

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

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Допущено к защите  
Заведующий кафедрой  
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

<b>ВСТУПЛЕНИЕ.....</b>	<b>3</b>
<b>РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ.....</b>	<b>6</b>
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
<b>РАЗДЕЛ 2. ОЦЕНКА ТЕКУЩЕЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОАО «ММЗ».....</b>	<b>32</b>
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
<b>РАЗДЕЛ 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ОАО «ММЗ».....</b>	<b>66</b>
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
<b>ВЫВОДЫ.....</b>	<b>84</b>
<b>Список использованной литературы .....</b>	<b>87</b>
<b>Приложение.....</b>	<b>91</b>

## 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» сориентировалось 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/](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](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](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](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](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](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](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](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](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.).