

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Кафедра управління персоналом і економіки праці

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності **051 «Економіка»** спеціалізація **8.03050501**
за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом сучасної організації

на тему: **«Проектування системи соціального забезпечення персоналу організації та основні напрями її здійснення, на прикладі СФГ «Колосок»**

Виконавець:
студент 6 курсу 3 групи ФЕУП
Обухін Вадим Віталійович

Науковий керівник:
к.політ.н., доцент
Петровська Оксана Михайлівна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження обумовлена тим, що на сьогодні вже існують певні правила корпоративної поведінки, які оформляються у вигляді кодексів поведінки, включають позиції щодо соціальної відповідальності. Але вони вимагають удосконалення та доопрацювання, оскільки соціальна відповідальність підприємств та здійснення соціальних програм – нехайна потреба сучасності. Необхідність в оптимальному функціонуванні, розвитку та управлінні соціальними програмами виникає у зв'язку з тим, що соціально відповідальний бізнес - запорука формування стійкого середовища для розвитку бізнесу, активна взаємодія з навколишнім середовищем. Цим визначається актуальність дослідження.

Аналіз досліджень. Дослідження теоретико-методологічних положень із управління розвитком персоналу підприємство були численно розглянуті у працях вітчизняних та зарубіжних дослідників, таких як Єгоришин А.П., Меньшикова М. О., Щекин Г. В., Савченко В. А., Хентце И., Петровська О. М., Збрицька Т. П., Грішнова О. А., Дейч М. Є., Друкер, Д. Грейсон, А. Ходжес, А. Колот та інші.

Предметом дослідження є теоретичні, науково-методичні та практичні аспекти забезпечення розвитку персоналу СФГ «Колосок» на засадах соціальної відповідальності.

Об'єктом дослідження виступає господарча діяльність підприємства СФГ «Колосок».

Мета роботи розкрити зміст управління соціальними програмами підприємства, які сприяють прийняттю ефективних управлінських рішень, що дозволяють отримувати прогнозований та максимально можливий соціальний результат; показати структуру та основні напрямки реалізації соціальних програм підприємства.

Задля досягнення поставленої мети у процесі дослідження вирішено такі **основні завдання**:

- надано аналіз соціальних програм підприємства СФГ «Колосок»;
- Визначено напрями та перспективи розвитку соціальної інфраструктури та соціальних програм підприємства СФГ «Колосок»;
- здійснено аналіз управління соціальним забезпеченням персоналу СФГ «Колосок»;
- сформовано основні напрями шляхів розвитку системи соціального забезпечення персоналу, розроблено та аргументовано висновки та пропозиції.

Для вирішення поставлених завдань і досягнення мети дослідження було використано такі **методи дослідження**:

аналізу та синтезу; системний підхід, логічний, групування, формування таблиць, діаграм, графіків – для наочного подання результатів теоретичних й практичних досліджень; порівняльний та аналізу – для визначення динаміки основних показників діяльності підприємства СФГ «Колосок» протягом 2018-2020 років.

Інформаційною базою дослідження дипломної роботи послужили: навчальна література, присвячена досліджуваній темі, статті, опубліковані в періодичних виданнях, законодавчі та нормативно-правові акти, що регулюють діяльність підприємств в Україні; офіційні дані Державної служби статистики України; статистичні звіти господарської діяльності за 2018; 2019; 2020 роки СФГ «Колосок».

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (41 найменування) та додатку. Загальний обсяг роботи становить 66 сторінок. Основний зміст викладено на 57 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 8 малюнків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Реалізація соціального забезпечення персоналу організації в сучасних українських реаліях»* розглядається сутність соціального забезпечення персоналу, його функції, структура соціального пакета та його реалізація закордоном.

У другому розділі *«Аналіз системи соціального забезпечення на СФГ «КОЛОСОК»»* надана економічна характеристика діяльності СФГ «КОЛОСОК», проведена оцінка структури персоналу та проаналізовано вплив соціального забезпечення на ефективність господарчої діяльності СФГ «КОЛОСОК».

У третьому розділі *«Перспективи розвитку системи соціального забезпечення персоналу СФГ «КОЛОСОК»»* розроблені пропозиції Пропозиції щодо заходів з підвищення ефективності соціального забезпечення в аграрній галузі, обґрунтовано соціальний та розраховано економічний ефект від вдосконалення системи соціального забезпечення на СФГ «КОЛОСОК».

ВИСНОВКИ

СФГ «КОЛОСОК» - сільсько-фермерське господарство, яке було створене у 2002 році в с. Маркевичеве, Ширяївського району, Одеської області та є одним з виробників сільськогосподарської продукції (пшениця, ячмінь, кукурудза, горох, соняшник та ін.) у Одеській області. По мірі свого розвитку, підприємство планомірно розширює географію і масштаби виробничої діяльності. Диверсифікація виробничої діяльності за кліматичними зонами дозволяє знизити природні ризики, пов'язані із втратами врожаю внаслідок коливань погодних умов в різних регіонах області, а також забезпечити щорічне отримання високих врожаїв зернових і олійних культур.

Основними видами діяльності підприємства є виробництво зерна та технічних культур. *Предметом діяльності підприємства є:* вирощування, заготівля, переробка, реалізація сільськогосподарської продукції, *в тому числі:* рослинництво, тваринництво, торговельно-закупівельна діяльність, в тому числі закупка сільськогосподарської продукції та продуктів харчування у юридичних та фізичних осіб, готівковий і безготівковий рахунок та інша комерційна діяльність. Якість вирощеної продукції відповідає найсуворішим вимогам як українських, так і зарубіжних споживачів.

Аналіз економічної діяльності *СФГ «КОЛОСОК»* показав, що по всіх показникам за звітний період, відбувається збільшення від 19,8% до 265,1%. Найвищі показники збільшення стосуються *собівартості реалізованої продукції* (на 265,1%) що пов'язано зі збільшенням витрат на 1 грн реалізованої продукції, це безумовно, є негативним явищем. Підприємство щороку обновлює основні фонди, що є необхідною умовою для подальшого розвитку с/господарства. Позитивним є те, що й *середньооблікова чисельність персоналу* також збільшилася на 2 працівників. Але при збільшенні майже всіх показників, все ж таки відбувається зменшення *фондовіддачі* (на 24%) та *рентабельності реалізованої продукції*.

Створення всебічно розвинутого високопродуктивного сільського господарства вимагає відповідного рівня розвитку матеріально-технічної бази, яка є найважливішою складовою частиною продуктивних сил і має багатогранне значення в розвитку агропромислового виробництва. У складі матеріально-технічної бази першорядну роль відіграють засоби виробництва і виробничі фонди. Зменшення фондівіддачі при одночасному збільшенні фондомісткості за 2018-2020 рр. свідчить про неефективне використання основних фондів. *Фонд заробітної плати* СФГ «КОЛОСОК» збільшується, спостерігається і зростання середньомісячної заробітної плати з 7200 грн. до 9100 грн. За рахунок зростання реалізаційних цін на продукцію рослинництва дозволило аграріям уникнути збитковості виробництва.

За результатами аналізу діяльності СФГ «КОЛОСОК» за 2018-2020 рр. встановлено, що такі показники як: вартість основних виробничих фондів, енергетичні потужності, обсяги реалізації сільськогосподарської продукції зростають і є результативними.

Оргструктура досліджуваного сільсько-фермерського господарства - лінійна. *Лінійна структура* персоналу реалізує принципи єдиноначальності і централізму. Вона передбачає виконання одним керівником всіх функцій на кожному рівні управління, з повним підпорядкуванням йому на правах єдиноначальності всіх нижчестоящих підрозділів. У свою чергу він підпорядковується тільки одному вищестоящому керівнику.

Найбільшу питому вагу у структурі займають робітники, кількість яких збільшилась у 2020 році. Щодо інших категорій персоналу, вони залишилися без змін. Це свідчить про ефективність діяльності СФГ «КОЛОСОК» та підвищення виробничого потенціалу.

Аналіз якісного складу персоналу господарства засвідчив, що загальний професійно-кваліфікаційний рівень підготовки рядових працівників та рівень освіти спеціалістів і керівників не лише не зростають, а навіть погіршуються. На рівні підприємства не здійснюються заходи щодо підвищення заохочення працювати в аграрній сфері.

Найбільша питома вага у структурі персоналу СФГ «КОЛОСОК» працівників віком 50-54 років, при цьому молодь у меншинстві. Підприємству слід стимулювати молодих працівників, оскільки молоді люди – мобільні, творчі і більш сприйнятливі до нововведень, ніж працівники інших вікових груп.

Наразі на СФГ «КОЛОСОК» триває відтік кадрів, особливо робітничих професій, зменшується питома вага зайнятої молоді. Середня заробітна плата у 2020 році в цілому по підприємству СФГ «Колосок» склала 9100 грн, в тому числі за категоріями: керівники – 12 970 грн; фахівці – 11 230 грн; технічні службовці – 8900 грн, робітники – 8730 грн. Це зумовлено відсутністю перспективи стабільної зайнятості на селі, яка б забезпечувала ще й високий заробіток.

Система соціального забезпечення СФГ «Колосок» є мотиваційним інструментом, який поєднує методи матеріального й нематеріального стимулювання праці за допомогою системи заходів, задля задоволення потреб працівників і безпосереднього впливу на процес виробництва.

Принцип соціальної справедливості СФГ «Колосок» реалізується через систему матеріального стимулювання: оплата праці використовується як найважливіший засіб стимулювання сумлінної роботи, практикується стимулювання через призначення премій та їх позбавлення.

Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації персоналу та використання трудового потенціалу. Виплачується один раз в місяць в останній робочий день поточного місяця. Існує можливість виплати авансу в непередбачуваних ситуаціях. Посадові оклади працівників встановлюються керівником підприємства на основі штатного розкладу відповідно до посади.

Також оплачується кожна година роботи в понадурочний час і робота у вихідні та святкові дні в розмірі подвійної відрядної розцінки для працівників з відрядною оплатою праці, або в розмірі подвійної годинної тарифної ставки (окладу), для працівників з погодинною оплатою праці і отримують посадові

оклади. Або, за домовленістю з наймачем, працівникові може надаватися інший день відпочинку (відгул).

Мотиваційний соціальний пакет СФГ «КОЛОСОК» припускає преміювання ключових співробітників не тільки грошовими виплатами (бонусами), але і опціонами, акціями або іншими правами.

Система преміювання завжди індивідуальна, враховує особливості підприємства і змінюватися в залежності від ситуації, що складається. Проте існують загальні принципи, якими керуються на СФГ «КОЛОСОК» при встановленні премії.

Надання *матеріальної допомоги* працівникам в зв'язку з ювілейними датами 50, 60 (для жінок - 55) років залежно від стажу роботи:

- ✓ від 5 до 10 років – 20 %
- ✓ від 10 до 15 років – 30%
- ✓ від 15 до 25 років – 40 %
- ✓ понад 25 років – 50% місячного окладу або тарифу.

При виході на пенсію за віком або станом здоров'я працівникові виплачується матеріальна допомога у розмірі 20% базової величини за кожен відпрацьований рік.

Виплата матеріальної допомоги при народженні у працівника дитини – три базові величини.

Виплати премій до свят: Дня захисника Вітчизни та Міжнародного жіночого дня у розмірі 30 % базової величини.

При наявності виробничої можливості для *інвалідів, осіб, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї, вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей у віці до 14 років*, може бути встановлений гнучкий графік роботи, неповний робочий день, робочий тиждень.

Оплата лікарняного листка тимчасової непрацездатності та виплата допомоги по хворобі – 20-40% базової величини.

У разі смерті близьких родичів надається *матеріальна допомога* у розмірі фіксованої суми – 3000 грн. і три дні оплачуваної відпустки для організації

похорону.

Керівництво СФГ «КОЛОСОК» зобов'язується забезпечити передбачені законодавством *виплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці* категоріям працівників коледжу відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці.

Також передбачено забезпечення виплат працівникові, що потерпів від *нещасного випадку на виробництві (або сім'ї потерпілого)*, відшкодування згідно з чинним законодавством.

Згідно з ч.1 ст.19 Закону України «Про відпустки» та п.1 ст.182 КЗпП України щорічно надаються, окрім основної та додаткової відпустки, ще 10 календарних днів оплачуваної соціальної додаткової відпустки без врахування святкових та неробочих днів окремим категоріям працівників.

До заходів соціальної політики СФГ «КОЛОСОК» відносяться і заходи, спрямовані на стабілізацію рівня життя, вдосконалення оплати праці й грошових доходів населення, та заходи, спрямовані на погашення заборгованості з заробітної плати.

Для того щоб заходи, що проводяться компанією, мали результат (а саме ефективну трудову діяльність і високий рівень лояльності персоналу компанії), необхідне дотримання ряду умов. *По-перше*, співробітники компанії повинні усвідомлювати, що представлений пакет соціальних пільг і послуг є додатковим матеріальним винагородою за роботу, поверх заробітної плати. *По-друге*, всі заходи соціальної політики повинні відповідати основним потребам співробітників. Проведення анкетування серед робітників є однією з найбільш ефективних форм визначення переваг щодо обрання тих чи інших соціальних пільг окремими категоріями працюючих на підприємстві.

На перше місце по значимості серед соціальних гарантій працівники СФГ «КОЛОСОК» ставлять гідну оплату праці, належне пенсійне забезпечення та гарантоване забезпечення в разі втрати працездатності (в тому числі по хворобі). У сучасних мінливих умовах кризового ринку, в тому числі за рахунок пандемії, працівники особливо потребують стабільності та

соціального захисту з боку підприємства. В одному з питань анкети було запропоновано оцінити рівень значимості кожного фактору, які впливають на ефективність праці. В експертну групу увійшли 43 працівники підприємства різних ланок. Думки працівників збігаються при оцінці таких складових як Медичне страхування (21% респондентів) та корпоративне навчання (21% респондентів).

За результатами дослідження розподілу потреб працівників і зіставлення інтересів роботодавця та персоналу, а також з урахуванням напрямків вдосконалення соціального пакету, нами були розроблені 3 соціальні пакети, які кожен співробітник може обрати самостійно. Наведені соціальні пакети нададуть працівникам право вибрати з пропонованого працедавцем набору послуг саме ті, які найкраще відповідають їх потребам й інтересам, сімейному положенні та стану здоров'я. Але, вибір має бути обмежений загальною вартістю набору, тому працівники можуть обирати виплати і послуги, вартість яких перевищує встановлений підприємством ліміт.

Однією із складових соціального забезпечення є підвищення якості професійних навиків персоналу. На нашу думку саме навчання персоналу дає можливість підприємству вийти на новий рівень та підвищити свою конкурентоспроможність. Для того, щоб розуміти чи доцільним є запровадження *навчання та підвищенні кваліфікації персоналу* нами була розрахована економічна ефективність запропонованого заходу.

Нами були виділені *напрями* поліпшення стану соціального захисту працівників СФГ «КОЛОСОК»

- *Вивчення та облік соціальної структури персоналу.* Слід використовувати письмові або усні звернення найманих працівників з метою вирішення їх соціальних проблем; пропозиції працівників; дані соціологічних опитувань персоналу.
- *Удосконалення системи матеріального стимулювання та допомог.* Матеріальні й моральні стимули є стрижневим моментом у формуванні соціально-психологічного статусу людини у колективі. Ефективний

механізм стимулювання праці персоналу, одночасно із вирішенням багатьох соціальних питань, зможе вирішити одну з основних стратегічних задач – підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу.

- *Удосконалення системи оплати праці та пільг.* СФГ «КОЛОСОК» використовує традиційний підхід до надання додаткових пільг, який полягає в тому, що однакові пільги мають всі працівники одного рівня. Однак, при цьому не враховуються різниця між людьми. Дослідження показують, що при встановленні пільг треба враховувати їх цінність для працівника, яка залежить від таких факторів, як вік, сімейний стан, розмір сім'ї, тощо.
- *Навчання та підвищення кваліфікації окремих категорій персоналу:* керівників, фахівців та технічних службовців, що значно підвищить продуктивність персоналу СФГ «КОЛОСОК».

За рахунок введеного заходу очікується такий ефект:

Економічний:

- ✓ Підвищення продуктивності праці на 30 %,
- ✓ Збільшення обсягу реалізованої продукції в 1,3 рази

Соціальний:

- ✓ Рационалізація розподілу праці керівників в апараті управління системою соціального забезпечення
- ✓ Підвищення продуктивності та ефективності праці
- ✓ Зріст цінності працівника підприємства
- ✓ Підвищення лояльності до підприємства
- ✓ Покращення якості персоналу.