

**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»
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/

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

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.

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

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

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*:

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

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.

Наукова новизна одержаних результатів проведеного дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та методичних рекомендацій щодо удосконалення соціальної політики на підприємстві.

Апробація результатів. Основні положення та результати наукового дослідження було обговорено в рамках Ukrainian Ports Forum паралельно з основною програмою відбулися ще два заходи: портова HR-конференція Ukrainian Ports: People Agenda і круглий стіл, присвячений питанням морської безпеки і

охорони в портах «Ukrainian Ports: Maritime Security Agenda». На завершення АМПУ підписала меморандум про співпрацю з Державною службою зайнятості. Мета цієї угоди - створити якісно нову портову середу і об'єднати зусилля з навчання та розвитку персоналу портової сфери.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Сучасна організація є складною соціально-технічною системою, у якій виділяють матеріально-речовий і людський фактори розвитку виробництва. Підвищення значення людського фактора шляхом реалізації соціальної політики підприємства сприяє підвищенню якості життя як персоналу підприємства, так і споживачам, суспільству в цілому.

Проаналізувавши у 1 розділі теоретичні основи соціальної політики ми зробили висновки що соціальна політика є найбільш значимою сферою інтересів сучасного суспільства та найважливішим чинником діяльності сучасної держави. Основне призначення соціальної політики в системі виробничих, фінансових і економічних стосунків полягає в тому, щоб сприяти зростанню продуктивності праці, ефективності діяльності підприємства, кадрової стабільності на підприємстві. 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.

ОФ ДП «АМПУ» представляє собою промислове за формою державно-приватного партнерства, в якій беруть участь понад 400 компаній малого і середнього бізнесу, які виконують широкий спектр портових послуг.

Проаналізувавши у 2 розділі діяльності підприємства і системи управління персоналом в ОФ ДП «АМПУ» можемо зробити наступні висновки.

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. Підприємству важливим є не кількість робітників а їх якість, досвід, вміння працювати в команді, можливість передати набуті знання молодим спеціалістам. Керівництво ОФ ДП «АМПУ» стимулює робітників з великим стажем низкою преміальних заохочень, медичним обслуговуванням та почесними відзнаками та пільгами. Оновлення колективу значно помірного характеру, тобто відхід працівників, що мають великий стаж роботи, не призводить до незручностей, тому як вони встигають навчити новий персонал.

Спостерігаються позитивні моменти в динаміці і в рівні показників, заробітної плати та продуктивності праці за три роки. Фонд оплати праці за 2015 – 2017рр. виріс з 137808тис.грн. до 188496тис.грн. Середня заробітна плата одного

працівника збільшилася за 3 роки на 36% Залежність продуктивності праці від суми заробітної плати помітна відразу, це показує що задоволеність оплати праці зросла, тобто спрацювала мотивація робітників шляхом підняття середньої заробітної плати.

Плинність кадрів була максимальною в 2015 році і досягла 1,92%, протягом аналізованого періоду у 2016р. 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 є: гарні умови праці, соціальна захищеність, перспектив зростання як професійного так і індивідуального розвитку, соціальний захист працівників, велика система заохочень та стабільність роботи.

Структура освіти працівників за три роки має тенденцію до збільшення робітників з повною освітою (2015рік – 380осіб, 2017рік – 444осіб) , а інші йдуть на зниження, це звичайно позитивно відображується на освітній структурі підприємства, оскільки працівники з вищою освітою та високою кваліфікацією, це є показником продуктивної праці і запорукою успіху організації в цілому.

Помітні значні зміни у показниках стажу робітників підприємства за 3 роки, особливо помітні зміни у інтервалі від 1 – 3 років він збільшився на 47 робітників, та у стажі до 1 року знизився на 75 чоловік, а кількість робітників з великим стажем має тенденцію до зменшення. Так у 2015 році середній стаж склав 15,1 років, а у 2017 році склав 13,3 року у зв'язку з оновленням кадрів, шляхом залученням молодих спеціалістів.

Состав і структура 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. Різниця між мінімальною та максимальною заробітною платою на підприємстві є більшою ніж у 10 разів, що погано, але якщо не одне але, працівники які отримують мінімальну заробітну плату можуть ще й отримувати додатково бонуси, премії та винагороди які прописані у додатку до колективного договору.

Оплата праці працівника складається з безпосередньо самої винагороди за працю, а також компенсаційних і стимулюючих виплат. Правильне використання різних видів винагороди працівників за працю потрібне для підвищення ефективності підприємства ОФ ДП «АМПУ» використовуються як законодавчо встановлені норми доплат та надбавок так і додаткові премії для своїх співробітників які прописані у колективному договорі.

На підприємстві дуже добре соціальне забезпечення усіх працівників починаючи від молоді закінчуючи ветеранами порту. Окрім профспілки на підприємстві діють такі організації як :

- Молодіжна організація займається організацією громадських та благодійних заходів;

- Товариство ветеранів та інвалідів Одеського порту підтримує ветеранів, захищає інтереси ветеранів праці, займається наставництвом молоді та організовує урочисті заходи;
- Організація «ЕКО-порт» забезпечує екологічний захист працівників та вирішує екологічні проблеми поліпшення екологічної обстановки;

Також не без уваги Адміністрація Одеського морського порту залишає безпеку праці працівників філії. ОФ ДП «АМПУ» проваджує ефективні системи управління охороною праці і процесу ідентифікації небезпек, оцінки ризику виникнення нещасного випадку, необхідних заходів щодо управління ризиками, мінімізацію виробничого травматизму.

Не зважаючи на усі переваги, треба зауважити, що адміністрація не має затвердженого документу «Соціальна політика підприємства» та чітко сформованих соціальних пакетів. Жодного разу не було проведено анкетування для оцінки задоволеності персоналу умовами праці та соціальним забезпеченням. Але ж саме при високому рівні задоволеності співробітників, підприємство отримує не тільки стабільний дохід, забезпечений задоволенням роботою колективом, а і низьку стресогенність, що також позитивно впливає на підприємство в цілому. Таким чином, оцінка задоволеності співробітників дає керівництву один із найважливіших показників ефективності діяльності підприємства. Шляхи вирішення проблем соціальної політики підприємства ОФ ДП «АМПУ» ми відобразимо у 3 розділі.

На основі проведеного у другому розділі аналізу стану персоналу і результатів його роботи, який показав нам, що підприємство потребує посилення ролі соціальної політики у підприємстві, а саме: розробити документального оформлення соціальної політики; закріпити відповідальну особу з питань соціальної політики підприємства; вдосконалити систему нематеріальної мотивації співробітників, підвищити трудову дисципліну, вдосконалити соціальний розвиток підприємства.

Ми розробили проект документу «Соціальна політика ОФ ДП «АМПУ», в якій охопили 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.

Нами було запропоновано до кінця 2018 року закріпити обов'язки по координації соціальної політики за інспектором служби персоналу і включити дані обов'язки в його посадову інструкцію, в якій докладно прописали його посадові обов'язки. З 2019 року ми вважаємо доцільним прийняття кваліфікованого співробітника на посаду начальника відділу соціального розвитку. Начальник відділу соціального розвитку буде призначатись на посаду і звільнятися з посади в установленому чинним трудовим законодавством порядку наказом керівника підприємства.

Наступним етапом вдосконалення соціальної політики нами запропоновано покращення нематеріальної винагороди працівників за наступними напрямками:

- Система морального заохочення (нагородження державними нагородами, відомчими відзнаками в праці, обласними, районними, міськими нагородами та нагородами підприємства).

- Організації дозволя працівників (спортивні, культурні заходи). На нашу думку створення традицій організації є важливим елементом нематеріальної мотивації співробітників організації.

Для підвищення дисципліни співробітників ми пропонуємо доповнити систему депреміювання. На даний момент на підприємстві ОФДП «АМПУ» існують лише такі види дисциплінарних покарань як догана та у разі 3 доган – звільнення, в деяких випадках скорочення чи позбавлення премій. Ми вважаємо доцільним впровадити систему депреміювання з визначенням розміру дисциплінарних стягнень з заробітної плати, яка має підвищити рівень обслуговування в порту.

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.

ВИСНОВКИ

На нашу думку підприємство повинно діяти відповідно до принципів соціальної відповідальності. Діяльність у сфері соціальної відповідальності повинна бути відкритою - виключає будь-яке спотворення і приховування фактів, системної - послідовної, з вибраними пріоритетними напрямками, значущою - актуальною та своєчасною, котра торкається інтересів суспільства.

В ОФ ДП «АМПУ» соціальна відповідальність представлена турботою про ветеранів та інвалідів, про спільноти, охорону здоров'я працівників та екологію довкілля. На основі проведеного аналізу необхідно зазначити, що концепція соціальної відповідальності компанії потребує корегування.

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 проектах. 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.

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 напрямки 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.