

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри УП і ЕП
д.е.н., проф. **В.Г. Никифоренко**

_____ (підпис)
“ ____ ” _____ 2018 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності **051 «Економіка»**
за магістерською програмою професійного спрямування
Управління персоналом сучасної організації
(назва магістерської програми)

на тему: **«Соціальна політика організації і основні напрями її
здійснення у сучасних умовах»**

Виконавець:

студент 6 курсу ФМЕ

Нечасів Андрій Юрійович _____

(прізвище, ім'я, по батькові) підпис

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Збрицька Тетяна Петрівна _____

(прізвище, ім'я, по батькові) підпис

ОДЕСА – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА у СУЧАСНИХ УМОВАХ	
1.1. Соціальна політика сучасної організації, як складова частина менеджменту персоналу: цілі, задачі, аспекти.....	5
1.2 Напрямки та механізми реалізації соціальної політики на промисловому підприємстві.....	10
1.3 Використання соціальної політики на цементних підприємствах, лідерах світового ринку.....	17
Висновки до 1 розділу	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ЦЕМЕНТ»	
2.1. Характеристика господарської діяльності ТОВ «Цемент»... ..	30
2.2. Аналіз та характеристика кількісно-якісних показників персоналу ТОВ «Цемент».....	39
2.3 Аналіз існуючої системи соціальної політики на підприємстві.....	48
Висновки до 2 розділу.....	63
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТОВ «ЦЕМЕНТ»	
3.1 Пропозиції покращення системи соціального захисту ТОВ «Цемент» з врахуванням досвіду передових підприємств цементного виробництва.....	67
3.2 Розрахунок економічного ефекту від запропонованих заходів поліпшення соціального захисту.....	71
Висновки до 3 розділу.....	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ	83
ДОДАТКИ	76

ВСТУП

Постановка проблеми в загальному вигляді. Будь-яка сучасна виробнича організація є складною соціотехнічною системою, у якій чітко виділяються матеріально-речовий і людський фактори розвитку виробництва.

Підвищення значення людського фактора шляхом реалізації соціальної політики підприємства сприяє поліпшенню якості життя не тільки персоналу підприємства, але й споживачів, суспільства в цілому.

Узгодження інтересів суспільства (підвищення якості життя) і підприємства (одержання прибутку) є складним, багатоаспектним процесом, що охоплює економічні і соціальні процеси на підприємстві і в зовнішньому середовищі, обґрунтовує необхідність використання можливостей соціальної політики й удосконалювання місії підприємства. Соціальний розвиток підприємства пов'язаний з необхідністю створення сприятливих умов діяльності працівників, *що обумовлює актуальність обраної теми*

Проблеми формування соціальної політики держави, регіонів та суб'єктів господарювання розглядаються в працях вітчизняних і зарубіжних учених: І.Багрової, А. Базилюк, Н. Бар'я, М. Боровик, Л. Безтелесної, С. Бульбенюка, В.Вовка, Н. Волгіна, Т. Ганслі, Н. Гілберта, В. Гриньової, С. Гончарової, Н.Горелова, О. Грішнєвої, І. Григор'євої, І.Грузінової, М. Дороніної, А.Жеманюка, О. Іванової, Т.Кір'ян й ін. Однак у працях вказаних вчених головна увага зосереджена на державній та регіональній соціальній політиці, натомість питання формування соціальної політики підприємства не знайшли належного відображення.

У роботі нами розглянуто сутність соціальної політики на внутрішньому (фірмовому) рівні, а також проведено аналіз соціальної політики світових підприємств, та розроблено заходи її вдосконалення для промислового підприємства.

Об'єкт дослідження – соціальна політика ТОВ «Цемент».

Предметом дослідження є теоретичні основи і методичні рекомендації щодо формування й використання соціальної політики підприємства на прикладі ТОВ «Цемент».

Метою дослідження є вдосконалення системи соціальної політики ТОВ «Цемент» з урахуванням сучасних вимог до підприємства.

Для досягнення даної мети необхідно вирішити такі завдання:

- визначення теоретичних аспектів соціальної політики в сучасній організації;
- аналіз сучасної соціальної політики світових цементних підприємств;
- оцінка ефективності соціальної політики ТОВ «Цемент» та надання пропозицій щодо її покращення.

При вирішенні поставлених завдань у роботі використовувались такі методи теоретичного та емпіричного дослідження: комплексний та системний підходи; аналізу та синтезу; економіко-статистичні методи (графічний метод, метод порівняльного аналізу, метод експертних оцінок); економіко-математичні методи та методи соціологічного опитування.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні документи, фундаментальні роботи вітчизняних та зарубіжних вчених, матеріали наукових періодичних видань та науково-практичних конференцій, дані ресурсів мережі Інтернет, статистичні і звітні дані підприємства ТОВ «Цемент», результати проведеного анкетування щодо дослідження системи соціального захисту на ТОВ «Цемент».

Ключові слова: соціальна політика, соціальний захист, соціальні витрати, соціальна відповідальність.

ВИСНОВКИ

Соціальна політика підприємства (організації*), як складова частина менеджменту, являє собою заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг та виплат соціального характеру. На думку Богуславської С.І., викладача кафедри фінансів Черкаського інституту банківської справи *соціальна політика підприємства* – це система заходів, взаємин і взаємодій між суб'єктами економічної діяльності з метою оптимізації соціальних чинників виробництва, сприяння розширенню й посиленню їхнього впливу на соціально-економічний розвиток і удосконалення соціального середовища.

Зацікавленість робітників в роботі на підприємстві та в його успішній економічній діяльності тим вище, чим більше кількість наданих підприємством пільг та послуг, та їх величина зверх встановленого законом розміру. При цьому скорочується плинність кадрів, оскільки працівник навряд чи забажає втратити багаточисельні пільги при звільненні. Така політика може забезпечувати існування працівників у випадку невисокого рівня заробітної платні (наприклад, на державних підприємствах) або пропонуватися в інтересах залучення та збереження кваліфікованої робочої сили.

- З'ясовано роль соціального планування на підприємстві. Під *соціальним плануванням* слід розуміти науково обґрунтоване визначення цілей, показників і завдань (термінів, темпів, пропорцій) розвитку соціальних процесів і розробку основних заходів щодо їх практичної реалізації в інтересах даної організації. На промисловому підприємстві соціальне планування повинно мати приблизно такі основні розділи:

- план добровільних інвестицій (накопичення коштів для захисту від інфляції і знецінення трудових доходів);
- план утримання дітей у дитячих дошкільних установах;
- план організації відпочинку;
- система планів медичного страхування й обслуговування (укладання договорів з медичними страховими установами і медичними установами);

- план надання освіти за рахунок підприємства;
- план житлового будівництва і кредитування купівлі житла;
- план дотування витрат на харчування співробітників;
- план дотування витрат на транспорт і інші соціальні послуги для співробітників;

- план додаткового пенсійного забезпечення (страхування).

✓ Нами було розглянуто зарубіжний досвід побудови системи соціальної політики. За приклад взято три компанії, світові лідери з виробництва цементу:

✓ французько-швейцарський виробник будівельних матеріалів *LafargeHolcim*,

✓ китайське підприємство *CNBM*

✓ німецька виробнича корпорація *HeidelbergCement*.

Це допомогло у побудові нової концепції соціального захисту на ТОВ «Цемент»

Для виявлення недоліків в наявній системі соціального захисту ТОВ «Цемент», нами був проведений аналіз фінансової діяльності підприємства, та аналіз кількісно-якісних показників персоналу

На основі аналізу можна зробити висновки, що обсяг виробництва підприємства за три роки зріс на 43%, при цьому обсяг реалізованої продукції зріс на 14%. Собівартість реалізованої продукції зросла майже у півтора рази. Спостерігається позитивна динаміка щодо валового прибутку. Він збільшився на 20%, проте чистий прибуток зменшився. Така динаміка пояснюється наявністю заборгованості підприємства перед внутрішніми кредиторами групи CRH.

Що стосується персоналу, то середньооблікова чисельність персоналу зменшилася на 1 особу, а річна продуктивність праці зросла на 42%. Цьому сприяла модернізація процесу виробництва. Фонд оплати праці зріс на 53%, а фондоозброєність підприємства знизилась на 12%. Це пояснюється зменшенням вартості основних фондів.

На підприємстві спостерігається перевищення темпу росту заробітної плати над темпом росту продуктивності праці. Варто зазначити спрямованість керівництва підприємства на підтримку заробітної плати на конкурентному рівні ринку праці. Ще однією причиною такої статистики є проблема на ринку праці, пов'язана з міграцією потенційної робочої сили в країни з вищим рівнем оплати праці.

Також слід зазначити значну диспропорцію між зростанням обсягу виробництва та обсягом реалізації продукції. Така ситуація може бути пояснена неефективним процесом планування економічних показників економічним підрозділом.

Аналіз забезпеченості робочою силою та її використання проводиться в тісному зв'язку з аналізом обсягу виробництва продукції, продуктивності праці, трудомісткості та використання робочого часу.

За період з 2015 по 2017 р.р. плинність персоналу знизилась з 18% у 2015 році до 9% у 2017 році, тобто у 2 рази.

За останні три роки на підприємстві відбулося зростання середньоденного і середньогодинного виробітку на 47%, це свідчить про проблему цілоденних простоїв через різницю з середньорічним виробітком на 7%. Це можна пояснити сезонністю виробництва цементу і зменшенням обсягів у зимовий період, у який відбувається капітальне ремонтування обладнання Дані зміни відбулися через реорганізацію виробництва за останні роки та впровадження більш ефективних методів праці.

Для оцінки рівня соціального захисту з точки зору самих працівників, а також визначення їх суб'єктивного ставлення до підприємства було проведено *інтерв'ю*, яке дало змогу виявити, як працівники оцінюють турботу підприємства про них та свій внесок в розвиток підприємства.

На основі інтерв'ю було зроблено висновок, що на підприємстві є чіткий розподіл функцій, контроль за їх виконанням. Працівники несуть повну відповідальність за результат своєї праці, та прикладають максимальних зусиль аби його досягнути. Підприємство, в свою чергу надає працівникам можливість

будувати кар'єру та вирощувати свої цінні кадри. Але формат інтерв'ю не дає можливості в повній мірі виявити недоліки соціальної складової.

Для виявлення проблем в системі соціального захисту персоналу нами було проведено анкетування працівників за допомогою розробленої анонімної анкети. Дослідження проводилося у жовтні 2018 р. В анкетуванні прийняло участь 56 осіб, серед яких 25 жінок та 31 чоловік. Серед них було опитано 2 керівники, 23 фахівця, 1 технічний виконавець, 30 робітників. Респондентам було запропоновано відповісти на запитання, що допоможуть виявити наскільки реально розвинена соціальна політика на підприємстві, та що потрібно удосконалювати.

На підставі отриманих відповідей від працівників ТОВ «Цемент» було отримали реальну оцінку їх стану соціальної захищеності. У результаті можна виділити, що:

- ✚ наскрізним у всіх питаннях є рівень заробітної плати та можливість його підвищення;

- ✚ друге місце за значенням у системі соціального захисту посідає рівень матеріальної винагороди та кар'єрне зростання;

- ✚ не менш важливим питання працівники назвали моральний клімат та колективну співпрацю, стан яких повністю залежить від дій керівника.

Поряд з цим все ж слід зазначити необхідність підвищити цінність працівника на підприємстві, інформування його про стан підприємства та успіхи, які, зазначимо, пов'язані із професійністю, ініціативністю, можливістю самореалізуватися у власній діяльності.

У третьому, заключному розділі роботи, нами було на основі виявлених недоліків запропоновано пропозиції покращення системи соціального захисту ТОВ «Цемент» з врахуванням досвіду передових підприємств цементного виробництва з приблизними витратами.

А саме:

1. надання інформації про нарахування зарплати;
2. впровадження виплат згідно системи KPI;

3. навчання персоналу, проведення тренінгів, майстер-класів зовнішніми модераторами;

4. оренда корпоративних квартир для працівників;

5. впровадження фонду добровільного медичного страхування;

6. страхування життя робітників;

7. Збільшення компенсації за обід робітникам;

8. Проведення двічі на рік свят для дітей працівників.

Також нами було проведено розрахунок економічного ефекту від запропонованих заходів поліпшення соціального захисту на ТОВ «Цемент». Так, при витратах 1 328, 822 тис грн. на запропоновані заходи соціального захисту працівників, очікується збільшення валового прибутку на 7% або 3 765, 650 тис.грн. Економічний ефект при цьому складе 2 436 ,828 тис. грн., а ефективність 183,4 %. Очікуваний термін окупності 6,5 місяців.

Данні розрахунки свідчать про окупність та прибутковість запропонованих пропозицій покращення системи соціального захисту на ТОВ «Цемент».

Оскільки за будь-якими втручаннями в колектив організації слідує реакції, які зветься соціальним ефектом, нами було визначено *соціальний ефект* (табл. 3.3) від вдосконалення системи адаптації на ТОВ «Цемент».

В підсумку підприємство та працівники отримують:

- підвищення рівня довіри до підприємства;
- покращення мотивації працівників;
- справедливу оцінку діяльності працівників по отриманим результатам;
- створення інтелектуального капіталу на підприємстві;
- забезпечення гарантії прозорості отримання допомоги, путівок;
- впевненість співробітника в захисті при отриманні травми;
- формування у працівника відчуття та піклування про його дітей;
- виховання підростаючого покоління.

Таким чином, нами встановлено та доведено, що запропоновані нами заходи позитивно вплинуть як на систему соціального захисту працівників, так і на економічну діяльність підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч. Посібник //Київ. Знання. 2015. С.435
2. Островська Г.Й. Соціальна політика розвитку інтелектуального капіталу підприємства// Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2017. № 2
3. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2014. - №5. - Т.2. - С.75-77
4. Збрицька Т.П. (у співавторстві). Економіко-інституціональні засади удосконалення політики формування доходів населення// Колективна Монографія., - Одеса, Атлант, 2017. – 356 с.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина//Київ. Знання. 2014. С.559
6. Мачеринскене И.В, Инкуте-Генриксон Р.М., Симанавичене Ж. Соціальний капітал організації: методологія дослідження // Львів . ЛНУ ім. І. Франка. 2017. С. 126
7. Основи формування соціальної політики підприємства [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ubooks.com.ua/books/000163/inx48.php>
8. Московська А. Корпоративна соціальна політика як економічна необхідність // Донецьк. ДонНУЕТ. 2013. С. 43
9. Збрицька Т.П. (у співавторстві.) Соціальна політика в Україні: реалії та перспективи оновлення // Колективна Монографія., - Одеса, Атлант, 2015. - 363 с.
10. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Соціальні підприємства – новий тренд в Україні [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://new.nv.ua/ukr/opinion/sotsialni-pidприємstva-novij-trend-v-ukrajini-338577.html>
12. Збрицька Т.П. Мотивація персоналу. Конспект лекцій. Ротапринт, ОНЕУ, 2015, - 160 с.

13. Крупнейшие мировые производители цемента [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://stroyka.by/news/2013/01/18/world-cement>
14. Офіційний сайт компанії LafargeHolcim [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.lafargeholcim.com/>
15. Офіційний сайт компанії CNBM International [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.icnbn.com/en/>
16. Офіційний сайт компанії HeidelbergCement [Електронний ресурс]. - Режим доступу: www.heidelbergcement.com/en/diversity
17. Офіційний сайт компанії CRH Україна [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.crhukraine.com/>
18. Великий опис ТОВ «Цемент». 2017. - 11-12 с.
19. Додаток до Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 2 «Баланс» ТОВ «Цемент» за 2015-2017 роки
20. Звіт про фінансові результати ТОВ «Цемент» (Форма №2) за 2015-2017 роки
21. Звіт з праці ТОВ «Цемент» (Форма №1-ПВ квартална) за 2015-2017 роки
22. Колективний договір ТОВ «Цемент» за 2018-2020 роки. П.8 С. 26
23. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 3 – К.: Видавничий центр «Академія», 2017. С. 791
24. Збрицька Т.П., Галдіна Е. ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРИКЛАДІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА // Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Проблемы управления производственно-экономической деятельностью субъектов хозяйствования». Том 2, , Донецк - 2013. – С.134-137.
25. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом // Навчальний посібник. – К. «Професіонал». 2015. С.129
26. Никифорова В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. – Одеса: Атлант, 2013 р. – 275 с.
27. Андрушкін Б. М. Основи менеджменту // Б. М. Андрушкін, О. Є. Кузьмін. Львів. Світ. 2017 С234.

28. Федулова Л.І., Воротіна Л.І., Панченко Є.Г. Актуальні проблеми корпоративного управління в Україні: Збірник наукових праць / К.: Наук. Світ, 2016. – 142 с.
29. Збрицька Т.П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу// журнал «Глобальні та національні проблеми економіки» Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського– 2014. - Вип. №2., (С.942-947)
30. Щокін Г.В. Теорія і практика управління персоналом. – Київ: МАУП, 2016. – С 138.
31. Ткаченко А.М., Шляга О.В. Менеджмент персоналу. Навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА економічних спеціальностей. - Запоріжжя: Видавництво ЗДІА, 2014. С . 475с.
32. Збрицька Т.П., Новицький М.В., Сорока О.В. Передумови формування та використання трудового потенціалу регіону. Scientific journal «Economics and finance» Research: tendencies and prospects: Collection of scientific articles. – Editorial Arane, S.A. de C.V., Mexico City, Mexico, апрель, 2017. - 284 p. ((P. 111-116).
33. Клім, Д. Управління персоналом: від тотальної оптимізації до успіху компанії / Д.Клім // Вісник Національного банку України. – 2015. – № 8.
34. Димитрова, Л. М. Соціологія управління та організації : навч. посіб. для студ. вищ. навч. заклад. / Л. М. Димитрова ; М-во освіти і науки України, НТУ України КПІ. – 2-е вид., переробл. і допов. – К. : Політехніка, 2015. – 156 с.
35. Мшайлова Л. І. Інвестування людського капіталу як фактор економічного зростання АПЮ// Регіональні перспективи. — 2014. — № 5— 6. — С. 259
36. Федулова Л.І., Воротіна Л.І., Панченко Є.Г. Актуальні проблеми корпоративного управління в Україні: Збірник наукових праць / К.: Наук. Світ, 2016. С.345
- 37.Збрицька Т.П., Осипов В.М. Актуальність мотивації та демотивації – чинники які впливають на конкурентоспроможність персоналу // Збірник тез

наукових робіт учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективи економічного зростання та інноваційного розвитку країн». (М. Одеса, 18-19 квітня)./ГО «Центр економічних досліджень та розвитку.: ЦЕДР, 2014. –Ч 2. – 128 С.(С.90-94)

38. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2015. С. 351.