

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

Кафедра управління персоналом і економіки праці

Допущено до захисту
Завідувач кафедри УП і ЕП
Никифоренко В.Г.

(підпис)

“ ”

_____ 2018 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня магістра
зі спеціальності: 051 «Економіка»
за магістерською програмою професійного спрямування
«Управління персоналом сучасної організації»

**на тему: «Соціальна політика підприємства та напрями її
вдосконалення»**

Виконавець:

Студентка 6 курсу ЦЗФН

Добровольська Катерина Віталіївна

/підпис/

Науковий керівник:

Кандидат економічних наук, доцент

Сорока Олександра Володимирівна

/підпис/

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....	6
1.1. Сутність та види соціальної політики.....	6
1.2. Соціальна політика підприємства: поняття, зміст та засоби здійснення.....	15
1.3. Соціальна політика підприємства: проблеми та перспективи в Україні.....	26
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2 ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВНОГО ПІДПРИЄМСТВА «АДМІНІСТРАЦІЯ МОРСЬКИХ ПОРТІВ УКРАЇНИ В ОСОБІ ОДЕСЬКОЇ ФІЛІЇ ДП «АМПУ».....	35
2.1. Загальна характеристика діяльності ДП «АМПУ». Техніко-економічні показники діяльності ОФ ДП «АМПУ».....	35
2.2. Основні характеристики персоналу ОФ ДП «АМПУ» і результатів його роботи.....	42
2.3. Аналіз соціальної політики підприємства.....	53
Висновки до розділу 2.....	77
РОЗДІЛ 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО ВДОСКОНАЛЕННЮ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В ОФ ДП «АМПУ».....	79
3.1. Рекомендовані заходи щодо розвитку соціальної політики ОФ ДП «АМПУ».....	79
3.2. Вдосконалення соціальної відповідальності ОФ ДП «АМПУ».....	99
Висновки до розділу 3.....	104
ВИСНОВКИ.....	107
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	110

ВСТУП

Сучасна організація є складною соціально-технічною системою, у якій виділяють матеріально-речовий і людський фактори розвитку виробництва.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що найважливіші напрями внутрішньої політики підприємств пов'язані з відтворенням соціальних ресурсів і забезпеченням як стабільності соціальної системи, так і динамічності її розвитку. І саме ці питання покликана вирішувати соціальна політика, яка реалізується шляхом вжиття соціальних заходів і здійснення програм, ініційованих керівництвом підприємства. Підвищення значення людського фактора шляхом реалізації соціальної політики підприємства сприяє підвищенню якості життя як персоналу підприємства, так і споживачам, суспільству в цілому.

Вивчення соціальної політики підприємств розглядаються в працях вітчизняних і зарубіжних учених таких як: Абалкін Л.І., Варданян І.С., Ворожейкін І.Е., Захаров І.Л., Кузнецов А.Л., Колота А.М., Куликова Ю.М., Кузнецов А.Л., Данюка В.М., Гейц І.В., М. Пул, М. Уорнер, Чирикова А., С.А. Шапиро С.А., Шекшня С.В. та інші.

Однак у працях вказаних вчених головна увага зосереджена на державній та регіональній соціальній політиці, натомість питання формування соціальної політики підприємства не знайшли належного відображення.

Діяльність підприємства має вагомий соціальний характер, який виражається у виробництві якісних товарів і послуг; сплаті податків до державного бюджету; створенні належно оплачуваних робочих місць; внеску в розвиток внутрішнього й зовнішнього середовища діяльності підприємства; реалізації внутрішніх і зовнішніх соціальних програм, які узгоджуються із стратегією подальшого розвитку підприємства.[6]

Мета дипломної роботи – вдосконалення соціальної політики на підприємстві Одеська філія Державного підприємства «Адміністрація морських портів України»(далі - ОФ ДП «АМПУ»).

Для досягнення поставленої нами мети ми виконаємо наступні *завдання*:

- розглянемо теоретичних аспектів соціальної політики , виявлення сутності соціальної політики на підприємстві, з'ясування стану та положення соціальної політики підприємств в Україні;
- надамо характеристики діяльності підприємства ОФ ДП «АМПУ» і його економічних показників;
- здійснимо аналіз техніко-економічні показники роботи ОФ ДП «АМПУ»;
- здійснимо аналіз соціальної політики ОФ ДП «АМПУ», її об'єктів і суб'єктів, оцінка економічної ефективності соціальної політики на підприємстві;
- розробимо рекомендацій по вдосконаленню соціальної політики підприємства.
- здійснимо оцінку соціальної відповідальності ОФ ДП «АМПУ»
- розробимо заходи спрямованих на підвищення лояльності персоналу до підприємства і керівництва

Об'єкт дослідження - соціальна політика підприємства ОФ ДП «АМПУ».

Предметом дослідження є принципи, методи, засоби формування та здійснення соціальної політики підприємства у сучасних умовах.

Діючи сьогодні на підприємствах механізми соціальних виплат відбивають форми адаптації менеджменту в умовах нового соціально-економічного і політичного середовища. Тому аналіз соціальних програм, що реалізуються, дозволяє ідентифікувати особливості соціально-економічних стосунків на рівні підприємства. Опис і систематизація існуючих практик надання соціальних пільг і гарантій на робочому місці дозволить виявити традиційні риси радянської соціальної політики промислового управління і інновації, поява яких обумовлена зовнішнім середовищем економічної діяльності підприємства, що змінилося.

Методологічною основою дослідження послужили загальнонаукові прийоми і методи: аналіз і синтез, порівняння, опитування, евристичні методи,

що дозволяють вивчити явища і процеси соціальної політики підприємства в усьому різноманітті зв'язків та залежності, сприяючи обґрунтуванню висновків і рекомендацій, запропонованих в цій роботі.

Інформаційну базу роботи склали: підручники і навчальні посібники по управлінню персоналом і соціальній політиці, економіки підприємства, монографічні дослідження по цій темі, фінансова і статистична звітність організації у сфері праці, матеріали наукових статей і досліджень, дані з мережі Інтернет.

Отримані *результати* полягають в наступному:

- 1) визначена сутність соціальної політики, її роль та місце в системі управління персоналом;
- 2) оцінені техніко-економічні показники роботи ОФ ДП «АМПУ», що дозволило визначити, що підприємство знаходиться у стадії розвитку але у стійкому положенні;
- 3) виявлені основні характеристики персоналу (незадовільна освітня і вікова структура), надмірна плинність персоналу. Проаналізовані соціальні аспекти управління персоналом, зокрема колективний договір, оплата праці, премії та заохочення, проаналізована робота профспілки;
- 4) розроблені рекомендації по вдосконаленню соціальної політики в організації.
- 5) проведена оцінка соціальної відповідальності ОФ ДП «АМПУ»
- 6) розроблені заходи спрямовані на підвищення лояльності персоналу до підприємства і керівництва та іміджу порту.

Апробація результатів. Основні положення та результати наукового дослідження було обговорено в рамках UkrainianPortsForum паралельно з основною програмою відбулися ще два заходи: портова HR-конференція UkrainianPorts: PeopleAgenda і круглий стіл, присвячений питанням морської безпеки і охорони в портах «UkrainianPorts: MaritimeSecurityAgenda». На завершення АМПУ підписала меморандум про співпрацю з Державною службою зайнятості.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз теоретичних і практичних основ соціальної політики підприємства дозволяє нам зробити такі висновки:

1. Соціальна політика є найбільш значимою сферою інтересів сучасного суспільства та найважливішим чинником діяльності сучасної держави. Вона тісно пов'язана з типом та рівнем розвитку суспільства, пануючою в ньому системою ціннісних орієнтацій та ментальністю населення, а також з тими цілями й завданнями, які ставить перед собою суспільство щодо свого подальшого соціального розвитку.

2. Соціальна політика підприємства - це діяльність, спрямована на управління персоналом в частині створення необхідних умов для трудової діяльності людини (трудового колективу) і управління послугами соціального характеру. Вона включає усі послуги, які підприємство надає своїм співробітникам і членам їх сімей, окрім заробітної плати на основі закону, колективних договорів або добровільно.

3. Ефективний соціальний розвиток підприємства, передусім, припускає надання персоналу соціальних зобов'язань, які підприємство повинне робити відповідно до законодавства. В той же час це не може бути обмежено тільки обов'язковим набором соціальних послуг, оскільки конкуренція на ринку праці стимулює підприємства розвивати такі сфери, які могли б притягнути нових працівників або утримувати що вже працюють.

4. Основне призначення соціальних політики в системі виробничих, фінансових і економічних стосунків полягає в тому, щоб сприяти зростанню продуктивності праці, ефективності діяльності підприємства, кадрової стабільності на підприємстві.

5. Більша частина працюючих на підприємстві ОФ ДП «АМПУ» це робітники активного трудового віку, за 3 роки показник знизився на 5 % але все ще залишається у розмірі 53% від чисельності усіх робітників на підприємстві. На другому місці це частина робітників передпенсійного віку їх частка склала у

2015 році – 24,14%, у 2016 році – 26,78%, а у 2017 році – 25,21%. Тобто чисельність робітників передпенсійного віку за 3 роки залишається майже на одному рівні.

6. Аналіз плинності кадрів показав максимальне значення показника у 2015 році - 1,92%, протягом аналізованого періоду у 2016р. плинність знижується до 1,38%, а у 2017р. знову незначно збільшується до 1,53% але все одно має досить низький відсоток, що є позитивною тенденцією. Причинами низької плинності трудових ресурсів ОФ ДП «АМПУ» виступають гарні умови праці, соціальна захищеність, перспектив зростання як професійного так і індивідуального розвитку, соціальний захист працівників, велика система заохочень та стабільність роботи.

7. Аналіз складу і структури фонду зарплати показали, що основну долю складає основна зарплата, з фонду додаткової зарплати ведучим є надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів збільшились. Мінімальна зарплата на підприємстві вища ніж законодавчо встановлений мінімальний розмір оплати праці, вона склала у 2015 році 2550грн., а у 2017 році складала 4500грн., це заробітна плата за найбільш некваліфіковану працю у порту(докера, вантажники, тальмани, техніки, прибиральники). За період у 3 роки середня заробітна плата на підприємстві збільшилася на 36% та складала 12000грн.

8. Аналіз соціальних аспектів управління персоналом порту показав, що підприємство потребує посилення ролі соціальної політики у підприємстві, а саме: розробка документального оформлення соціальної політики; закріпити відповідальну особу з питань соціальної політики підприємства; вдосконалити систему нематеріальної мотивації співробітників, підвищити трудову дисципліну, вдосконалити соціальний розвиток підприємства.

9. Нами був запропонований проект документу «Соціальна політика ОФ ДП «АМПУ», в якому були охоплені усі моменти від розробки документа до її внесення та реалізації на підприємстві. При розробці документа, що відображає соціальну політику організації, ми прагнули до того, щоб створити ефект

синергізму, вишукуючи, як одні практики можуть підтримувати інші, і виявляючи загальні потреби, які можуть бути задоволені ініціативами в різних областях управління персоналом.

10. Впровадження проекту заходів з вдосконалення соціальної політики ми відобразили у вигляді діаграми Ганта, яка представляє собою популярний тип стовпчастих діаграм(Гістограм), який використовується для ілюстрації плану, графіка робіт з якого-небудь проекту. Вона являє собою відрізки (графічні плашки), розміщені на горизонтальній шкалі часу. Ми розділили процес впровадження нововведень на 5 етапів. За прогнозом впровадження займе 12 місяців.

11. Проаналізувавши існуючі соціальні проекти підприємства, а також загальну концепцію соціальної відповідальності підприємства, можна відзначити, що підприємство не має певних спеціальних програм, спрямованих на роботу в порту, спеціальних програм для персоналу. Ми пропонуємо наступні заходи в сфері соціальної відповідальності, спрямовані на роботу з персоналом підприємства: безкоштовні обіди, програми допомоги студентам і молодим сім'ям, оплату проїзду, залучення співробітників до участі в існуючих соціальних проектів. В результаті планування та проведення заходів підприємство придбає ряд переваг, а саме: будуть частково і повністю досягнуті цілі проведення запропонованих заходів. Організовані заходи допоможуть продемонструвати свою соціальну відповідальність, підвищити лояльність персоналу до підприємства і керівництва, а також підтримати існуючий імідж порту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аверин А. Социальная политика и социальная ответственность предприятия / А. Аверин - М.: АЛЬФА-ПРЕСС, 2008. – 96 с.
2. Аракелов Г.П. Принципы формирования социальной защиты // Проблемы экономики. - 2009. - №3. –С. 18-21.
3. Бідак В. Гуманістична складова соціальної політики в умовах економічних трансформацій // Україна: аспекти праці. – 2001. №5.
4. Бредгард Т. Социальная ответственность бизнеса между государственной политикой и политикой предприятий / Т. Бредгард // Spero №2. – 2005. – С.50-70.
5. Бредгард Т. Социальная політика підприємств / Т. Бредгард // изд. № 4. 2009. – С.37-52.
6. Головатий М.Ф. Соціологія політики: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2003.
7. Гончарова С.Ю., Отенко І.П. Соціальна політика. Навчальний посібник. - Харків: Вид. ХДЕУ, 2003. - 200 с.
8. Гончаренко М. Ф. Аналіз методичних підходів до оцінки потреб роботодавців // Бізнес Інформ. – 2012. – №6. – 126- 128
9. Григорьева И. Человек в социальном государстве: согласование интересов / И. Григорьева. – СПб: издательство СПб университета, 2002.
10. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
11. Гутник В. Германия // Мировая экономика и международные отношения. – 2001.– №8. – С. 79-88.
12. Єременко, В. Г. Призначення держави в соціальній економіці / В. Г. Єременко // Соціальна економіка. Предмет «Економіка» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http:// www.library.if.ua](http://www.library.if.ua).

13. Затеїщикова О.О. Етапи формування стратегії соціальної відповідальності бізнесу / О.О. Затеїщикова // Бізнес Інформ. – 2014. – № 2. – С. 200-205.
14. Зінченко А.Г. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспективи розвитку / А.Г. Зінченко, М.А. Саприкіна. – К. : Вид-во «Фарбований лист», 2010. – 56 с
15. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
16. Колективний договір ОФ ДП «АМПУ» 2013-2018pp.
17. Колот А.М., Грішнова О.А. та ін. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : моногр. ; [за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота]. – К. : КНЕУ, 2012
18. Комарницький І.Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасний підприємством [Електронний ресурс]/ І.Ф. Комарницький. - Режим доступу: <http://zbimuk.bukuniver.edu.ua>
19. Кузьміна Т. Л. Соціальна політика підприємства як елемент забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства / Т. Л. Кузьміна, С. В. Позднякова // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі : ДРУК-ІНФО, 2008. – С. 162–164.
20. Лазаренко О. Посібник з КСВ. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності / О. Лазаренко, Р. Колишко. – К. : Енергія, 2008. – 96 с.
21. Мозгова Л. О. Впровадження корпоративної соціальної відповідальності в Україні [Електронний ресурс] / Л. О. Мозгова // Руснаука : Економічні науки. – 2011. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/11_EISN_2011/Economics/10_84639.doc.htm.
22. Мочерний, С. В. Соціальна та економічна ефективність [Електронний ресурс] / С. В. Мочерний // Основи економічних знань. Предмет «Основи економічної теорії». – Режим доступу: <http://library.if.ua/book>

23. Молодикова Э. Механизм регулирования трудовых отношений в Японии// Проблемы теории и практики управления. – 1997. – №3. – С.60.
24. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник/ Микола Мурашко,. - 2- ид., стереотип.. - К.: Знання, 2012. - 311 с.
25. Новікова О.Ф., Дейч М.Є., Панькова О.В. та ін. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки) : моногр. – Донецьк : Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2013.
26. Організаційна - структура персоналу ОФ ДП «АМПУ», затверджена 01.06.2017р.
27. Офіційний сайт ДП «АМПУ». [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://www.uspa.gov.ua/ru/>
28. Офіційний сайт ОФ ДП «АМПУ». [Електронний ресурс] - Режим доступу : <http://www.port.od.ua/ru/sotsialnaya-otvetstvennost>
29. Саприкіна М.А. Корпоративна соціальна відповідальність: моделі та управлінська практика : посібник / М.А. Саприкіна, О. Ляшенко, М.А. Саєнсуєс. – К. : Вид-во «Фарбований лист», 2011. – 480 с.
30. Соціальна політика. М.: Проспекта, 2007. – З. 74–75.
31. Супрун Н. А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку/Н. А. Супрун // Економіка і прогнозування. – 2009. - №3 - С.617
32. Статистична звітність з праці ОФ ДП «АМПУ» 2015-2017рр..
33. Стрижев С. Уроки кризиса для корпоративной социальной ответственности / С. Стрижев, А. Галкина // Социальная политика и социальное партнерство. - 2012. - No 5. - С. 56-63.
34. Стрижов С. А. Корпоративная социальная ответственность в условиях кризиса / С. А. Стрижов // Социология власти. - 2012. - No 2. - С. 92- 101.
35. Тульчинский, Г. Л. Корпоративные социальные инвестиции и социальное партнерство: технологии и оценка эффективности: учеб. пособие.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ –Санкт-Петербург, 2012. – 236 с.

36. Туленков М.В. Соціальна політика в Україні: Навч.-метод. розробка – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 35 с.
37. Фінансова звітність ОФ ДП «АМПУ» 2015-2017рр.
38. Хлінов В. Форми й методи економічного стимулювання праці на підприємствах Японії //Проблеми теорії та практики управління. – 2009. – № 2. – С. 111-114.
39. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: Вид-во СНУ ім В. Даля, 2010. – 240 с.
40. Храмов В. О. Основи управління персоналом : навч.-метод. посіб. /В. О. Храмов, А. П. Бовтрук. – К. : МАУП, 2011. – 112 с.
41. Чепуренко А.Ю. Социальное рыночное хозяйство в Германии: истоки, концепция, практика / Общ. ред. Чепуренко А.Ю. – М.: РОССПЭН, 2011.
42. Hollender J. What Matters Most. Business, Social Responsibility and the End of the of the Era of Greed / Hollender J., Fenichell S. – London: “Random House Business Books”, 2009. – P.5.
43. Sweeney, L., & Coughlan J. (2010). Do different industries report corporate social responsibility differently. An investigation through the lens of stakeholder theory. *Journal of Marketing Communication*, 14(2), 113-124.;
44. Burke E.M. (2007). Managing a company in an activist world: The leadership challenge of corporate citizenship. Westport, CT: Praeger Publishers.;
45. Morsing, M., Schultz, M., & Nielsen, K.U. (2008). The “Catch 22” of communicating CSR: Findings from a Danish study. *Journal of Marketing Communications*, 14(2), 97-111.;
46. Boutilier R.G. (2007). Social capital in firm – stake holder networks : A corporate role in community development. *Journal of Corporate Citizenship*, 26, 121-134.;
47. Carroll A.B. Corporate social responsibility: Evolution of definitional construct. “*Business and Society*” №38(3), 1999, p.268-295

АНОТАЦІЯ

Добровольська К. В. «Соціальна політика підприємства та напрями її вдосконалення (на прикладі ОФ ДП «АМПУ»»).

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою

професійного за спрямування «Управління персоналом сучасної організації».

Одеський національний економічний університет.

м. Одеса, 2018р.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти соціальної політики, принципи, методи, засоби формування та здійснення соціальної політики підприємства у сучасних умовах та засоби її вдосконалення.

Проаналізовано стан соціальної політики Державного підприємства «Адміністрація морських портів України» в особі Одеської філії ДП «АМПУ». Розглянуто техніко-економічні показники діяльності підприємства за три роки. Проведено аналіз структури персоналу. Розкрито цілі та основні функції «соціального пакету». Визначені основні напрями соціальної відповідальності підприємства.

Запропоновані заходи щодо розвитку соціальної політики на підприємстві та вдосконалення соціальної відповідальності. Визначено етапи впровадження нововведень з використанням діаграми Ганта. Проведено оцінку ефективності заходів.

Ключові слова: соціальна політика, підприємство, соціальний розвиток організації; соціальний захист трудових відносин; соціальний пакет, система корпоративної соціальної відповідальності; мета і завдання соціальної політики організації; засоби вдосконалення соціальної політики на підприємстві; управління персоналом.

ANNOTATION

Dobrovolska K. "Social policy of the enterprise and directions of its perfection (on the example of OB SE "USPA")".

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty

"051 Economy" under the master's program

« Personnel management of a modern organization ».

Odessa National Economics University.

Odessa, 2018.

The work deals with the theoretical aspects of social policy, principles, methods, means of formation and implementation of the social policy of the enterprise in modern conditions and means of its improvement are considered in this paper.

Author analysis state of social policy of the State Enterprise "Administration of Seaports of Ukraine" in the person of the Odessa Branch of the State Enterprise "USPA". The technical and economic indicators of the enterprise's activity for three years are considered. An analysis of the personnel structure was conducted. The goals and main functions of the "social package" are revealed. The basic directions of the social responsibility of the enterprise are determined.

Proposed measures for the development of social policy at the enterprise and improvement of social responsibility. The stages of introduction of innovations using the Gantt chart are determined. An assessment of the effectiveness of the activities is carried out.

Keywords: social policy, enterprise, social development of organization; social protection of labor relations; social package, corporate social responsibility system; purpose and objectives of the organization's social policy; means of improving social policy at the enterprise; HR.