

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ОДЕССКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Допущено к защите
Заведующий кафедры
Никифоренко В. Г.

“ ” _ 201 р.

КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на получения образовательного уровня магистра
по специальности 051 «Экономика»
по магистерской программе профессионального направления
«Управление персоналом современной организации»
на тему:

«Социальное партнерство в организации, пути развития»
(на примере ОАО «Молдавский металлургический завод»)

Исполнитель:

студент VI курса 1 группы
факультета международной экономики
Пясецкий Роман Юрьевич, _____

Научный руководитель:

д. э. н. профессор
Никифоренко В. Г., _____

СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ.....	3
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	6
1.1. Суть и функции социального партнерства в организации.....	6
1.2. Особенности развития социального партнерства в Украине.....	14
1.3. Зарубежный опыт в сфере социального партнерства.....	20
Выводы к 1-му разделу.....	29
РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОАО «ММЗ».....	32
2.1. Характеристика и анализ деятельности ОАО «ММЗ»	32
2.2. Анализ состава и управления персоналом на ОАО «ММЗ».....	49
2.3. Анализ системы социального партнерства ОАО «ММЗ».....	62
Выводы ко 2-му разделу.....	64
РАЗДЕЛ 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОАО «ММЗ».....	66
3.1. Пути совершенствования системы социального партнерства ОАО «ММЗ»	66
3.2. Экономический эффект предложенных мер по социальному партнерству на ОАО «ММЗ».....	80
Выводы к 3-му разделу.....	82
ВЫВОДЫ.....	84
Список использованной литературы	87
Приложение.....	91

ВСТУПЛЕНИЕ

Современная Украина переживает коренные политические, экономические и социальные перемены. Ключевое значение при этом имеют процессы, происходящие в сфере социально-трудовых, экономических и иных непосредственно связанных с ними отношений. Здесь складываются новые формы общения, новые стереотипы трудового поведения.

Начатое в Украине движение к рынку, сопровождаемое внутренними противоречиями, сделало наиболее важной и актуальной проблему достижения гражданского мира и общественного согласия. Разрушив прежние отношения, рождённые в период господства государственно-монополистического социализма, реформаторы оказались перед множеством новых проблем, к решению которых они не были готовы.

Социально-экономическая неустроенность, снижение уровня и качества жизни большинства населения, резкое расслоение общества по доходам, рост преступности, проявления экстремизма в разных формах привели к возникновению антагонистических противоречий и разрушительных конфликтов. Решение вопросов о собственности и власти, о выборе путей развития Украины, как социального государства создало в обществе сильное социальное напряжение.

Возникла необходимость обеспечения общенационального согласия в вопросах стратегии и тактики преобразований, методов их осуществления. Как показывает практика реформ в Украине, добиться такого согласия очень сложно. Построение гражданского общества с социально-ориентированной экономикой, многообразной духовной жизнью требуют и соответствующих методов регулирования отношений между обществом и государством, классами и социальными слоями, работодателями и наёмными работниками. Не лучшим оказался метод разрешения конфликтов интересов субъектов общественных

отношений за счёт игнорирования или даже подавления интересов одного из них.

В развитых странах в последние десятилетия успешно используется не конфронтационный способ регулирования общественных, социально - трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, получивший название «социальное партнёрство», который нашёл своё применение как в Украине, так и в соседних государствах.

Актуальность данного исследования выражена в том, что сама задача построения социального государства в Украине обязывает развивать принцип социального партнерства как социальный институт и как социальный процесс. Это - принцип социальной игры, где все ее участники должны получить выгоду от общения, то есть создать, таким образом, систему действий во взаимодействии.

Социальное партнерство - это серьезная школа демократии, то есть система взаимоотношений в обществе, при которой реализуются интересы большинства при одновременном соблюдении интересов меньшинства, где каждый участник процесса, отвечая за себя, несет и всеобщую ответственность за принятые решения. Социальное партнерство - это и особая школа управления социально-экономическими и общественно-политическими процессами на всех уровнях власти, которая учит партнеров умению договариваться, быть социально ответственными участниками переговорного процесса, которая формирует ростки новой культуры взаимоотношений в государстве на пути построения гражданского общества.

Социальное партнерство, безусловно, полезно и в масштабах страны, отраслей народного хозяйства, и в рамках регионов, на территории.

Цель работы заключается в исследовании системы социального партнерства в организации, а также разработке рекомендаций по её совершенствованию.

В рамках поставленной цели ставятся следующие задачи:

- определить сущность, формы реализации и органы социального партнерства;

- познакомиться с тред-юнионистским и межсекторным подходами к организации социального партнерства;
- изучить научно-методические аспекты социального партнерства;
- проанализировать организационно-экономическую характеристику деятельности ОАО «ММЗ»;
- проанализировать состояние системы социального партнерства ОАО «ММЗ»;
- исследовать эффективность существующей системы социального партнерства ОАО «ММЗ»;
- разработать план рекомендуемых мероприятий по совершенствованию и развитию социального партнерства ОАО «ММЗ»;
- рассчитать экономический эффект от предложенных мероприятий по совершенствованию и развитию социального партнерства ОАО «ММЗ».

Объект исследования – организация системы социального партнерства на примере ОАО «Молдавский Metallургический Завод».

Предмет исследования – механизмы реализации и развития социального партнерства в ОАО «Молдавский Metallургический Завод».

Экспериментальной базой исследования служит ОАО «Молдавский Metallургический Завод» г. Рыбница.

Информационно-методологическая база исследований - учебно-методическая и специализированная литература по исследуемой проблеме отечественных и зарубежных авторов, отчетные документы ОАО «ММЗ» за 2016-2018 гг.

Практическая ценность полученных результатов заключается в возможности реализации на предприятии.

При проведении данного исследования используется метод анализа и синтеза документов и научной литературы.

Работа состоит из оглавления, введения, 3-х разделов, выводов, списка литературы и приложения, всего 124 страницы.

Трудовой коллектив ОАО «Молдавский металлургический завод» составляют все граждане, которые своим трудом участвуют в его деятельности на основании трудового договора, регулирующего трудовые отношения работника с предприятием.

По поручению работников представляет их интересы при рассмотрении трудовых индивидуальных споров и в коллективном трудовом споре, всячески способствует его решению и согласию сторон.

Председатель Комитета представителей трудового коллектива подписывает коллективный договор предприятия от имени трудового коллектива и несет всю ответственность за его выполнение согласно действующему законодательству и условиям договора.

ВЫВОДЫ

Важным условием достижения высокого уровня эффективности деятельности организации является выполнение ведущих функций и задач в сфере управления персоналом. Одной из таких функций является организация системы социального партнерства.

Одной из проблем работы с персоналом в организации является организация трудового соглашения и взаимодействие с профкомом. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работников в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

Предприятие ОАО «ММЗ» было основано в 1985 году в Рыбнице. Основным направлением деятельности предприятия является производство сортовой прокатной продукции.

С первых дней своего существования предприятие «ММЗ» ориентировалось на промышленное освоение современных процессов черной металлургии.

Анализ таблицы 2.2 показывает, что в 2018 по сравнению с 2016 году выручка от реализации снизилась на 178 млн. дол. или на 54 %, а себестоимость реализованной продукции также снизилась в два раза, это обусловлено тем, что предприятие работает не в полную мощность в связи с экономическим кризисом.

Чистый убыток составляет 3.2 млн. долл. Основной причиной таких изменений способствовало уменьшение заказов из-за рубежа и государственных заказов, ситуации на международном рынке и экономического кризиса. Среднегодовая стоимость основных фондов в период с 2016 по 2018 г. Р. Уменьшается на 3 млн.. дол. или на 3%.

Среднесписочная численность работников с 2016-2018г. сокращается, в 2016 г. составила 3178 чел., А в 2018 г. сократилась на 633 чел. и составила 2545 чел. Причиной уменьшения численности работников является сокращение производства.

Фондовооруженность в 2018 г.. По сравнению с 2016 г. Уменьшается на 32 тыс.дол. . на 1 человека или на 18,75%, что может рассматриваться как негативный фактор в деятельности предприятия.

Среднемесячная заработная плата работников с каждым годом увеличивается и в 2018 году она составила 461.3 дол. сравнению с 2016 годом заработная плата увеличилась на 102,01%.

За счет увеличения среднемесячной заработной платы увеличивается и годовая заработная плата одного работника, так в 2018 году по сравнению с 2016 она увеличилась на также на 2 % или на 109.6 тыс. дол на человека. Фонд заработной платы снизился на 18,7% или на 3.2 млн. дол.

Хотя организация системы социального партнерства относительно находится на высоком уровне, мы провели социологическое исследование и выявили следующие недостатки:

- в организации на сегодняшний день используются устаревшие методы осуществления диалога с персоналом;
- функция социального диалога не выполняется профсоюзом, без закрепления за конкретным специалистом этого отдела;
- отсутствие цеховых рабочих соглашений;
- субъективность текущего взаимодействия сторон социального диалога;

Одним из основных результатов реализации проекта рост производительности труда, а, следовательно, и прибыли компании. По оценкам экспертов повышения эффективности системы социального партнерства позволяет увеличить производительность труда одного работника на 5-10%, с учетом специфики производственной сферы, производительность труда одного работника в 2018 году составляет 59 тыс. дол., Тогда экономия за счет роста

производительности труда на 10 % составит 5.9 тыс. дол, а общая производительность труда возрастет:

$$Зп = 5.9 * 24 = 141.6 \text{ тыс. дол.}$$

Экономическая эффективность мероприятий (Е) рассчитывается как отношение прироста (экономии) к затратам на мероприятия:

$$Е = (141.6 \text{ тыс. дол.} / 110 \text{ тыс. дол.}) * 100\% = 128,7\%$$

Срок окупаемости вложений составит:

$$Т = (110 \text{ тыс. дол.} / 141.6 \text{ тыс. дол.}) * 12 = 9 \text{ месяцев работы ОАО «ММЗ»}.$$

Экономическая эффективность предложенных мероприятий свидетельствует о финансовой реализуемости проекта и возможности использования основных положений проекта в деятельности ОАО «ММЗ».

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что предложенная мера по совершенствованию системы социального партнерства ОАО «ММЗ» является эффективным.

Список использованной литературы:

1. Борисов В. Есть ли в Украине социальное партнерство? // Человек и труд, 2015, №11
2. Закон Украины «Про організації роботодавців (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, N 32, ст. 171)»
3. Сайт министерства по социальной защите и труду Приднестровской Молдавской Республики [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://minsoctrud.gospmr.org/sotsialnoe_partnerstvo/
4. Трудовой кодекс республики ПМР [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://zakon-pmr.com/DetailDoc.aspx?document=62564>
5. Официальный сайт предприятия ОАО «ММЗ» [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.aommz.com/>
6. Электронная библиотека – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
7. Комаровский В., Садовская Е. Объединение работодателей в системе социального партнерства: опыт развитых стран // МЭиМО, 2009, № 5
8. Минтао Т. Профсоюзы — важный социальный оплот государственной власти [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://vocea.md/tun-mintaoprofsoyuzu-vazhny-j-sotsial-ny-j-oplotgosudarstvennoj-vlasti/>, свободный. — Загл. с экрана.
9. Мкртчян Г., Чистяков И. Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения// Общество и экономика, 2014, №10-11
- 10.Рязанцева М. В., Смирнов В. М., Юрзинова И. Л. Анализ используемого инструментария трудоустройства и профориентации молодежи в развитых странах в связи с актуальным состоянием российского рынка труда // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. — № 5. — 2016. — С. 69–75.
- 11.Семигин Г. Ю. Социальное партнерство. М.: Издательство "Мысль", 2013
- 12.Социальное партнерство. М.: Издательство "Экономика", 2010

13. AFL-CIO Unions [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aflcio.org/About/AFL-CIOUnions>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
14. Coquet, Bruno. Labour market measures in France 2008–13: the crisis and beyond / Bruno Coquet; International Labour Office, Research Department. Geneva: ILO, 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_449923.pdf, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
15. Country Profiles.China [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_afLoop=506835765930333#!%40%40%3F_afLoop%3D506835765930333%26_adf.ctrl-state%3Dpnn1kx06w_154, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
16. EU Policy Environment [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/EU_policy_environment_EN, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).
17. EU Quality Assurance in vocational education and training [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.eqavet.eu/qa/gns/case-studies/all-case-studies/germany/11-01-31/Germany_-_the_chambers_of_commerce.aspx, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05.10.2016).
18. Full employment and a wage policy of solidarity, report to the 2016 LO Congress. Summary Swedish Trade Union Confederation (LO) 2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.lo.se/english/news>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 06 сентября 2016 г.).
19. Global Labor Market Update [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.kellyservices.ca/?hid=AD>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).

20. Labor Market and Salary Report 2015/16 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://china.ahk.de/fileadmin/ahk_china/Marktinfo/2015_16_Labor_Market_and_Salary_Report_limited_report.pdf, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
21. Macro Research — Swedbank Economic Outlook, January 2016 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://www.swedbank.lv/files/analitiskie_materiali/swedbank_ekonomikas_ar_skati/Swedbank_economic_outlook_2016_01_ENG.pdf, свободный. — Загл. с экрана.
22. National Profile Report on Occupational Safety and Health in China [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_186991.pdf, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
23. Presentation: LO, The Swedish Trade Union Confederation. 2016. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/\\$File/Presentation_LO_2016.pdf](http://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_in_english_1366027842542_presentation_lo_2016_pdf/$File/Presentation_LO_2016.pdf), свободный. — Загл. с экрана. 18. Report European Parliament. A8-0222/2015. 30.06.2015 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A8-2015-0222&format=XML&language=EN#title2>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 октября 2016 г.).
24. The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 15 октября 2016 г.).

25. The minimum wage in Germany [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://en.dgb.de/fields-ofwork/the-minimum-wage-in-germany>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
26. The Union Difference [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.aflcio.org/Learn-AboutUnions/What-Unions-Do/The-Union-Difference>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
27. Thillaye R. French Labour Market Reform: Good Intentions, Poor Delivery // Social Europe. 4 April 2016/ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.socialeurope.eu/2016/04/french-labour-marketreform-good-intentions-poor-delivery/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения – 21 сентября 2016 года года).
28. Trade union organisations [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fedee.com/labourrelations/trade-union-organisations/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.). 21. Trade Unions in Europe [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fedee.com/labourrelations/trade-union-organisations/>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения - 01 сентября 2016 г.).
29. U.S. Chamber Policy Priorities for 2016 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.uschamber.com/about-us/us-chamber-policy-priorities-2016>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05.10.2016). 23. Vocational training in Germany [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://en.dgb.de/fields-ofwork/vocational-training>, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).
30. Zhu Y., Warner M., Feng T. Employment relations «with Chinese characteristics»: The role of trade unions in China // International Labour Review, Vol. 150 (2011), No. 1–2. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.chinaanalysis.com/cat1_innovation/media/users/warner/ILO_article_on_trade_unions_in_China6.pdf, свободный. — Загл. с экрана (дата обращения: 05 сентября 2016 г.).