

**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:

на тему: «Удосконалення відносин соціального партнерства в організації»

**Виконавець:**

Студент 6 курсу групи М17 ЦЗФН  
Яцишин Вадим Валерійович \_\_\_\_\_

**Науковий керівник:**

к.е.н., доц

Богданова Тетяна Іванівна \_\_\_\_\_

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** У сучасному світі соціальне партнерство є одним з найважливіших чинників організації ринкової економіки та одним із суттєвих аспектів взаємодії між людьми в процесі надання послуг і суспільного життя. В Україні становлення й розвиток системи соціального партнерства відбувається одночасно з формуванням ринкової економіки, правової держави, громадянського суспільства та їх інститутів. Тому на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки актуальними є визначення особливостей формування соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків функціонування і розробка напрямів його подальшого вдосконалення. Актуалізація проблеми обумовлена тим, що питання соціального партнерства займають одне з провідних місць у зв'язку з порівняно недавньою появою в якості регулятора відносин трудових відносин на підприємстві.

**Мета і завдання дослідження.** Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних основ, практичних аспектів відносин соціального партнерства в організації та виявлення шляхів його удосконалення.

Для досягнення поставленої мети дослідження у процесі виконання роботи необхідно було вирішити наступні **завдання**:

- розглянути соціально-економічне значення соціального партнерства;
- розкрити поняття та природу соціального партнерства на підприємстві;
- дослідити модель соціального партнерства в Україні та в зарубіжних країнах;
- оцінити стан соціального партнерства ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»;
- розробити напрями удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

**Об'єктом дослідження** є відносини соціального партнерства в управлінні персоналом ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

**Предметом дослідження** є форми, методи, принципи здійснення соціального партнерства на рівні підприємства та шляхи його вдосконалення.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження слугували загальнонаукові та спеціальні методи економічної теорії, які базуються на системному підході, згідно з яким усі процеси аналізуються у взаємозалежності та взаємозв'язку. Дослідження ґрунтується на використанні таких методів, як: теоретичного узагальнення – для визначення наукових підходів щодо сутності поняття «соціального партнерства»; порівняльного аналізу та синтезу – для оцінки соціального партнерства підприємств; економіко-статистичного аналізу, зокрема, ранжування та групування; графічні – для наочної ілюстрації та побудови схем і графіків стосовно предмету дослідження.

**Інформаційною базою дослідження** є законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Головного управління статистики в Одеській області, дані фінансової та статистичної звітності ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»,

офіційного сайту підприємств, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати анкетних опитувань, особисті розробки автора.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практична значимість кваліфікаційної роботи полягає в тому, що розроблені рекомендації щодо удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» будуть впроваджені в діяльність підприємства.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури та додатків. Загальний обсяг роботи становить 104 сторінки. Основний зміст викладено на 96 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 16 рисунків.

**Публікації.** За результатами виконання кваліфікаційної роботи магістра опубліковано статті:

1. Яцишин В.В. Значення та характеристика змісту принципів соціального діалогу у сфері праці / В.В.Яцишин // Право і суспільство. – 2018. – №4. – С. 131–136. ( 4 д.а.)

2. Яцишин В.В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці / В.В.Яцишин // Прикарпатський юридичний вісник. – 2018. – №1. – С. 82–84.( 4 д.а)

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

В I розділі представлено теоретико-методологічні засади соціального партнерства, соціально-економічне значення соціального партнерства, поняття та природа соціального партнерства на підприємстві, зарубіжний досвід соціального партнерства.

В II розділі здійснено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства, проведено оцінку стану соціального партнерства на підприємстві працівниками ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ».

В III розділі розроблено напрями вдосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» та представлено економічну і соціальну ефективність їх впровадження.

## **ВИСНОВКИ**

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

З метою удосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» нами пропонуються наступні заходи:

1) Проведення широкого громадського обговорення із залученням експертів економічної, юридичної сфери, залучення профспілкового органу

вироблення дієвого механізму виконання принципів соціального партнерства. Зазначене позитивно вплине як на інститут соціального партнерства в широкому розумінні, так і на відносини соціального партнерства на кожному окремому підприємстві, у тому числі у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

2) З метою приведення профспілкової діяльності у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» до відповідності приписам Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та підвищення у роботодавця авторитетності профспілки підприємства, пропонується створення юридичної особи – Первинної профспілкової організації ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»;

3) З метою впровадження кращого зарубіжного досвіду соціального партнерства, пропонується у ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» створити за спільного рішення роботодавця, трудового колективу та профспілкової організації, особливого органу соціального партнерства, а саме: «Рада ефективності ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

4) Удосконалення системи оплати праці менеджерів, що дозволить усунути несправедливість в розподілі доходів від надання консультаційних послуг

5) Налагодити інформаційний взаємозв'язок між відділами підприємства, зокрема:

- забезпечити практичні заходи, що полягають у швидкому сповіщенні працівників про всі актуальні питання діяльності, функціонування, забезпечення діяльності, таке забезпечення можливе шляхом створення груп у загальновідомих меседжерах «Viber», «Telegram», «WhatsApp»;

- забезпечити обміну інформацією також необхідно налагоджувати шляхом інтегрування хмарних сервісів, Інтернет та мобільних додатків електронного документообігу;

- впровадити систему InterDoc;

- надати менеджерам обмежений доступ до програми Бухгалтерія 1С, який дозволить своєчасно вводити первинні документи щодо Акту наданих послуг.

6) Направити спеціаліста по наданню консультаційних бухгалтерських послуг в Навчальний центр для бухгалтерів для проходження семінарів «Юридичні консультації для бухгалтерів», «Зміни в законодавстві для бухгалтерів» з метою усунення конфлікту між спеціалістом, претензійним відділом и «проблемним» клієнтом.

7) Впровадити в компанії гнучкий робочий графік для менеджерів (додаткові витрати на забезпечення доступу на відстані, зокрема витрати на мобільний зв'язок, Інтернет, програмне забезпечення для зв'язку з офісом) з метою усунення конфлікту між менеджерами, директором і клієнтами

8) Впровадження програми 1С «Консалтинг» з метою усунення конфлікту між консалтинговим відділом і окремими клієнтами.

9) Оформлення на роботу спеціаліста з надання правових послуг з метою рівномірного розподілу навантаження згідно з Кодексом про працю.

10) Проходження керівником компанії тренінгу «Трудові конфлікти» з метою профілактики і попередження трудового конфлікту.

11) Впровадження програми розвитку та пройти курси підвищення кваліфікації керівникам відділів.

2. Таким чином, в результаті впровадження напрямів вдосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП» чистий дохід від надання послуг і ефективність праці працівників за обсягом наданих послуг зростуть на 10%. Валовий прибуток, операційний прибуток і чистий прибуток відповідно зростуть на 205,44, 300,2 і 415,17 тис. грн. Рентабельність надання послуг збільшиться з 27,98% до 29,52%. Вищевикладене підтверджує економічну доцільність впровадження напрямів вдосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП».

3. Соціальний ефект впровадження напрямів вдосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП»: зменшення кількості звільнень на підприємстві, більш ефективне використання робочого часу, підвищення якості управління персоналу, оптимізація психологічного клімату в колективі, зміцнення неформальних відносин, збільшення рівня задоволення від роботи, формування корпоративного духу.

## АНОТАЦІЯ

Яцишин В.В.

«Удосконалення відносин соціального партнерства в організації»  
кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності  
«Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом»  
Одеський національний економічний університет, м. Одеса, 2018 рік

Кваліфікаційна робота магістра складається з трьох розділів. Об'єкт дослідження – діюча система соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ»

В роботі розглядаються теоретичні теоретико-методологічні засади соціального партнерства, соціально-економічне значення соціального партнерства, поняття та природа соціального партнерства на підприємстві, зарубіжний досвід соціального партнерства.

Здійснено аналіз кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства, проведено оцінку стану соціального партнерства на підприємстві працівниками ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ».

Розроблено напрями підвищення вдосконалення відносин соціального партнерства на підприємстві ТОВ «ЕТЕРНА ЛЕГАЛ ГРУП», а саме: удосконалення системи оплати праці менеджерів; налагодження інформаційного взаємозв'язку між відділами підприємства; проходження семінару спеціалістом по наданню консультаційних бухгалтерських послуг; впровадження гнучкого робочого графіка для менеджерів; впровадження програми ІС «Консалтинг»; оформлення на роботу спеціаліста з надання правових послуг; проходження керівником компанії тренінгу «Трудові конфлікти»; впровадження програми розвитку. Розраховано економічну і соціальну ефективність впровадження напрямів вдосконалення відносин соціального партнерства

**Ключові слова:** соціальне партнерство, соціальний діалог, форми соціального діалогу, трудовий конфлікт, консалтингові послуги

## ANNOTATION

Yatsyshyn V.

«Improvement of social partnership relations in the organization»  
qualifying work for obtaining an educational degree in the specialty «Economics» under the  
Master's program «Human Resources Management»  
Odessa National Economic University, Odessa, 2018

Master's qualification work consists of three sections. Object of study - the current system of social partnership at the company "ETHNIC LEGAL" Ltd.

The article deals with theoretical theoretical and methodological principles of social partnership, the socio-economic importance of social partnership, the concept and nature of social partnership in the enterprise, and the foreign experience of social partnership.

The analysis of quantitative and qualitative characteristics of the personnel of the enterprise was carried out, an assessment of the state of social partnership at the enterprise was carried out by employees of LLC "ETHERNA LEGAL".

The directions of enhancement of improvement of social partnership relations at the company «ETHERA LEAGAL GROUP» LLC have been developed, namely: improvement of the system of remuneration of managers; Setting up of information interrelation between departments of the enterprise; passing the seminar by a specialist in providing consulting accounting services; introduction of flexible working schedule for managers; implementation of the IC program "Consulting"; registration for a specialist in the provision of legal services; passing the head of the company training "Labor Conflicts"; implementation of the development program. The economic and social efficiency of implementing the directions of improvement of social partnership relations is calculated

**Key words:** social partnership, social dialogue, forms of social dialogue, labor conflict, consulting services