, на вимірності зусиль робітника.

Серед інструментів регулювання соціально-психологічних умов Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик» варто виокремити наступні. Суттєву роль у підтримці мікроклімату в колективі відіграє організаційна культура. Керівник має бути прикладом поведінки, які передбачається розвинути у підлеглих. В удосконаленій системі мотивації персоналу визначальними чинниками будуть система матеріального стимулювання і програма управління кар'єрним розвитком.

Аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами слід проводити з вивченням виконання плану соціального розвитку підприємства за групами показників: підвищення кваліфікації працівників; поліпшення умов праці та зміцнення здоров'я працівників; поліпшення соціально-культурних і житлово-побутових умов; соціальна захищеність членів трудового колективу.

Для оцінювання заходів з поліпшення умов праці і зміцнення здоров'я працівників підприємства використовують показники: забезпеченість робітників санітарно-побутовими приміщеннями; рівень санітарно-гігієнічних умов праці; частота травматизму з розрахунку на 100 осіб; відсоток працівників з професійними захворюваннями; відсоток загальної захворюваності працівників; кількість днів тимчасової непрацездатності на 100 осіб; відсоток працівників, що зміцнили своє здоров'я в санаторіях, профілакторіях, будинках відпочинку, за туристичними путівками.

Причинами неналежної уваги до розвитку персоналу товариства є те, що підготовка трудових ресурсів потребує власних коштів, яких у нього бракує, та небажання керівників витратити кошти на персонал внаслідок ймовірності плинності кадрів. Навчання працівників на виробництві вимагає від керівництва розробки стратегії управління персоналом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХ століття // Демографія та соціальна економіка. Київ : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 9-22.
2. Сазонець О.М. Інформаційна складова глобальних економічних процесів : монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2007. 360 с.
3. Верхоглядова Н.І. Соціально-ринковий вибір як основа економічного розвитку суспільства // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2007. Вип. 1. С. 72-75.
4. Анпілогова Ж.Д. Типи соціально-трудових відносин // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2007. Вип. 1. С. 23-26.
5. Афендікова Н.О. Особливості трудових ресурсів та розвитку ринку праці в Україні // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. 2006. Вип. 4. С. 16-19.
6. Голубєва Т.В. Оцінка рівня соціалізації економічних відносин на підприємстві // Економіка розвитку. 2005. № 1(33). С. 86-88.
7. Онікієнко В.В. Удосконалення соціально-трудових відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку // Демографія та соціальна економіка. Київ : ІДСД НАН України, 2004. № 1-2. С. 102-109.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / А.М. Колот та ін. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
9. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
10. Моторна І.І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ, 2009. 20 с.
11. Гришкін В.О. Науково-методологічні основи соціалізації економіки і забезпечення соціальної динаміки суспільства : автореф. дис. ... на здобуття

наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 «Організація управління, планування і регулювання економікою». Дніпропетровськ, 2005. 23 с.

12. Дєєва Н.М. Зміст і методологічні основи визначення потенціалу соціалізації регіону // Матеріали Міжн. наук.-практ. конференції «Сучасні проблеми інноваційного розвитку держави» (м. Дніпропетровськ, 26-27 жовтня 2005 р.). Дніпропетровськ : ПДБА, 2005. Т. 1. С. 3-4.

13. Словник української мови : в 11 т. / редкол. І.К. Білодід, А.А. Бурячок. Київ : Наук. думка, 1973-1980. Т. 7. 712 с.

14. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціальні та галузеві соціологічні теорії. Київ : Каравела, 2004. 456 с.

15. Кирнос А.И. Теоретико-методологические аспекты механизмов государственного регулирования заработной платы как одного из главных факторов социально-трудовых отношений. Донецк : ВИК, 2007. 379 с.

16. Привалова С.В. Методы правового регулирования отношений : автореф. дис...канд. юрид. наук. Москва, 2001. 21 с.

17. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч.-наоч. посіб. для студ. ВНЗ / за наук. ред. д.е.н. А. Г. Бабенка. Дніпропетровськ : Дніпропетровська державна фінансова академія, 2011. 268 с.

18. Колот А.М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції // Демографія та соціальна економіка. Київ : ІДСД НАН України, 2008. Вип. 1(9). С. 23-44.

19. Коломієць В.М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства // Держава та регіони. 2006. № 4. С. 169-172.

20. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія. Київ : КНЕУ, 2008. 230 с.

21. Козина И.М. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // СОЦИС. 2001. № 5. С. 108–115.

22. Ракоти В. Профсоюзы в коллективных трудовых конфликтах // Человек и труд. 2001. № 6. С. 9–16.

23. Демченко Т. Управление персоналом: современные подходы //Человек и труд. 2003. № 8. С. 45–55.
24. Современные тенденции в регулировании коллективных трудовых отношений в мире // Труд за рубежом. 2000. № 2. С. 80–88.
25. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. Москва: Academia, 1999. 956 с.
26. Бурковський І. Оцінка потреб України в галузі сприяння міжнародній торгівлі. Вплив торгівельної політики на людський розвиток Київ: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2011. 130 с.
27. Кунельский Л. Е. Перестройка заработной платы – социальное и экономическое значение. Москва: Экономика, 1988. 96 с.
28. Управление – это наука и искусство / А. Файоль и др. Москва: Республика, 1992. 375 с.
29. Дідковська Л. Г. Менеджмент: навч. посіб. Київ: Алерта, КНТ, 2007. 516 с.
30. Каспарьян Г. І. Формування стабільного трудового колективу. Ростов-на-Дону, 2009. 124с.
31. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций // Менеджер по персоналу. 2007. № 12. С.16-25.
32. Матросов О. Д., Матросова В. О. Імперативи сучасного виробництва як джерело аксіологічних трансформацій категорії "Економічний потенціал промислового виробництва" // Глобальні та національні проблеми економіки. URL: <http://global-national.in.ua> (дата звернення: 30.11.2020).
33. Заюков І. В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві // Економічні науки. 2006. №5. С. 34–39. URL: <http://www.rusnauka.com> (дата звернення: 30.11.2020).
34. Гемма М. Д. Проблеми розвитку професійного навчання персоналу на виробництві на сучасному етапі становлення України // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 2. С. 176-180. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2013_2_28 (дата звернення: 30.11.2020).

35. Василичев Д. В. Формування показників гнучкості інноваційного розвитку персоналу на підприємствах // зб. наук. праць Таврійського держ. агротехн. ун-ту. 2013. № 2(3). С. 53-62. URL: <http://nbuv.gov.ua> (дата звернення: 30.11.2020).

36. Швець І.Б. Стимулювання професійного розвитку працівників// Мат. міжн. наук.-теор. конф. мол. учених і студентів "Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери". 2012. URL: <http://masters.donntu.org>. (дата звернення: 30.11.2020).

37. Алексеева Н. Ф. Удосконалення системи стимулювання професійного розвитку працівників підприємства // Вісник КДУ ім. М. Остроградського. 2010. Вип. 2 (61). С. 136–141. URL: <http://www.kdu.edu.ua> (дата звернення: 30.11.2020).

38. Белл Д. Социальные рамки информационного общества. 1980. URL: <http://www.nethistory.ru/biblio> (дата звернення: 30.11.2020).

39. Василенко В. Технологические уклады в контексте стремления экономических систем к идеальности // Соціально-економічні проблеми і держава. 2013. Вип. 1 (8). С. 65-72. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/imag> (дата звернення: 30.11.2020).

40. Гимпельсон В. Нестандартная занятость и российский рынок труда Москва: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с.

41. Дятлов С.А. Информационно-сетевая экономика: методология, классификация, мониторинг // Мат. I евразийской студ. научн. интернет-конференции Москва: Изд-во Моск. ун-та. 2001. С.88.

42. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: монографія / М.В. Семикіна та ін. Черкаси : Вид-во «МАКЛАУТ», 2012. 320 с.

43. Кастельс, М. Информационная эпоха. Экономика, общество, культура: пер. с англ. Москва: Высш. шк. экономики, 2000. 608 с.

44. Колосова Р.П. Формы занятости населения в инновационной экономике: учеб. пособ. Москва: МАКС Пресс, 2008. 256 с.

45. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // Україна: аспекти праці. 2014. № 2. С.3-10.
46. Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации // Уровень жизни населения регионов России. 2013. №11. С.93-101.
47. Матюшок В. Сетевая экономика и глобализация экономической деятельности // Информационное общество. 1999. Вып. 6. С. 46 -47.
48. Моисеев Н. Информационное общество как этап новейшей истории // Свободная мысль. 1996. № 1. С.81-90.
49. Паринов С.И. К теории сетевой экономики. Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2002. 168 с.
50. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2013. 466 с.
51. Российский работник: образование, профессия, квалификация: монография / под ред. В. Е. Гимпельсона Москва: Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 574с.
52. Социально-экономические проблемы информационного общества / под ред. д.э.н., проф. Л.Г. Мельника. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2005. 430 с.
53. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики / под ред. П. С. Гуревича. Москва: Прогресс. 1986. 393с.
54. Стрелец И.А. Сетевая экономика Москва: Эксмо, 2006. 208 с.
55. Тоффлер Э. Третья волна Москва: АСТ, 2010. 784 с.
56. Фінансова звітність Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик» за 2017-2019 роки.
57. Статистична Кам'янець-Подільського АТ «Гіпсовик» за 2017-2019 роки.