

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»
Директор інституту(декан факультету)
_____ Шеремет Олег Олексійович

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри
_____ Березянюк Тамара
Володимирівна

«__» _____ 20__р.

«__» _____ 20__р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємство, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»
на тему: « Управління соціальним розвитком трудового колективу»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи 12

Маслак Дарина Михайлівна

Керівник Зеніна-Біліченко Антоніна Сергіївна

(прізвище та ініціали)

(підпис) _____

Консультанти

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент

(прізвище та ініціали)

(підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній
роботі немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних
посилань.

Здобувач _____
(підпис)

Київ - 2020р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
економіки праці та
менеджменту

_____ Тамара Володимирівна
Березянюк

“03” березня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Маслак Дарини Михайлівни

1. Тема проекту (роботи) **Управління соціальним розвитком трудового колективу**
керівник проекту (роботи) Зєніна-Біліченко А.С. к. е. н., доцент
затверджені наказом вищого навчального закладу від 10 лютого 2020 року
№ 109-КС
2. Строк подання студентом проекту (роботи) 04 червня 2020 р.
3. Вихідні дані до проекту законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми проекту, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПП «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ –«М»
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком трудового колективу. Розділ 2. Аналіз управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М». Розділ 3. Основні напрямки поліпшення управління соціальним розвитком трудового колективу в ПП «Нові технології –«М».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 21 рисунку та 23 таблицях ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 03 березня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	16.02.20-16.03.20	<i>виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	17.03.20-01.04.20	<i>виконано</i>
3.	Робота над розділом 1 «Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком трудового колективу»	02.04.20-12.04.20	<i>виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ – «М»»	13.04.20-16.04.20	<i>виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Основні напрямки поліпшення управління соціальним розвитком трудового колективу в ПП «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ – «М»»	17.04.20-20.04.20	<i>виконано</i>
6.	Написання висновків	21.04.20-03.05.20	<i>виконано</i>
7.	Оформлення роботи	04.05.20-10.05.20	<i>виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	21.05.20-31.05.20	<i>виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	01.06.20-03.06.20	<i>виконано</i>
10.	Захист роботи	04.06.20	<i>виконано</i>

Студент

Маслак Д.М.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

Зеніна-Біліченко А.С.

АНОТАЦІЯ

Маслак Д.М. Управління соціальним розвитком трудового колективу. - Рукопис.

Бакалаврська робота зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» - Національний університет харчових технологій. Міністерство освіти і науки України, Київ, 2020.

Дипломна робота присвячена дослідженню технологій управління соціальним розвитком трудового колективу.

У розділі 1 розглянуто сутність та теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком трудового колективу на підприємстві.ПП «Нові технології – «М», його кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу, дано оцінку ефективності управління розвитку трудового колективу.

У розділі 3 розглянуто шляхи покращення управління соціального розвитку трудового колективу та розроблено захід щодо покращення управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М», а саме створення профспілки на підприємстві та економічна та соціальна ефективність запропонованого заходу.

В роботі здійснено низку розрахунків із застосуванням програми Excel.

Ключові слова: персонал, соціальний розвиток трудового колективу, соціальни паспорт підприємства, кадрова безпека, гуманізація праці, розвитоккультури підприємства, соціальна відповідальність підприємства, профспілка.

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	Управління соціальним розвитком трудового колективу			
Розроб.		Маслак Д.М.			Анотація	Літ.	Арк.	Аркушів
Перевір.		Зеніна-Біліченко						1
Консульт.						НУХТ 4		
Н. Контр.								
Затверд.		Березянко Т. В.						

ANNOTATION

D.M. Maslak Management of social development of the staffs. – Manuscript.

Bachelor's degree work on speciality 076 “Business, Trade and Exchange Activity”, of educational – professional programme. “Staff’s Management and Labour Economics” – The National University of Food Technologies. The Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv, 2020.

This thesis is devoted to the study of technologies for managing the social development of the workforce.

Section 1 considers the essence and theoretical and methodological aspects of managing the social development of the workforce at the enterprise. PE "New technologies -" M ", its staffing and efficiency of staff use, evaluates the effectiveness of management of the workforce.

Section 3 considers ways to improve the management of social development of the workforce and developed a measure to improve the management of social development of the workforce PE "New Technologies -" M ", namely the creation of a trade union at the enterprise and economic and social efficiency of the proposed measure.

A number of calculations were performed using Excel.

Key words: personnel, social development of labor collective, social passport of the enterprise, personnel safety, humanization of work, development of culture of the enterprise, social responsibility of the enterprise, trade union.

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>				
<i>Розроб.</i>		Маслак Д.М.			Анотація	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Аркушів</i>
<i>Перевір.</i>		Зєніна-Біліченко						1
<i>Консульт.</i>						НУХТ 5		
<i>Н. Контр.</i>								
<i>Затверд.</i>		Березянюк Т. В.						

3.3. Розрахунок соціальної та економічної ефективності заходу щодо покращення управління соціальним розвитком трудового колективу в ПП «Нові технології –«М».....	75
ВИСНОВКИ.....	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	87
ДОДАТКИ.....	92

ВСТУП

Актуальність теми. Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової системи господарювання зумовлює необхідність удосконалення соціально-трудових відносин, соціальної сфери. Позитивний соціально-психологічний клімат у колективі, широкі соціальні гарантії, у тому числі, гарантії зайнятості, розвинена соціальна інфраструктура, можливості реалізації кар'єрного, професійного росту, наявність команди однодумців, що розділяють корпоративні цілі, культуру безпосередньо впливають на розмір прибутку підприємства.

Посилення уваги до соціального розвитку колективу підприємства викликане тим, що спостерігається стійке збільшення значення соціальних факторів у підвищенні економічної ефективності виробництва. Проте діагностика ефективності соціальних заходів є слабо формалізованою. Певна недостатність теоретичної бази й практичного досвіду управління соціальним розвитком колективу підприємства значно обмежують ефективність управління даними процесами.

Значний внесок у теорію соціального розвитку внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Гелбрейт Дж., Генкин Б., Геєць В., Керимов Д., Томпсон А., Формби Дж. Визначення сучасного змісту соціального розвитку, основних його форм, показників здобуває величезне значення для підвищення ефективності управління цими процесами.

Узагальнення публікацій провідних вчених дозволило зробити висновок про те, що наукові підходи до визначення сучасного змісту процесу соціального розвитку колективу, його структури, умов і факторів, системи

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	Управління соціальним розвитком трудового колективу			
Розроб.		Маслак Д.М.			Вступ	Літ.	Арк.	Аркушів
Перевір.		Зеніна-Біліченко						8
Консульт.						НУХТ		
Н. Контр.								
Затверд.		Березянко Т. В.						

показників соціального розвитку, а також питання формування діючого механізму управління соціальним розвитком колективу підприємства вимагають подальшої розробки. Відсутність стратегічної спрямованості в системі менеджменту соціального розвитку колективу веде до зниження ефективності управління цими процесами, зменшує гнучкість і здатність до адаптації підприємств у мінливому ринковому середовищі.

Необхідність подальшої розробки проблем управління соціальним розвитком колективів підприємств зумовила актуальність теми дипломної роботи, її мети, переліку та змісту задач.

Метою роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретичних основ, розробка методичних і практичних рекомендацій з удосконалення процесу управління соціальним розвитком трудового колективу підприємства.

Об'єктом дослідження є процес управління соціального розвитку трудового колективу.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні питання щодо застосування технологій управління соціальним розвитком трудового колективу.

Методи дослідження. методи логічного та системного аналізу і синтезу, економіко-статистичні методи збору й обробки інформації, соціологічні методи збору первинної інформації, методи економічного аналізу, експертних оцінок.

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, нормативно-правове забезпечення, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються тематики дослідження.

Структура роботи: дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний

обсяг роботи – 107 сторінок, який містить анотацію, 23 таблиці, 20 рисунків та 89 літературних джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1.1 Зміст, цілі та функції управління соціальним розвитком трудового колективу

Становлення в Україні соціально орієнтованої ринкової економіки потребує удосконалення соціально-трудових відносин та соціальної сфери підприємства в цілому. Посилення уваги до соціального розвитку підприємства (СПП) обумовлено стійким збільшенням значення соціальних факторів у підвищенні економічної ефективності його діяльності. Наявність передумов щодо позитивних змін у соціальному середовищі підприємства дає можливість окреслити реальні цілі соціального розвитку, забезпечити необхідними ресурсами їх досягнення, організувати проведення відповідних заходів тощо. Саме виконанню таких завдань підпорядкована дія механізму управління соціальним розвитком підприємства [22, 231-233].

Система управління соціальним розвитком трудового колективу включає наступні компоненти:

- 1) інформаційне забезпечення, що являє собою підсистему соціальних індикаторів соціальної ситуації в організації, а також підсистему збору та обробки інформації, необхідної для постановки обґрунтованих цілей, стратегічного та поточного планування соціального розвитку, оцінки ефективності управління

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>				
<i>Розроб.</i>		Маслак Д.М.			РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні аспекти управління соціальним розвитком трудового колективу	<i>Лім.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Аркушів</i>
<i>Перевір.</i>		Зеніна-Біліченко				НУХТ		
<i>Консульт.</i>								
<i>Н. Контр.</i>								
<i>Затверд.</i>		Березянко Т.В.						

2) організаційне забезпечення становить підсистема менеджменту трьох рівнів:

- керівники вищої і середньої ланки управління організацією;
- фахівці у сфері управління соціальними процесами, що входять до структурних підрозділів та соціальні служби організації та наділенні повноваженнями для вирішення соціальних проблем;
- громадські об'єднання працівників та їх органи, залучені в діяльність з соціального розвитку організації;

3) матеріальне забезпечення правильніше назвати ресурсним, бо вона включає в себе фінансові ресурси, що дозволяють досягти поліпшення соціальних показників в плановій перспективі, і матеріально-технічні ресурси, призначені для організації соціально орієнтованої діяльності.

- нормативно-правове забезпечення включає підсистему локальних нормативних актів, які створюють правову основу для управління соціальним розвитком

У систему управління соціальним розвитком трудового колективу слід віднести сукупність способів впливу на фактори соціального середовища, що дозволяє досягати поставлених соціальних цілей. Серед них особливо слід виділити кошти виховного характеру, які мають на меті підвищення рівня мотивації управлінського та інших категорій персоналу як суб'єктів управління соціальним розвитком, і спрямовані на розвиток економічної спроможності, виховання почуття соціальної відповідальності за рівень добробуту, так як соціальна орієнтованість суб'єктів управління соціальним розвитком організації складає його ціннісно-мотиваційну основу.

Соціально орієнтована культура управління обмежує дію ринкових відносин і включає частково «соціальний фактор» в механізм регулювання, сприяє розкриттю творчого потенціалу людини. Вона характеризується не тільки правовим, адміністративно-командним, інформаційно-аналітичним типом регулювання, а й включенням з соціальної мотивації у вигляді високої соціального захисту своїх співробітників, мотивації їх праці та всієї

життєдіяльності. В основі даної управлінської культури лежать принципи гуманізму та захисту людини як найвищої цінності.

Соціальна культура стає найважливішим елементом загальної культури управління суспільними процесами.

Складні системи управління, до яких відноситься і управління соціальним розвитком трудового колективу, завжди діляться на дві основні підсистеми: керуючу (керівництво) і керовану (виконавці), кожен з яких можна, у свою чергу, розглядати як самостійні системи з властивими їм підсистемами та елементами

Основними структурними елементами управління кожної постійно діючої системи є суб'єкт і об'єкт управління.

Суб'єкт управління - це структурно позначені об'єднання людей (підрозділи, служби) і керівники на персональному рівні, які наділені управлінськими повноваженнями і здійснюють управлінську діяльність - керівник, менеджер, громадські організації.

Об'єкт управління - це окремі люди або групи, а також соціальні процеси і відносини, на які направлений вплив суб'єкта управління. Об'єкт управління можна розглядати в двох аспектах: елементарно-структурному (як сукупність людей) і функціональному (як певну поведінку індивідів і груп людей).

У процесі управління між суб'єктом і об'єктом складаються певні відносини. Але у соціальних систем є своя особливість, взаємодія в них будується за типом; людина-людина; тобто відносини носять суб'єкт-суб'єктний характер.

Крім суб'єкта, об'єкта та управлінських відносин, елементами системи управління є цілі, що визначають її спрямованість; механізми управління (методи, способи, технології); «зворотний зв'язок» - сукупність показників, що відображають динаміку зміни соціального середовища.

Сутність управління соціальним розвитком організації становить вплив, який володіє наступними ознаками:

- переважає соціальне цілепокладання;
- в основі лежать загальнолюдські цінності;
- здійснюється через спеціально підготовлених людей;
- виходить за межі трудових відносин;
- має вибірковий характер (направлено на конкретні потреби та інтереси працівників);
- завжди існує в рамках взаємодії.

Таким чином, управління соціальним розвитком організації можна представити як процес цілеспрямованого впливу, в якості якого виступають керівники організації, фахівці відповідних підрозділів і служб, на; - різні категорії персоналу і окремих працівників.

У сфері соціального управління ефективність є ключовим фактором, який реабілітує застосування конкретних форм і методів діяльності.

У системі управління соціальним розвитком організації найважливіше значення має мета соціального розвитку

У процесі управління організацією цілі покликані відображати основні напрямки діяльності і конкретизувати, уточнювати роботу на кожному етапі функціонування та розвитку.

Цілі є для організації та її членів орієнтиром, мобілізуючим фактором в конкурентній боротьбі з іншими організаціями, сприяють координації дій і вчинків в інтересах місії і загальної стратегії.

В умовах демократизації управління загальні цілі організації визначаються колективно в процесі обговорення представників колективу та профспілок (якщо мова йде про соціальні цілі).

Цілі підрозділів розробляються їх керівниками із запрошенням представників первинних колективів. Зазвичай вони є конкретизацією загальних цілей і охоплюють середньо- і короткостроковий період.

Специфічні цілі підрозділів можуть відповідати загальним цілям організації, але можуть і суперечити одні одним. У зв'язку з цим виникає необхідність їх координації та узгодження.

Таким чином, в організації формується система цілей, що відображає їх взаємозв'язок і взаємозумовленість. Вона має ієрархічний характер: цілі нижчого рівня впливають з цілей вищого рівня, та підпорядковані їм.

В сучасних умовах необхідна гуманізація цілей розвитку організацій. В їх основу слід покласти уявлення про цінність особистості, повагу до людини, визнання пріоритетної ролі працівника як інтелектуального активу організації [27, 38-41].

На перший план повинні бути висунуті соціальні цілі:

- забезпечення можливостей для підвищення доходів;
- постійне поліпшення сервісу і комфорту робочого середовища, зміцнення здоров'я людей (фізичного та морального);
- створення умов для саморозвитку і творчого вдосконалення особистості;
- надання широких перспектив для самореалізації у праці;
- забезпечення високої якості життя працюючим і пенсіонерам.

У постановці цілей в даний час активно застосовується SMART-технологія, що припускає, що формулювання мети повинно ґрунтуватися на наступних принципах:

- мета повинна бути конкретною (Specific);
- вимірюваною (Measurable);
- контрольованою (Accountable);
- досяжною (Realistic);
- мати термін виконання (Time-oriented).

Управління розвитком соціальної сфери складається зі своїх, властивих даному виду діяльності, функцій. Їх система визначається сукупністю явищ і процесів, що формують об'єкт управлінської діяльності, яка розглядається.

Всі процеси соціальної сфери - чи йде мова про суспільство в цілому або невеликі організації, трудові колективи - можна звести в наступні три групи, яким відповідають три групи конкретних функцій управління соціальним розвитком:

1) зміни в умовах праці та життя людей, до яких призводить вирішення їх соціальних проблем;

2) формування і розвиток соціальних якостей людей і зумовлені цим зміни в їх способі життя;

3) формування і розвиток соціальних спільнот на основі відносин партнерства і взаємної відповідальності.

Перш за все управління соціальним розвитком трудового колективу направлено на створення сприятливих умов праці та життя працівників та послідовне поліпшення цих умов. Тим самим забезпечуються можливості для задоволення соціальних потреб членів трудового колективу. Відповідні напрями діяльності і утворюють першу групу функцій.

У першій розглянутій групі функцій слід назвати функцію забезпечення умов, що гарантують дотримання трудових та інших, пов'язаних з ними, прав працівників як найважливішу.

Так, до системи умов життя людей відноситься економічне середовище їх виробничої діяльності - тип власності, на якій базується підприємство, організація. У процесі переходу до ринкової економіки відбуваються істотні зміни в цій сфері, зокрема, пов'язані з приватизацією підприємства. Цей процес зачіпає інтереси працівників. Тому в якості самостійної повинна бути виділена функція забезпечення інтересів працівників при проведенні приватизації підприємств.

Інша не менш важлива функція пов'язана з тим, що для задоволення своїх життєвих потреб людина повинна мати джерело засобів існування, можливість отримувати дохід, достатній для життя, а в ідеалі - який забезпечуватиме гідне життя і перспективи послідовного зростання.

Тому серед даної групи функцій велике значення належить функції створення умов та допомоги людям у забезпеченні джерелами коштів для існування і сприятливих можливостей для підвищення їх доходів.

Стосовно до працівників організації це означає забезпечення якомога повнішої раціональної зайнятості та зростання заробітної плати на основі підвищення ефективності праці.

До решти функцій цієї групи відносяться:

- охорона праці та поліпшення умов праці;
- забезпечення адаптації людей до мінливої соціально-економічної ситуації;
- розвиток соціально-побутової інфраструктури організації;
- створення і вдосконалення умов участі працівників в управлінні організацією.

Розглянута група функцій відноситься до змін в зовнішніх умовах праці та життя людей. Разом з тим, необхідно зазначити, що створення сприятливих умов багато в чому залежить від власних зусиль людини.

Тому друга група функцій охоплює процеси змін в самому змісті способу життя людей та їх соціальних якостях.

До цієї групи відносяться такі функції:

- забезпечення зростання професійного, освітнього і культурного рівня людей, що є причиною формування і наслідком задоволення відповідних потреб;
- забезпечення трудової дисципліни, дотримання норм і правил праці, поведінки;
- розвиток трудової, громадської, творчої та інших видів активності;
- формування сприйнятливості до інновацій, розвиток інноваційної готовності.

Третя група функцій охоплює цілеспрямований вплив на трудовий колектив.

Предметом управління соціальним розвитком виступає тут сам процес перетворення групи людей в колектив як цілісність і процеси його функціонування не як продуктивної сили, а суб'єкта соціальних відносин. Управління тут направлено, зокрема, на те, щоб забезпечити соціально-

психологічну сумісність і згуртованість членів колективу, підвищити рівень соціальної зрілості працівників, удосконалювати соціальну структуру колективу.

Одна з функцій цієї групи спрямована на створення, розвиток і зміну змісту діяльності різного роду громадських структур та об'єднань працівників (профспілкова організація, рада трудового колективу, рада акціонерів та ін.) на основі соціального партнерства.

Розглянуті функції всіх трьох груп здійснюються в тій чи іншій мірі в будь-якій організації.

Звичайно, в різних організаціях діяльність з управління соціальним розвитком має різний характер; специфіка сфери діяльності організації, її соціального середовища та інші характеристики організації накладають свій відбиток. Але в кожному разі цілеспрямована діяльність з управління соціальним розвитком організації реалізується за допомогою перерахованих специфічних функцій.

Однак і універсальні функції управління, згадані вище, в управлінні соціальним розвитком набувають свою специфіку.

1.2 Принципи та методи управління розвитком трудового колективу

Принципи - вихідні, корінні положення якої-небудь теорії, вчення або науки. Принципи управління можна представити як основоположні ідеї і правила поведінки керівників щодо здійснення управлінських функцій; найважливіші вимоги, дотримання яких забезпечує ефективність управління

Принципи управління можна розділити на загальні, організаційно-технологічні та приватні. Всі вони взаємопов'язані між собою, і тільки цілісне їх застосування забезпечує успіх в управлінні [8, 58-60].

Розглянемо найбільш важливі принципи управління стосовно до соціального розвитку організації (рис.1.1)

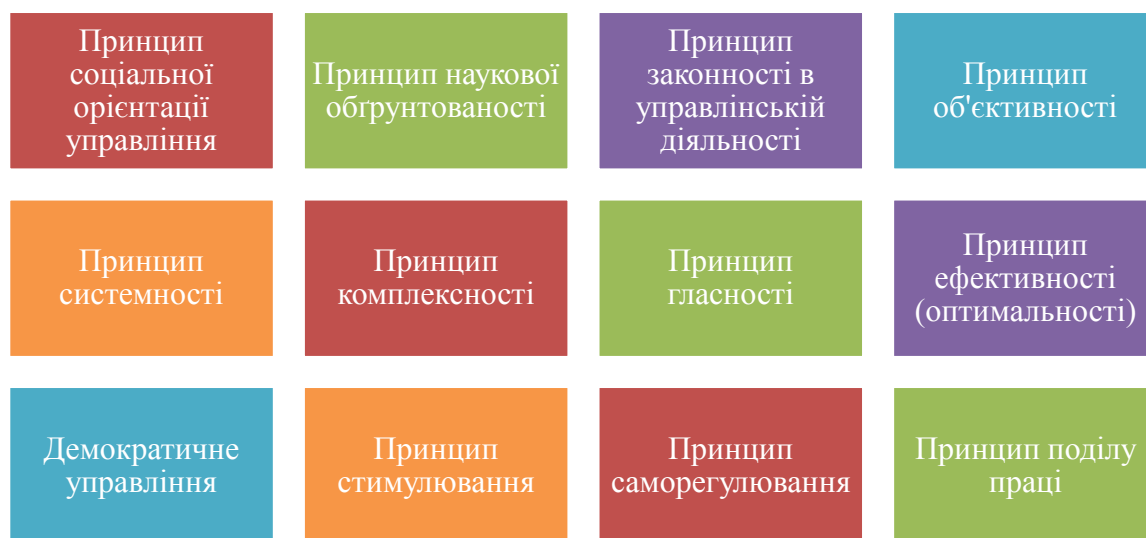


Рис.1.1 Принципи управління соціальним розвитком трудового колективу на підприємстві

Розглянемо кожний принцип більш детально.

Принцип соціальної орієнтації управління. У системі управління виявляють свою дію три істотних фактори - люди, фінанси і техніка. У цій ієрархії на першому місці стоять люди. Це робить необхідним в процесі вироблення та реалізації управлінських рішень враховувати інтереси людей і трудового колективу. Соціальна спрямованість управлінської діяльності полягає в наступному: під впливом встановлення ринкових відносин у суспільстві відбувається соціальна диференціація, спостерігається нерівність у соціальному статусі і доходах між людьми, тому в управлінні необхідно прагнути не допускати соціальної нерівності, яка здатна викликати соціальну напругу.

Склад працівників організації в основному поповнюється за рахунок припливу представників усіх соціальних груп суспільства, які приходять з бажанням реалізувати власні уявлення, ціннісні орієнтації. Якщо ціннісні орієнтації не збігаються з їхніми трудовими обов'язками і результатами

праці, то виникає незадоволеність працею, знижується якість трудового життя.

Принцип наукової обґрунтованості. Його основний зміст полягає у вимогах, щоб всі управлінські дії здійснювалися на базі застосування наукових методів і підходів, ґрунтувалися на законах розвитку суспільства, законах управління; відповідали цілям управління і відображали основні властивості, зв'язки і відносини управління. Принцип передбачає цілеспрямований вплив на систему в цілому або на окремі її ланки на основі використання об'єктивних закономірностей.

Принцип законності в управлінській діяльності полягає в тому, що організація і діяльність органів управління та працівників регулюються нормами права.

Принцип законності затверджує підзаконний характер управлінської діяльності, обов'язок кожного суб'єкта управління діяти в межах наданих йому прав і повноважень. Законність в управлінні забезпечується системою організаційно-правових заходів.

Принцип об'єктивності вимагає знання й обліку об'єктивних закономірностей взаємодії суб'єкта та об'єкта управління, обліку наявних можливостей, реального стану соціальних процесів і відносин.

Принцип об'єктивності дозволяє керуючій системі використовувати знання об'єктивні закони для досягнення практичних завдань управління.

Принцип системності припускає, що суб'єкт управління повинен враховувати всі зміни, які здійснюються в зовнішньому середовищі, а саме управління повинно мати системний характер.

У найзагальнішому вигляді даний принцип може бути визначений як впорядкування системи. У діловій практиці принцип системності означає всебічне опрацювання прийнятих рішень, аналіз всіх можливих варіантів їх реалізації, координацію зусиль на різних напрямках.

Принцип комплексності в управлінні соціальним розвитком полягає в тому, що необхідно враховувати всі аспекти управління: технологічні, економічні, соціальні, ідеологічні, психологічні, організаційні.

Принцип гласності - це забезпечення доступності обговорення і компетентної участі всіх представників управлінських відносин у прийнятті рішень на основі широкої інформованості та врахування громадської думки. Застосування цього принципу в управлінській діяльності пов'язане із залученням співробітників до прийняття управлінських рішень, формування соціального іміджу організації.

Принцип ефективності (оптимальності). Його суть в досягненні поставленої мети в найкоротший термін і при найменших витратах матеріальних засобів і людської енергії. Ефективність управління забезпечується різними методами та засобами. Найефективнішим методом у конкретній ситуації є той, який найбільше відповідає даній ситуації.

Принцип демократизму.

Демократичне управління дає можливість залучати в активне життя різні групи та громадські об'єднання працівників, співставити їх інтереси, знайти можливі спільні підходи до вирішення проблем. Це забезпечується наявністю в системі широкого спектру прямих і зворотних зв'язків, що пронизують її не тільки по вертикалі - у відповідності з ієрархією підпорядкування, але і по горизонталі - на основі спільних інтересів. Все це робить демократію досить ефективною керуючою системою.

Принцип стимулювання полягає на тому, що в управлінні суспільними відносинами і процесами необхідно управляти мотивами людських вчинків. Найбільш загальним вираженням цього принципу є поєднання матеріальних і моральних стимулів підвищення трудової активності.

Принцип саморегулювання. Цей принцип проголошує відмову від спрощеного уявлення про управління як адміністративну роботу і розглядає це поняття з урахуванням механізмів саморегулювання та саморозвитку, притаманних соціальним системам. Збереження балансу регулювання та

саморегулювання становить головний момент в цілісній системі соціального управління.

Організаційно-технологічна сторона управління це - переважно організаційно-розпорядча, адміністративно-виконавська діяльність. Ця сторона управління соціальним розвитком має свої принципи: розподілу праці, ієрархічності і зворотного зв'язку, оптимального поєднання централізації і децентралізації.

Принцип поділу праці означає, що вся діяльність з організації управління розчленовується на прості операції, ланки, при цьому кожна ланка має суворі формалізовані обов'язки.

Успіх в управлінні соціальним розвитком забезпечується насамперед єдністю дій осіб, служб та організацій, що беруть участь в управлінні. При цьому велике значення має чітке визначення специфіки, місця і ролі цих осіб, служб та організацій, чіткий розподіл їх компетенцій, функцій і прав. Суть організаційних питань полягає, як відомо, в тому, що кожен наділяється конкретними правами, несе відповідальність за виконання покладених на нього завдань.

Принцип ієрархічності і зворотного зв'язку. Він полягає у створенні ступінчастої структури управління, при якій кожен працівник в адміністративній ієрархії відповідає перед вищим керівником за свої рішення і дії всіх підлеглих йому осіб; для того, щоб нести відповідальність за роботу останніх, він повинен мати певні повноваження.

Постійний контроль за діяльністю всіх ланок управління здійснюється на основі зворотного зв'язку. По каналах зворотного зв'язку інформація про роботу керованої системи потрапляє в керуючу систему, яка має можливість коригувати хід управлінського процесу.

Принцип поєднання єдиноначальності і колегіальності в процесі управління відображає взаємодію двох форм прояву владних повноважень. Сутність єдиноначальності полягає в тому, що керівник конкретного рівня управління користується правом одноосібного вирішення питань, що входять

у його компетенцію. По суті, це надання менеджеру організації широких повноважень, необхідних для виконання покладених на нього функцій управління, реалізації персональної відповідальності. Єдиноначальність означає, що кожен працівник повинен отримувати команди і розпорядження тільки від однієї посадової особи і відповідати тільки перед ним за виконану роботу.

Колегіальність передбачає вироблення колективного рішення на основі думок керівників різного рівня, а також виконавців конкретних рішень. Колегіальність сприяє підвищенню відповідальності колективу в процесі виконання прийнятих рішень. При цьому єдиноначальність, не втрачає основних якостей, тобто відповідальність кожного керівника за прийняті ним рішення зберігається в повній мірі.

Реалізація розглянутих принципів здійснюється шляхом застосування різних методів управління.

Методи управління - це сукупність способів і прийомів впливу на керований об'єкт для досягнення поставлених організацією цілей.

З позицій системного аналізу управлінської діяльності можна виділити чотири групи методів відповідно до етапів управлінського процесу (рис. 1.2)



Рис. 1.2 Етапи управлінського процесу щодо управління соціальним розвитком підприємства

За типом впливу на виконавців розрізняють три групи методів управління: економічні, адміністративні та соціально-психологічні.

За характером впливу виділяють методи прямого (безпосереднього) і непрямого (опосередкованого) впливу: організаційно-розпорядчі, правові, матеріального і морального стимулювання.

За масштабами застосування методи управління поділяються на загальні (наприклад управлінська співбесіда, аналіз діяльності та ін.) і спеціальні (організація службової діяльності і т. д.).

Увагу теоретиків і практиків, насамперед, привертають ті методи, які найбільш повно відповідають змісту певних етапів вирішення управлінських завдань.

Етап підготовки рішення вимагає глибокого і різнобічного аналізу виникаючих проблем, пошуку альтернативних шляхів їх вирішення. На цьому етапі найбільш доцільними будуть соціологічні методи - вивчення громадської думки, експертне опитування, фокус-групи та ін. Розглянемо декілька прикладів соціологічних методів управління соціальним розвитком на підприємстві.

Найбільш демократичним шляхом вироблення колективного рішення є *дискусія*. Вона передбачає залучення широкого кола фахівців і співробітників до обговорення варіантів вирішення проблеми. В рамках управління соціальним розвитком одним з методів, що дозволяє прийняти колегіальне рішення, є метод колективних переговорів.

Метод «ділових ігор» застосовується при навчанні вирішенню складних проблемних ситуацій, які вимагають для свого рішення участі багатьох зацікавлених фахівців і організаціями з метою. Метод дозволяє змоделювати ситуацію, оцінити наслідки прийнятого рішення.

Під час організації діяльності для розподілу управлінських завдань між виконавцями застосовується *метод делегування повноважень і відповідальності*, для визначення вимог до виконання робіт одним з методів є регламентація діяльності. Даний метод являє собою опис порядку виконання управлінських рішень, нормування роботи, встановлення правил і стандартів діяльності.

Метод розпоряджень застосовується для додання стійкості організаційним зв'язкам у системі управління в процесі виконання управлінських завдань. Він проявляється у вигляді наказів, завдань, планів,

інструкцій, інших документів, які називаються розпорядчими актами управління.

1.3 Теоретико-методичні підходи до покращення управління соціальним розвитком трудового колективу

Для досягнення цілей і успішного функціонування сучасного підприємства важлива не тільки раціональна складова управління; у разі жорсткої конкуренції саме персонал, його кваліфікація, компетентність і лояльність стають головним стратегічним ресурсом підприємства. В умовах соціально-орієнтованої економіки стратегія соціального розвитку може розглядатися як загальний напрям дій щодо розвитку компетенцій, лояльності й ефективності роботи персоналу, необхідний підприємству для досягнення стратегічних цілей діяльності у поєднанні із задоволенням потреб і очікувань інших, зацікавлених у діяльності підприємства груп: власників, споживачів, бізнес-партнерів, громадськості.

Зростаюча розмаїтість і складність ситуацій, що виникають у зовнішньому середовищі, надають системі управління соціальним розвитком підприємства нові властивості, які суттєво збільшують можливості підприємства з вироблення та реалізації ефективних стратегічних рішень. Соціальний розвиток підприємства, який припускає комплексний розвиток соціального середовища підприємства, різнобічний розвиток персоналу, розвиток форм компенсації трудової участі персоналу і розвиток організаційної культури, виступає важливим елементом економічного розвитку і формує додаткові конкурентні переваги підприємства.

Управління соціальним розвитком сучасного підприємства з метою досягнення його головних цілей має бути взаємопов'язане як з технічним, так і з економічним розвитком.

Управління соціальним розвитком підприємства спрямоване на створення сприятливих умов праці, побуту і відпочинку персоналу, його матеріальне і моральне винагородження, соціальний захист, формування і підтримку здорової морально-психологічної атмосфери, забезпечення ділового співробітництва і соціального партнерства [28, 185-186].

Слід зауважити, що стратегія соціального розвитку підприємства в сучасних умовах господарювання належить до розряду специфічних. Однак, по суті, і стратегія загального соціального розвитку, так і ключові субстратегії (стратегія розвитку соціальної інфраструктури підприємства, стратегія перманентного навчання і розвитку персоналу, стратегія розвитку системи компенсації трудової участі персоналу тощо) можуть бути класифіковані як стратегії інноваційно-інвестиційного організаційного розвитку, спрямовані на всебічний розвиток підприємства в цілому й персоналу зокрема, які прямо або опосередковано впливають на результати господарської діяльності підприємства.

Стратегія соціального розвитку як одна з функціональних стратегій підприємства має важливе значення для підприємств у сучасних умовах функціонування, адже вона передбачає заходи щодо соціального розвитку і захисту персоналу підприємства в процесі здійснення стратегічних змін. Стратегія соціального розвитку відіграє роль специфічного фільтра, через який у процесі підготовки мають проходити всі управлінські рішення стратегічного характеру і який, залежно від обраного варіанту стратегії соціального розвитку, суттєво впливає на кінцевий результат прийняття стратегічного рішення щодо загального розвитку підприємства.

Модель формування стратегії соціального розвитку складається з трьох послідовних стадій, зображених на рисунку 1.3.

На першій стадії процесу формування стратегії соціального розвитку здійснюється діагностика рівня соціального розвитку підприємства.

Для успішної діагностики на першому етапі необхідно здійснити аналіз факторів внутрішнього і зовнішнього соціального середовища, які впливають

на основні детермінанти соціального розвитку підприємства. На другому етапі здійснюється експрес-діагностика рівня соціального розвитку підприємства, а на третьому - розраховується інтегральний показник рівня соціального розвитку підприємства. На основі діагностики проблемних ланок соціального розвитку здійснюється ранжирування основних проблем соціального розвитку підприємства.

Для забезпечення оперативної та об'єктивної діагностики рівня соціального розвитку підприємства необхідно відновити практику соціальної паспортизації на вітчизняних підприємствах торгівлі.

Соціальний паспорт підприємства має розроблятися з метою створення реальних передумов для посилення стратегічних планів соціального розвитку, а також проведення результативних соціологічних досліджень як на самому підприємстві, так і за його межами. Цей документ має стати невід'ємною складовою частиною загального паспорту підприємства торгівлі й акумулювати дані, які дозволять оцінити рівень використання соціального потенціалу підприємства, якість наявних ресурсів і умов щодо соціального розвитку підприємства, а також вирішувати завдання стосовно врахування соціальних аспектів у плануванні фінансово-господарської діяльності підприємства і сприяти розвитку його соціальної інфраструктури.

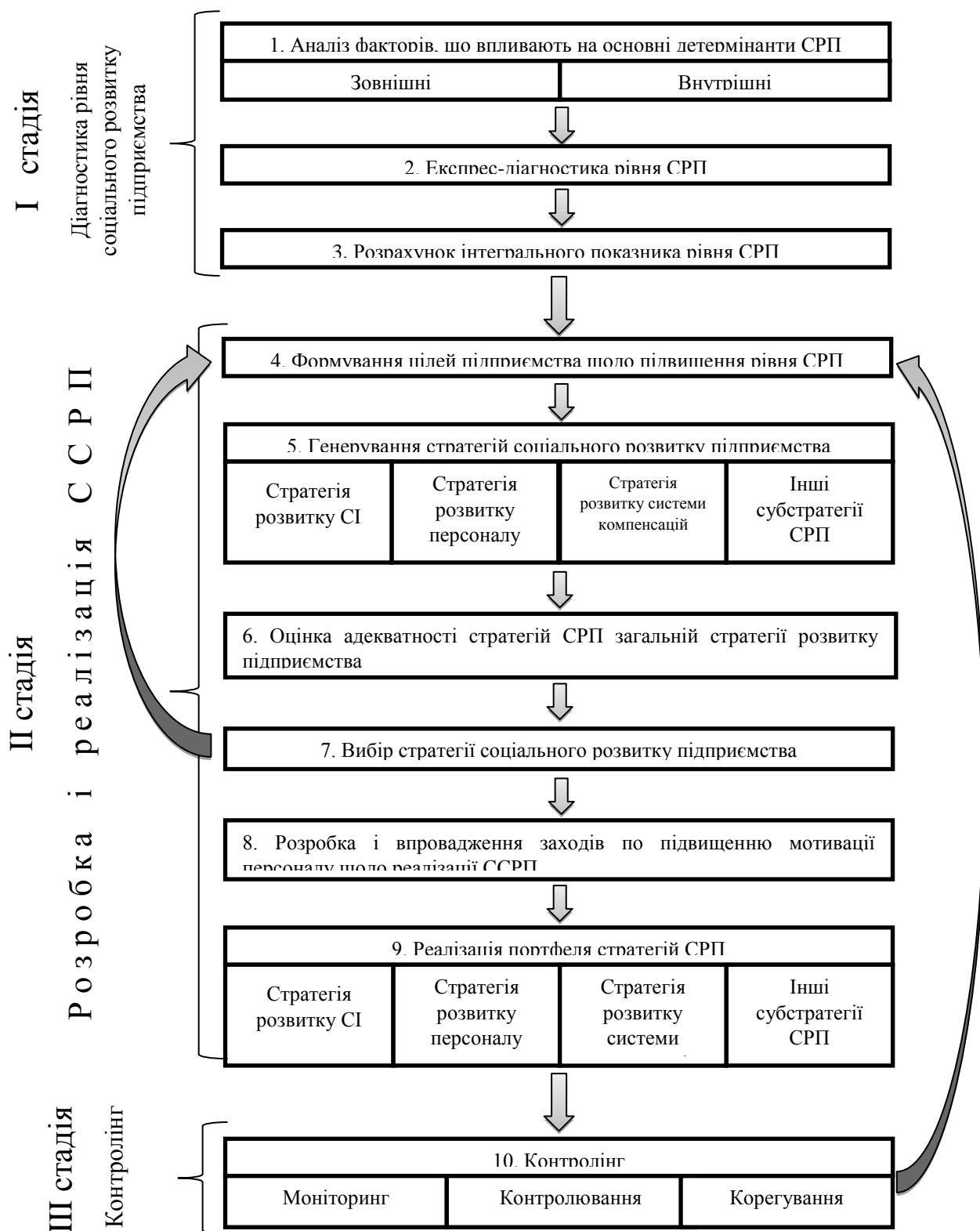


Рис. 1.3 Модель процесу формування стратегії соціального розвитку підприємств

На другій стадії процесу формування стратегії соціального розвитку підприємства пропонується здійснити безпосередньо розробку та реалізацію стратегії.

На четвертому етапі визначаються мета і цілі соціального розвитку підприємства. На п'ятому етапі реалізується процес генерування основних субстратегій соціального розвитку підприємства (стратегії розвитку соціальної інфраструктури підприємства, стратегії перманентного навчання і розвитку персоналу, стратегії розвитку системи компенсації трудової участі персоналу та інших субстратегій).

На наступному етапі процесу формування стратегії соціального розвитку здійснюється оцінка адекватності стратегій соціального розвитку підприємства загальній стратегії розвитку підприємства. Вибір прийнятної стратегії соціального розвитку підприємства пропонується здійснювати за принципами зображеними на рис. 1.4.



Рис. 1.4 Принципи прийнятності стратегії соціального розвитку підприємства

Паралельно з визначенням відповідності обраної стратегії соціального розвитку підприємства принципам прийнятності необхідно здійснити розробку і впровадження заходів з підвищення мотивації персоналу щодо реалізації портфеля стратегій соціального розвитку підприємства.

Розглянемо більш детально соціальний паспорт підприємства (організації).

Соціальний паспорт підприємства - це документ, який включає сукупність показників, що відбивають стан і перспективу соціального розвитку трудового колективу. У ньому характеризуються соціальна структура колективу підприємства, його функції, умови праці, забезпеченість працівників житлом, дитячими дошкільними закладами, підрозділами соціальної інфраструктури на підприємстві.

Соціальний паспорт підприємства має розроблятися з метою створення реальних передумов для посилення стратегічних планів соціального розвитку, а також проведення результативних соціологічних досліджень як на самому підприємстві, так і за його межами. Цей документ має стати невід'ємною складовою частиною загального паспорта підприємства й акумулювати дані, які дозволять оцінити соціальний розвиток підприємства.

Розглянемо приклад проекту соціального паспорту підприємства харчової промисловості (табл.1.1).

Гуманізація праці персоналу пов'язана зі змінами, які відбуваються на підприємствах й обумовлені розвитком освітнього та культурного рівня працівників, процесами демократизації, ускладненням і підвищенням технічного рівня виробництва, зростанням вимог до якості продукції. Гуманізація праці вимагає нових форм і методів організації праці, спрямованих на вирішення головного соціального завдання: розвитку інтелектуальних і професіональних здібностей людини, найбільш повне використання її трудового і творчого потенціалу, збереження здоров'я і, на цій основі, підвищення задоволення своєю працею.

На підприємствах розробляються конкретні заходи, спрямовані на вдосконалення санітарно-гігієнічних умов праці (зниження рівня шуму, вібрації, запиленості та загазованості повітря тощо). Не менш важливим є розробка заходів, які сприятимуть усуненню надмірних фізичних і нервово-психологічних навантажень, установленню оптимальних режимів праці й відпочинку, організації робочого місця, технічного стану знарядь праці, інтенсивності роботи, належної виробничої естетики тощо.

Таблиця 1.1

Соціальний паспорт підприємства (організації) харчової промисловості

1	2	3
Розділ 1. Гуманізація праці персоналу	- соціальні структура персоналу під-ва; - умови праці персоналу під-ва; - оплата праці і трудова дисципліна; - "соціальний пакет".	1.1 Зміна соціально-демографічного складу працівників
		1.2 Довідник співробітника
		1.3 Підвищення співробітника
		1.4 Рух і плинність кадрів
Розділ 2. Кадрова безпека персоналу	- інтелектуальні безпека; - кар'єрна безпека; - професійна безпека; - антиконфліктна безпека.	2.1 Стан умов праці працівників
		2.2 Нова техніка, технології
		2.3 Санітарно-побутові приміщення
		2.4 Харчування та побутове обслуговування в організації
		2.5 Атестація робочих місць за умовами праці
Розділ 3. Соціальна інфраструктура та розвиток культури підприємства	- стан об'єктів соціальної інфраструктури	3.1 Лікувально-оздоровчі установи
		3.2 Культурно-спортивні заходи
		3.3 Корпоративні заходи
		3.4 Буфет
Розділ 4. Соціальна відповідальність підприємства	-	4.1 Впровадження стандарту SA 8000 «Система управління соціальною відповідальністю»
		4.2 Впровадження стандарту OHS AS 18007 «Система менеджменту промислової безпеки і охорони праці»
		4.3 Впровадження міжнародного стандарту ISO 14000 «Система екологічного менеджменту»

Узагальнюючи з прикладу, бачимо що, обов'язковим є проведення атестації робочих місць за умовами праці, яка є основою для вирішення питань надання пенсій за віком на пільгових умовах, інших пільг і

компенсацій (щорічна додаткова відпустка, доплата працівникам за умови праці, скорочена тривалість робочого тижня тощо), а також розроблення й реалізації організаційних, технічних, економічних і соціальних заходів щодо покращання умов трудової діяльності.

Прогресивні рішення щодо гуманізації праці стосуються забезпечення відповідності предметів і знарядь праці психофізіологічним особливостям конкретних груп за статтю та віком, створення максимально гідних і нормальних умов праці та її полегшення, забезпечення повної безпеки праці, раціональної організації процесів виробництва.

Акцентування уваги на кадровій безпеці підприємств, у тому числі і на інтелектуальній безпеці, базується на виявленні, знешкодженні, запобіганні загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, на усвідомленні необхідності захисту інтелектуальної власності (авторського права, винаходів, товарних марок, інновацій тощо); підвищенні соціальних цінностей; постійному контролю за рівнем існуючої інтелектуальної безпеки та уникненні суперечностей і конфліктів усередині підприємства з цих питань.

Кар'єрна безпека включає питання: професійно-кваліфікаційного та посадового просування працівників; заохочення в пристосуванні своєї кваліфікації до вимог робочого місця; в гарантіях кар'єрного зростання (планування кар'єри); підвищення особистої мобільності на ринку робочої сили; отримання шансів для самореалізації на робочому місці.

Професійна безпека включає питання: інформаційної безпеки; удосконалення рівня професійних знань, навичок, умінь, здібностей у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу.

Антиконфліктна безпека включає такі питання: патріотичну безпеку - створення психологічного клімату в колективі на основі позитивного відношення, лояльності до підприємства, яка забезпечує узгодженість, безконфліктність спілкування, відповідальність та обов'язок, товариську допомогу, вимогливість до себе та іншого в інтересах виробництва;

психолого-комунікаційну безпеку - врахування інтересів і побажань працівника, його особистого потенціалу; задоволеність міжособистісними стосунками в колективі.

Соціальна інфраструктура підприємства забезпечує соціальні потреби персоналу й охоплює широке коло питань з урахуванням обслуговування різних категорій працівників, у тому числі робітників-інвалідів, вагітних жінок, пенсіонерів, підлітків: поліпшення умов праці й охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурний сервіс.

Соціальна відповідальність підприємства пов'язана з демонстрацією позитивної репутації споживачам, працівникам, постачальникам і акціонерам, власникам. Збереження престижу на тривалий час є життєво необхідним для підприємства у ринкових умовах.

Ідеї соціальної відповідальності в менеджменті втілені у міжнародних стандартах SA 8000 «Система управління соціальною відповідальністю» та Впровадження стандарту OHS AS 18007 «Система менеджменту промислової безпеки і охорони праці», ISO 14000 «Система екологічного менеджменту», якими визначені суб'єкти соціальної відповідальності — підприємство (організація), що несе відповідальність за виконання вимог даних стандартів, включаючи весь персонал.

Отже, підприємства, які піклуються про свою репутацію, повинні оцінювати не тільки соціальний вплив своєї діяльності, а також загальний соціальний і екологічний вплив на умови, в яких працюють їхні постачальники, працівники і партнери. Впровадження стандартів є актуальним для підприємств харчової промисловості, оскільки передбачає повагу і захист прав усіх співробітників, що працюють на різних ділянках ланцюжка поставок, виробництва і реалізації.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПП «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ – «М»

2.1 Організаційно-економічна характеристика підприємства

Приватне підприємство «Нові технології – «М» одне з провідних підприємств по виробництву хлібобулочних та кондитерських виробів в Чернігівській області, місто Носівка, Зпар. Синяківська 116. Очолює підприємство «Нові технології - «М» Маслак Михайло Віталійович. Підприємство займається виготовленням різноманітного асортименту хлібобулочних виробів, зокрема: хліб, булочні вироби, здобні вироби, тістечка, кекси та сухарі. Засновано підприємство з метою забезпечення хлібобулочними кондитерськими виробами жителів міста Носівка та Носівського району. Кожного року хлібозавод розвивається збільшуючи обсяг продукції та розширюючи асортимент. Види економічної діяльності ТОВ за КВЕД:

➤ Основний:

- 10.71 Виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання.

➤ Інші види діяльності:

- 10.72 Виробництво сухарів і сухого печива; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок тривалого зберігання.
- 46.21 Оптова торгівля зерном, необробленим тютюном, насінням

Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата	Управління соціальним розвитком трудового колективу			
Розроб.		Маслак Д.М.			Розділ 2. Аналіз управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М»	Літ.	Арк.	Аркуші
Перевір.		Зеніна-Біліченко						
Консульт.								
Н. Контр.								
Затверд.		Березянюк Т. В.						
						НУХТ 34		

і кормами для тварин.

- 46.39 Неспеціалізована оптова торгівля продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами.
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля.
- 47.24 Роздрібна торгівля хлібобулочними виробами, борошняними та цукровими кондитерськими виробами в спеціалізованих магазинах.

ПП «Нові технології – «М» засновано в 18.03.2005 р., проте розвиток підприємства був дуже стрімким. З одноповерхового приміщення складів млина до трьоповерхового з багаторівневим виробництвом та сучасними технологіями. Поетапна реконструкція хлібозаводу створила сучасне, найпотужніше в області, енергозберігаюче підприємство зі збереженням традиційних технологій випікання українського житнього-пшеничного хліба.

є виробником високоякісного хліба та багатьох найменувань хлібобулочних та кондитерських виробів. Хлібобулочні вироби / Кондитерські вироби / Здобні вироби / Торти / Тістечка / Булочні вироби.

ПП «Нові технології – «М» при виробництві хлібобулочних та кондитерських виробів використовує обладнання найновіше обладнання від світових та вітчизняних виробників тому, що якість - це найголовніше у виробництві хлібобулочних виробів. Виробництво проходить на трьох механізованих поточних лініях, відділенні дрібно-штучних здобних та формових виробів, кондитерському цеху.

Для забезпечення якості продукції підприємство використовує тільки якісну натуральну сировину. При проведенні технологічного процесу дотримуються традиційних технологій без застосування домішок та різних хімічних добавок.

Хліб «Гетьманський», «Бородінський», «Любительський заварний» виготовляється у три стадії заварка - заквашена заварка - тісто. Хліб «Дарницький», що випікається із суміші житнього та пшеничного борошна, готується на рідких заквасках. Булочні та здобні вироби готуються опарним

способом. Вся основна та додаткова сировина, що поступає на підприємство проходить ретельний лабораторний контроль.

В ПП «Нові технології – «М» діє атестована лабораторія, яка здійснює контроль технологічного процесу по всіх стадіях виробництва за встановленими параметрами. Розробляє та ставить на виробництво нові види хлібобулочних та кондитерських виробів.

Для гарантування безпеки продукції встановлено порядок і періодичність контролю за мікробіологічними показниками, вмістом солей важких металів, радіонуклідів, мікотоксинів, ГМО у лабораторіях СЕС та ЖЦСМ.

На даний час, ПП «Нові технології - «М» є одним з найякісніших вітчизняних виробників та має велику кількість нагород за найвищу якість, а також дипломи I, II, III ступенів Всеукраїнських дегустаційних конкурсів.

Завдяки застосуванню новітніх енергозберігаючих технологій та високій механізації та автоматизації виробничого процесу - від замісу тіста до випуску готової продукції, гарантовано високу якість.

Сумарна потужність заводу складає 70 т/добу. Щодня з печей до столу покупців доставляється 45 тон виробів.

Регулярно оновлюється та збільшується автомобільний парк. За 2015-2017 роки закуплено 15 одиниць нових хлібних автомобілів, що дало змогу збільшити обсяг реалізації продукції та якість логістичних послуг.

З 2011 року ПП «Нові технології – «М» створили та реалізували програму власної мережі збуту продукції в Чернігівській області. За мету ставили перед собою покращення контролю ціноутворення, а також підвищення якості обслуговування кінцевого споживача.

На сьогоднішній день підприємство створило та обслуговує більше 20 власних торгових точок, з них: 1 фірмовий магазин та 9 кіосків у м. Ніжин; 6 кіосків у м. Чернігів; 4 кіоски в області і т. д. В найближчі два роки планується відкрити ще 7 торгових точок. У 2018 році маркетинговий відділ заводу розробили новий бренд з використанням традиційної поліської

символіки, що буде використано на упаковці хлібобулочних виробів підприємства.

З кожним роком ПП «Нові технології – «М» вдосконалює асортимент своєї продукції впевнено йде до своєї мети – забезпечення якісним та смачним продуктом свого споживача.

Товарний асортимент -це група товарів, тісно пов'язаних між собою схожістю принципів функціонування, продажем одним і тим самим групам покупців, реалізацією через аналогічні канали збуту або належністю до одного й того самого діапазону цін. *Глибина асортименту* - кількість моделей, розмірів або відтінків смаку, кількість різновидів товару певного товарного асортименту. *Ширина асортименту* - різноманітність товару в асортименті (або кількість асортиментних груп). Розширення товарного асортименту означає вихід за його межі, зазвичай у суміжні товарні категорії.

ПП «Нові технології – «М» є виробником високоякісного хліба та багатьох найменувань хлібобулочних та кондитерських виробів, такі як : хліб пшеничний, хліб житньо-пшеничний, вироби булочні, хліб дієтичний, торти, тістечка, пироги, сухарі.

Проаналізуємо ширину і глибину асортименту продукції ПП «Нові технології – «М» в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Ширина і глибина асортименту ПП «Нові технології – «М»

Глибина	Ширина		
	Хліб та вироби хлібобулочні	Торти і вироби кондитерські	Хлібці хрусткі, сухарі
	1	2	3
	Хліб пшеничний	Торти	Сухарі
	Хліб житньо-пшеничний	Тістечка	Хлібці дієтичні
	Вироби булочні	Пироги	
	Хліб дієтичний	Печиво	

Як видно з таблиці 2.1, асортимент продукції ПП «Нові технології – «М» дуже різноманітний і включає в себе різноманітну хлібну продукцію: хліб, торти, тістечка, пироги, сухарі. За 2016-2018 роки відбулись незначні зміни в асортименті, а саме, ПП «Нові технології – «М» випустив новий вид

продукції – дієтичні хлібці «Хлібці хрусткі». «Хлібці хрусткі» - це якісні хлібці, які складаються лише з натуральних зерен, натуральних добавок та спецій.

Для кращого вивчення товару потрібно визначити динаміку виробництва продукції та динаміку асортименту.

Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп за 2017 - 2018 рр. наведена в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп

ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр.

№ з/п	Найменування продукції (видів, товарних груп)	Вироблено продукції в натуральному виразі, од.		Відхилення	
		2016	2017	абсолютне, +/-	відносне, %
1	2	3	4	5	6
1.	Хліб пшеничний	5 030,00	4 473,00	-557,00	-11,07
2.	Хліб житньо-пшеничний	5 083,00	4 510,00	-573,00	-11,27
3.	Вироби булочні	5 085,00	4 430,00	-655,00	-12,88
4.	Хліб дієтичний	40,00	35,00	-5,00	-12,50
5.	Торти	8,00	3,00	-5,00	-62,50
6.	Тістечка	21,00	19,00	-2,00	-9,52
7.	Пироги	145,00	17,00	-128,00	-88,28
8.	Сухарі	19,00	3,00	-16,00	-84,21
9.	Хлібці дієтичні	18,00	14,00	-4,00	-22,22
10.	Разом	15 449,00	13 504,00	-1 945,00	-12,59

Як видно з табл.2.2, обсяг виробництва по кожній із товарній групі зменшився, в цілому по підприємству на 12,59%, найбільше зменшення спостерігаємо по наступним товарним групам торти – 62,50% та пироги – 88,28% та сухарі – 84,21%. Істотні зміни відбулись з причини підняття цін і кризової ситуації в країні. Ще одна з причин зменшення продажів – це неефективна маркетингова стратегія, адже саме торти, пироги та сухарі менш за все рекламують.

Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп за 2017-2018 рр. наведена в табл. 2.3.

**Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп
ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр.**

№ з/п	Найменування продукції (видів, товарних груп)	Вироблено продукції в натуральному виразі, од.		Відхилення	
		2017	2018	абсолютне, +/-	відносне, %
1	2	3	4	5	6
1.	Хліб пшеничний	4 473,00	4 645,00	172,00	3,84
2.	Хліб житньо-пшеничний	4 510,00	4 750,00	240,00	5,32
3.	Вироби булочні	4 430,00	4 583,00	153,00	3,45
4.	Хліб дієтичний	35,00	37,00	2,00	5,71
5.	Торти	3,00	4,00	1,00	33,3
6.	Тістечка	19,00	22,00	3,00	15,79
7.	Пироги	17,00	67,00	50,00	294,17
8.	Сухарі	3,00	9,00	6,00	200
9.	Хлібці дієтичні	14,00	15,00	1,00	33,3
10.	Разом	13 504,00	14 132,00	628,00	4,65

З табл. 2.3 видно, що протягом 2017-2018 років по усім найменування продукції спостерігалася позитивна тенденція тому що з'явилась реклама продукції - обсяг виробництва по кожній із товарній групі збільшився, в цілому по підприємству на 4,65%, найбільше збільшення спостерігаємо по наступним товарним групам пироги – 294,17% , сухарі – 200% та торти – 33,3%.

Аналізуючи динаміку виробництва продукції у розрізі асортиментних груп за 2016-2017 рр., можна зробити висновок, що за 2016-2017 роки обсяг виробництва продукції зменшився на 12,59%, що негативно впливає на загальну економічну ситуацію на підприємстві, але в 2018 році обсяг виробленої продукції знову збільшився на 4,65%, це свідчить про те, що ПП «Нові технології – «М» намагається покращити своє виробництво, якість продукції і тим самим підвищити збут продукції.

Динаміка структури асортименту продукції за 2016-2017 рр. наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Динаміка структури асортименту продукції ПП «Нові технології –
«М» за 2016-2017 рр.**

№ з/п	Найменування продукції (видів, товарних груп)	Вироблено продукції у вартісному виразі, тис. грн.		Структура асортименту, %		Відхилення у структурі, %
		2016	2017	2016	2017	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Хліб пшеничний	19 934	17 727	27,34	28,75	1,41
2.	Хліб житньо-пшеничний	19 054	16 906	26,13	27,42	1,29
3.	Вироби булочні	29 776	25 940	40,84	42,08	1,24
4.	Хліб дієтичний	246	215	0,34	0,35	0,01
5.	Торти	209	79	0,29	0,13	-0,16
6.	Тістечка	444	402	0,61	0,65	0,04
7.	Пироги	3 214	377	4,41	0,61	-3,80
8.	Сухарі	35	6	0,05	0,01	-0,04
9.	Хлібці дієтичні	30	16	0,04	0,02	-0,02
10.	Разом	72 943	61 667	100,00	100,00	-

Показники табл. 2.4 свідчать що, найбільшу питому вагу у структурі асортименту ПП «Нові технології – «М» в 2016-2017 роках займали вироби булочні – 40,84-42,08%, хліб пшеничний – 27,34-28,75% та хліб житньо-пшеничний – 26,13-27,43%.

Динаміка структури асортименту продукції за 2017-2018 рр. наведена в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Динаміка структури асортименту продукції ПП «Нові технології –
«М» за 2017-2018 рр.**

№ з/п	Найменування продукції (видів, товарних груп)	Вироблено продукції у вартісному виразі, тис. грн.		Структура асортименту, %		Відхилення у структурі, %
		2017	2018	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Хліб пшеничний	17 727	18 408	28,75	28,17	-0,58
2.	Хліб житньо-пшеничний	16 906	17 805	27,42	27,24	-0,18
3.	Вироби булочні	25 940	26 836	42,08	41,07	-1,01
4.	Хліб дієтичний	215	227	0,35	0,35	0
5.	Торти	79	105	0,13	0,16	0,03
6.	Тістечка	402	465	0,65	0,71	0,06

Продовження таблиці 2.5

1	2	3	4	5	6	7
7.	Пирогои	377	1 486	0,61	2,27	1,66
8.	Сухарі	6	18	0,01	0,03	0,02
9.	Хлібці дієтичні	16	17	0,02	0,02	0
10.	Разом	61 667	65 367	100	100	-

Як видно з табл. 2.5, найбільшу питому вагу у структурі асортименту ПП «Нові технології – «М» в 2017-2018 роках займали вироби булочні - 41,07-42,08% , хліб пшеничний - 28,17-28,75% та хліб житньо-пшеничний - 27,24-27,42%. За 2017 та 2018 роки в загальній структурі асортименту відбулись певні зміни, а саме: на 1,66% збільшилась частка в асортименті ПП виготовлення пирогів, що пов'язане з вдалою маркетинговою стратегією. Також зросла частка в асортименті продукції тістечок на 0,06%, сухарів на 0,02%, тортів на 0,03% та підтримує свою сталу позицію нова продукція – хлібці дієтичні 0,02% у загальній частці.

Таким чином, дані табл. 2.4 і табл. 2.5 свідчать, що динаміка структури асортименту продукції досить не стабільна, адже з 2016 по 2017 рік по всім показникам обсяг продукції зменшився, а вже у 2018 році цей показник почав зростати по всім найменуванням продукції.

Основні техніко-економічні показники діяльності ПП «Нові технології – «М» за 2016-2017 рр. наведені в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Основні техніко-економічні показники діяльності
ПП «Нові технології – «М» за 2016-2017 рр.**

№ з/п	Найменування показника	Роки		Відхилення	
		2016	2017	абсолютне, ±	відносне, %
1	2	3	4	5	6
1.	Обсяг виробництва продукції у вартісному виразі, тис. грн.				
2.	- у діючих цінах	72 912,67	65 350,00	-7562,67	-10,37
3.	- у порівняльних цінах	53 708,66	46 345,32	-7 363,34	-13,71
4.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	88 610,00	127 220,00	38 610,00	43,57

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6
5.	Середньоспискова чисельність ПВП, осіб	378	380	2	0,53
6.	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	9 723,00	9 023,00	-700,00	-7,20
7.	Фонд оплати праці, тис. грн.	12 167,00	13 505,00	1 338,00	10,99
8.	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	54 732,00	75 973,00	21 241,00	38,81
9.	Адміністративні витрати, тис. грн.	3 742,00	6 609,00	2 867,00	76,62
10.	Витрати на збут, тис. грн.	26 041,00	31 477,00	5 436,00	20,87
11.	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис.грн.	84 515,00	114 059,00	29 544,00	34,96
12.	Прибуток (збиток) від реалізації продукції, тис.грн.	4 095,00	13 161,00	9 066,00	221,39
13.	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	1 442,00	7 948,00	6 506,00	451,18
14.	Продуктивність праці, тис. грн.	192,9	171,97	-20,93	-10,85
15.	Середня заробітна плата, тис. грн.	3 218,78	3 553,95	335,17	10,41
16.	Фондоозброєність,%	25,72	23,74	-1,98	-7,7
17.	Рентабельність продукції, %	4,8	11,5	6,7	X

Як видно з табл. 2.6, обсяг виробництва у діючих цінах зменшився, та у порівняльних цінах зменшився. Прибуток від реалізації у 2017 році порівняно з 2016 роком зріс на 221,39%. Продуктивність праці зменшилася на 16,29%. Рентабельність продукції зросла з 4,8% у 2016 році до 11,5% у 2016 році.

Основні техніко-економічні показники діяльності ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр. наведені в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

**Основні техніко-економічні показники діяльності
ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр.**

№ з/п	Найменування показника	Роки		Відхилення	
		2017	2018	абсолютне, ±	відносне, %
1	2	3	4	5	6
1.	Обсяг в-ва прод. у вартісному виразі, тис. грн.:				

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6
2.	- у діючих цінах	65 350,00	71 677,44	6 327,44	9,68
3.	- у порівняльних цінах	46 345,32	50 832,65	4 487,33	9,68
4.	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	127 220,00	135 231,00	8 011,00	6,29
5.	Середньоспискова чисельність ПВП, осіб	380	387	7	1,84
6.	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	9 023,00	10 567,00	1 544,00	17,1
7.	Фонд оплати праці, тис.грн.	13 505,00	17 186,66	3 681,00	34,53
8.	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	75 973,00	83 329,00	7 356,00	9,68
9.	Адміністративні витрати, тис. грн.	6 609,00	9 662,00	3 053,00	46,19
10.	Витрати на збут, тис. грн.	31 477,00	37 168,00	5 691,00	18,07
11.	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	114 059,00	130 159,00	16 100,00	14,11
12.	Прибуток (збиток) від реалізації продукції, тис. грн.	13 161,00	5 072,00	9 066,00	221,39
13.	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	7 948,00	473,00	-7 475,00	-94,05
14.	Прод. праці, тис. грн.	171,97	185,21	13,24	7,7
15.	Середня заробітна плата, тис. грн.	3553,95	4694,57	1140,62	32,09
16.	Фондоозброєність, %	23,74	27,3	3,56	15,02
17.	Рентабельність продукції, %	12	4	-8	X

Показники табл. 2.7 свідчать про те що, повні витрати на виробництво і реалізацію про зросли на 14,11% у 2018 році порівняно з 2017, це спричинене збільшенням обсягу виробництва. Чистий прибуток зменшився у 2017 році становив 7,948 тис. грн, а у 2018 - 473 тис. грн. Продуктивність праці зросла у 2018 році на 7,7%, це пояснюється тим, що кількість робітників зросла. Спостерігається позитивна тенденція по зростанню середньої заробітної плати, так у 2017 році вона становила 3553,95 грн., у 2018 – 4694,57. Фондоозброєність збільшилась у 2018 році на 15,02%. Рентабельність зменшилась на 8% у 2018 році, але цей показник наближений до встановлених норм.

Таким чином, аналізуючи основні техніко-економічні показники можна спостерігати нестабільну економічну ситуацію в ПП «Нові технології – «М» Так з 2016 року по 2017 рік чистий прибуток збільшився на 6 506,00 тис. грн., а у 2018 році зменшився до 473,00 тис. грн., що є негативною тенденцією. Підвищення у період з 2017 по 2018 роки спостерігається в таких показниках: кількість ПВП - у 2017 р. - 380, 2018 р.- 387 осіб, фонд заробітної плати – у 2017 р. - 13505, 2018 р. -18168, продуктивності праці збільшилась на 7,7% у 2018 році порівняно з 2017. Середня заробітна плата у період з 2016 року по 2018 рік підвищилась від 3 218,78 до 4 694,57 грн.

Обсяг виробництва у вартісному виразі за період з 2016 по 2018 роки був нестабільний, так у 2016 році він становив - 72 913 тис. грн., у 2017 - 61 651 тис. грн., а у 2018 році знову збільшився до позначки - 65 350 тис. грн. З 2016 року по 2017 рік чистий прибуток збільшився на 6 506,00 тис. грн., а у 2018 році зменшився до 473,00 тис. грн., що є негативною тенденцією, це вказує на нестабільну економічну ситуацію на підприємстві. Позитивна тенденція з 2016 по 2018 року спостерігається у збільшення кількості ПВП, яка у 2016 році становила 308 осіб, а в 2018 вже 387 осіб, збільшення середньої заробітної плати від 3 218 грн. у 2016 році, до 4 694 грн. у 2018. Продуктивність праці також збільшилась на 7,7% у 2018 році порівняно з 2017.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу ПП «Нові технології - «М»

Одна з найбільших цінностей для ПП «Нові технології - «М» - це персонал, адже саме завдяки висококваліфікованому персоналу споживач отримує якісний продукт, тому для робітників намагаються створити всі належні умови для праці і комфортну робочу атмосферу.

Аналіз структури працівників за 2016-2017 рр. наведено в табл. 2.8

Таблиця 2.8

**Аналіз структури працівників ПП «Нові технології – «М»
за 2016-2017 рр.**

Показники	2016		2017		Відхилення у структурі, +/-
	осіб	%	осіб	%	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Чисельність всього:	395	100	399	100	X
- ПВП	378	95,7	380	95,2	-0,5
- Непромисловий персонал	17	4,3	19	4,8	0,5
Структура ПВП:					
- робітники	233	61,6	235	61,8	0,2
- ІТР всього:	145	38,4	145	38,2	-0,2
з них:					
- керівники	12	3,16	12	3,16	X
- професіонали, фахівці	133	35,04	133	35,04	X

Отже, виходячи із табл. 2.8, бачимо, що кількість персоналу зросла на 4 робітника у 2017 році порівняно з 2016. Найбільшу питому вагу у структурі ПВП складають робітники - у 2016 році 61,6%, у 2017 році 61,8%. Кількість керівників, професіоналів і фахівців за рік не змінилась.

Аналіз структури працівників ПП «Нові технології – «М» за 2017 - 2018 рр. наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Аналіз структури працівників ПП «Нові технології – «М»
за 2017-2018 рр.**

Показники	2017		2018		Відхилення у структурі, +/-
	чол.	%	чол.	%	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Чисельність всього:	399	100	406	100	X
- ПВП	380	95,2	387	95,3	0,1
- Непромисловий персонал	19	4,8	19	4,68	0,12
Структура ПВП:					
- робітники	235	61,8	241	59,35	-2,45
- ІТР всього:	145	38,2	146	35,95	-2,25
з них:					
- керівники	12	3,16	12	2,95	-0,21
- професіонали, фахівці	133	35,04	134	32,99	-2,05

Отже, аналізуючи табл. 2.9, можна зробити висновок, що чисельність працівників у 2018 році збільшилась на 7 чоловік, відповідно збільшився

промислово-виробничий персонал на 0,1%. Найбільшу питому вагу у структурі персоналу займають робітники.

Аналізуючи структуру персоналу ПП «Нові технології – «М» за 2016-2018 рр., можна зробити висновок, що з кожним роком кількість працівників, хоч і не суттєво, але збільшується. Це свідчить про те, що підприємство розширює свій штатний персонал і надає людям більше робочих місць.

Аналіз структури персоналу (відповідно до даних 2017, 2018 року) проведений за такими класифікаційними ознаками:

1. На рис. 2.1 зображено співвідношення кількості працюючих в ПП «Нові технології – «М» чоловіків і жінок у 2017 році.

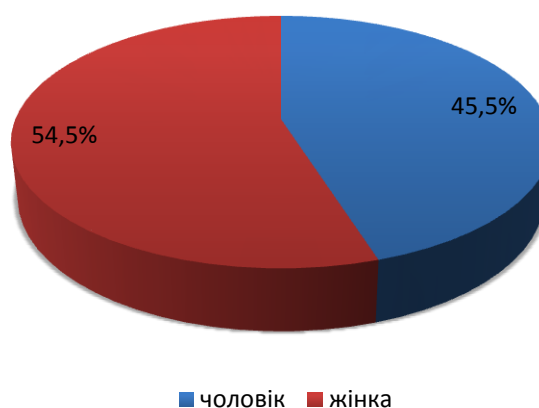


Рис. 2.1. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за статтю у 2017 році, у відсотках

На рис. 2.2 зображене співвідношення кількості працюючих в ПП «Нові технології – «М» чоловіків і жінок у 2018 році.

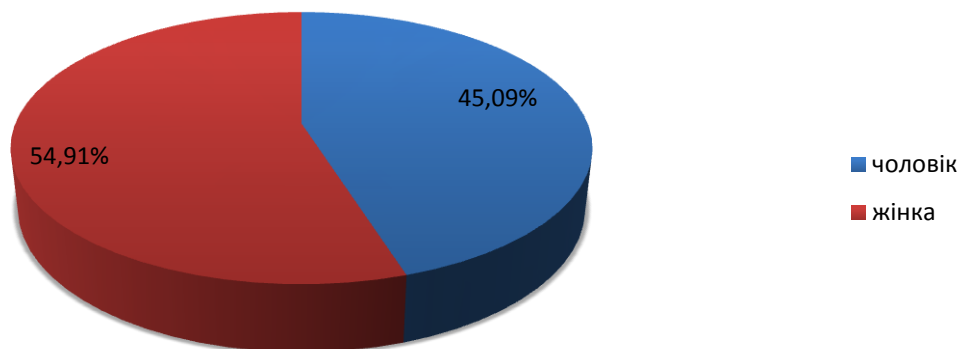


Рис. 2.2. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» у 2018 році, у відсотках

Аналізуючи кількість чоловіків і жінок на підприємстві у 2017 та 2018 році можна зробити висновок, що співвідношення майже не змінилось. Зважаючи на те, що це хлібобулочна і кондитерська галузь, то на підприємстві працює переважна кількість жінок.

2. На рис. 2.3 зображено співвідношення вікових категорій працюючих на підприємстві у 2017 році.

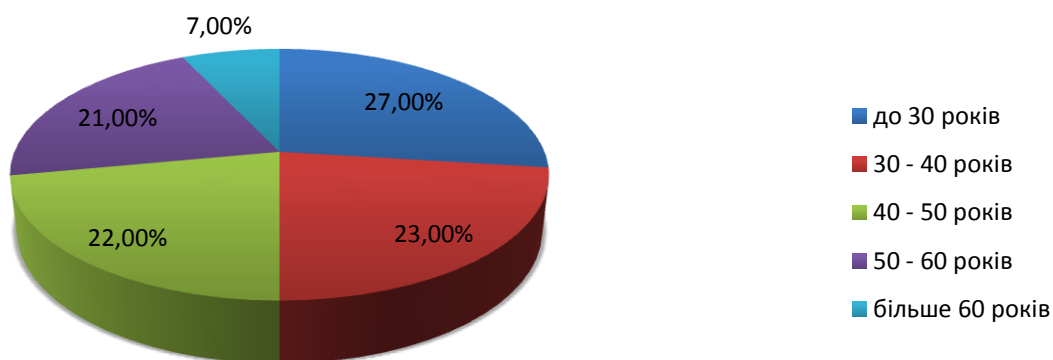


Рис. 2.3. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за віком у 2017 році, у відсотках

На рис. 2.4 зображено співвідношення вікових категорій працюючих на підприємстві у 2018 році.

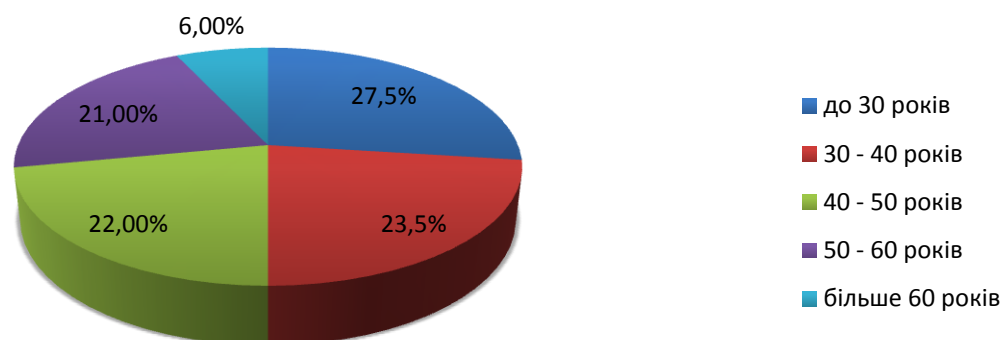


Рис. 2.4. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за віком у 2018 році відсотках

Таким чином, у 2018 році дещо змінилось співвідношення вікових категорій працюючих. Так у 2018 році зріс сегмент працівників віком до 30 років на 0,5% і працівників віком від 30 до 40 років також на 0,5%. Це свідчить про те, що ПП «Нові технології – «М» надає робочі місця не тільки кваліфікованим працівникам з великим досвідом роботи, але й молодим, амбіційним і креативним спеціалістам.

3. На рис. 2.5 зображено співвідношення освітнього рівня працівників ПП «Нові технології – «М» у 2017 році.

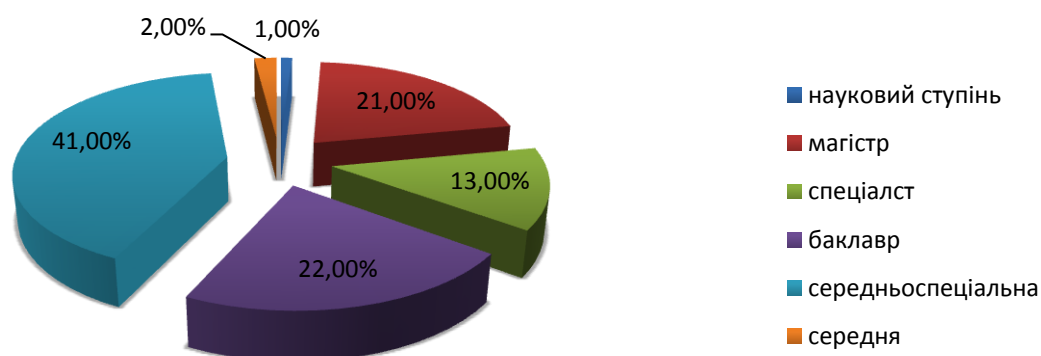


Рис. 2.5. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за рівнем освіти у 2017 році

На рис. 2.6 зображено співвідношення освітнього рівня працівників ПП «Нові технології – «М» у 2018 році.

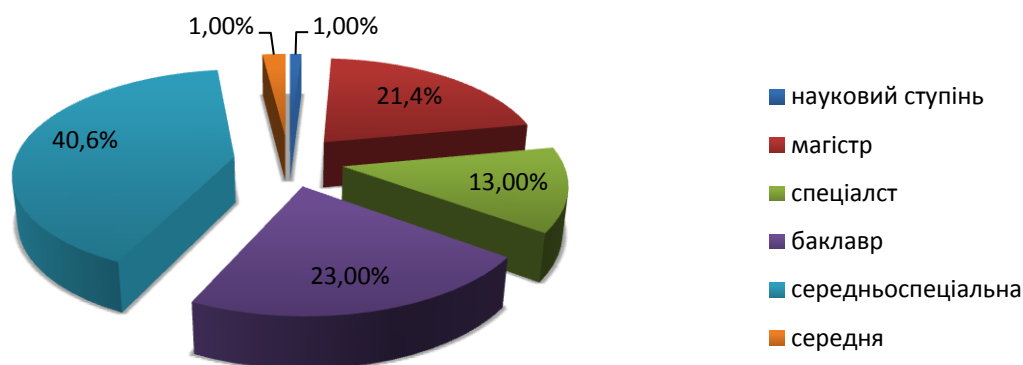


Рис. 2.6. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за рівнем освіти у 2018 році

Як видно з рис. 2.5. і рис. 2.6. працівники ПП «Нові технології – «М» це - висококваліфіковані спеціалісти з високим рівнем знань. У 2018 році збільшилась кількість працівників з освітнім ступенем магістр на 0,4% і з освітнім ступенем бакалавр на 1%. Ця позитивна тенденція свідчить про те, що керівництво ПП «Нові технології – «М» цінує і заохочує до праці робітників з високим рівнем знань.

4. На рис. 2.7 зображено співвідношення працівників в ПП «Нові технології – «М» за стажем роботи у 2017 році.

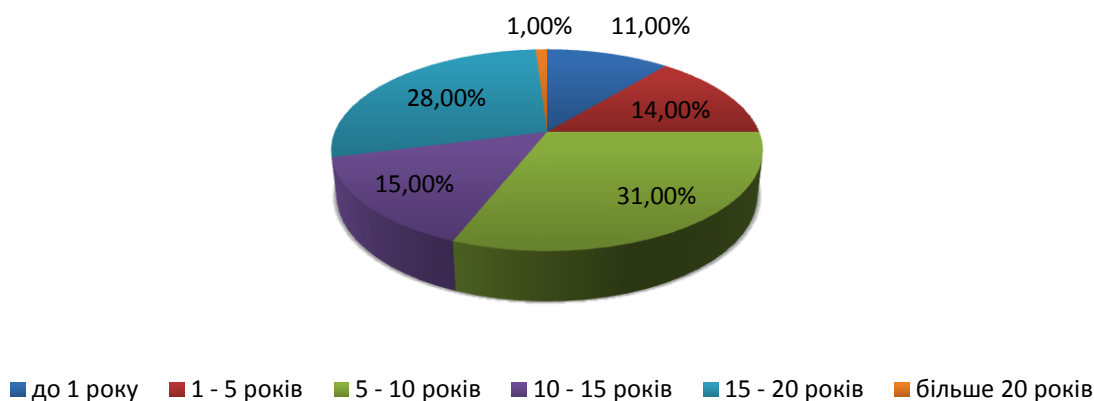


Рис. 2.7. Структура персоналу за стажем роботи у 2017 році

На рис. 2.8 зображено співвідношення працівників в ПП «Нові технології – «М» за стажем роботи у 2018 році.

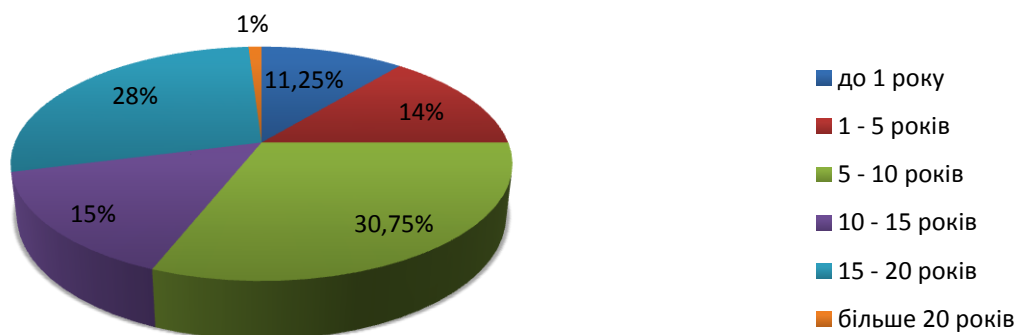


Рис. 2.8. Структура персоналу ПП «Нові технології – «М» за стажем роботи у 2018 році

Аналізуючи діаграми (рис. 2.7, 2.8) з співвідношенням працівників за стажем роботи, можемо бачити, що суттєвих змін у структурі не відбулось, лише на 0,25% зросла кількість працівників з стажем роботи до 1 року і зменшилась кількість працівників на 0,25% з стажем від 5 до 10 років у період з 2017 по 2018 роки.

5. На рис. 2.9 зображено співвідношення заробітної плати різних категорій працівників ПП «Нові технології – «М» у 2017 році.

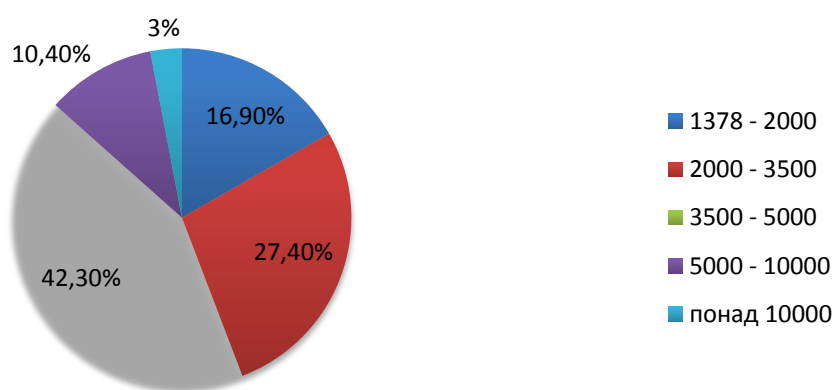


Рис. 2.9. Структура працівників ПП «Нові технології – «М» за рівнем заробітної плати у 2017 році

На рис. 2.10 зображено співвідношення заробітної плати різних категорій працівників ПП «Нові технології – «М» у 2018 році.

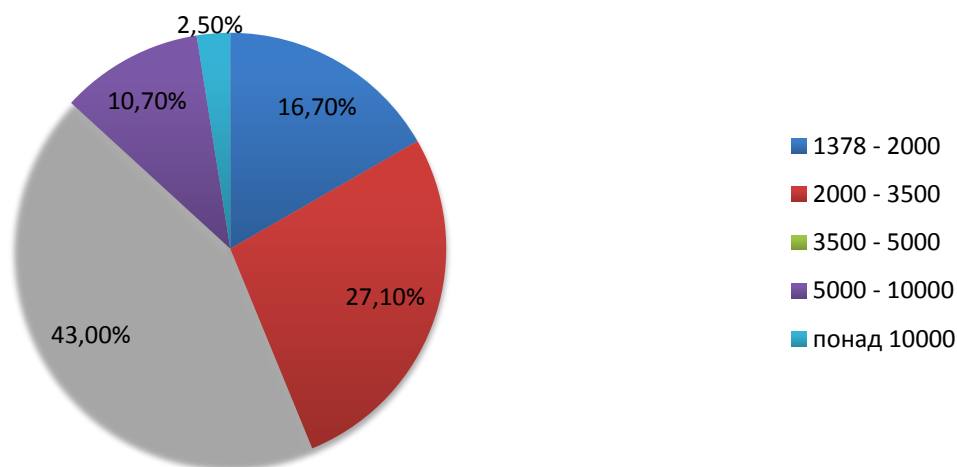


Рис. 2.10. Структура працівників ПП «Нові технології – «М» за рівнем заробітної плати у 2018 році

Таким чином, аналізуючи структуру персоналу за рівнем заробітної плати у 2017 і 2018 роках, можна зробити висновок, що кількість працівників з мінімальною заробітною платою зменшилась, а з заробітною платою від 3500 до 10 000 збільшилась. Це свідчить про те, що ПП «Нові технології – «М» заохочує своїх працівників, тим самим підвищує продуктивність праці.

Рух персоналу - це процес приведення у рівновагу потреби підприємства в заміщенні вакантних робочих місць і потреби у праці відповідної якості, у просуванні по службі та ін. В економічному плані рух персоналу - це засіб, що забезпечує задоволення попиту на працівників визначеного профілю і кваліфікації, а також індивідуальних потреб працівників [13, с. 110].

Найважливішою характеристикою стану персоналу підприємства є його динаміка: працівники на роботу, звільняються, йдуть у відпустку, на навчання, на пенсію, в армію. При плануванні додаткової потреби у працівниках обов'язково потрібно враховувати персоналу з підприємства, і число новоприбулих працівників.

Проблема утримання персоналу на підприємстві безпосередньо пов'язана з проблемою збереження і збільшення її людського капіталу.

Плинність цінних людей знижує людські активи підприємства. Адже разом з працівниками йдуть і зроблені в них інвестиції у вигляді витрат на їх пошук, залучення, навчання і т. д. Проблема збереження людського капіталу пов'язана не стільки з втратами інвестицій внаслідок плинності, а й зі збереженням і підвищенням професійної кваліфікації співробітників [33, с. 90].

Плинність робочих відіграє велику роль у діяльності підприємства. Постійні кадри, тривалий час працюючі на підприємстві, удосконалюють свою кваліфікацію, освоюють суміжні професії, швидко орієнтуються в нетиповій ситуації, створюють певну ділову атмосферу в колективі і т. д.

Показники, що характеризують рух працівників на підприємства за 2016-2017 рр. наведені в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Показники, що характеризують рух працівників
ПП «Нові технології – «М» за 2016-2017 рр.**

Показники	Од. вим.	2016	2017	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1. Середньоспискова чисельність ПВП	чол.	378	380	2	0,52
2. Прийнято за рік	чол.	135	139	4	2,96
3. Вибуло за рік, всього	чол.	109	112	3	2,75
в т.ч.:					
- за власним бажанням, звільнено за прогул, інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді	чол.	109	112	3	2,75
- з причин скорочення штатів	чол.	-	-	-	-
4. Облікова кількість працівників на початок року		372	374	2	0,53
4. Облікова кількість працівників на кінець року	чол.	378	383	5	1,32
5. Коефіцієнт загального обороту	%	64,55	66,05	1,5	X
6. Коефіцієнт обороту по прийому	%	35,71	36,58	0,87	X
7. Коефіцієнт обороту по вибуттю	%	28,83	29,47	0,64	X

Продовження таблиці 2.10

8. Коефіцієнт плинності кадрів	%	28,83	29,47	0,64	X
9. Коефіцієнт відновлення працівників	%	123,85	124,1	0,25	X
10 Коефіцієнт постійності кадрів	%	100,0	100,7	0,7	X

Таким чином, у 2017 році рух персоналу в ПП «Нові технології – «М» дещо змінився. Коефіцієнт загального обороту збільшився на 1,5%, аналогічно збільшився і коефіцієнт обороту по вибуттю, це свідчить про те, що кількість вибулих на підприємстві зростає, цей фактор може бути пов'язаний з нестабільною економічною ситуацією на підприємстві. Позитивним є те, що коефіцієнт обороту по прийому збільшився у 2017 році на 0,87%, це говорить про те, що ПП «Нові технології – «М» відкриває нові робочі місця для спеціалістів. Коефіцієнт плинності перевищує норму (5% - 7%), це вказує на негативний мікроклімат в колективі та неможливість окупити інвестиції у розвиток персоналу. Коефіцієнт постійності кадрів у 2016 році - 100%, у 2017 - 100,7, це свідчить про те, рівень лояльності працівників підприємству збільшився. Коефіцієнт відновлення працівників підвищився на 0,25%, а, отже, в ПП «Нові технології – «М» створюються нові робочі місця, персонал відновлюється.

Показники, що характеризують рух працівників на підприємства за 2017-2018 рр. наведені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Показники, що характеризують рух працівників ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр.

Показники	Од. вим.	2017	2018	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
<i>I</i>	2	3	4	4	5
1. Середньоспискова чисельність	чол.	380	387	7	1,84
ПВП					
2. Прийнято за рік	чол.	139	146	7	5,03
3. Вибуло за рік, всього	чол.	112	105	-7	6,25
в т.ч.:					
- за власним бажанням, звільнено за прогул, інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді	чол.	112	105	-7	6,25

Продовження таблиці 2.11

- з причин скорочення штатів	чол.	-	-	-	
4. Облікова кількість працівників на початок року		374	383	9	2,4
4. Облікова кількість працівників на кінець року	чол.	383	394	11	2,87
5. Коефіцієнт загального обороту	%	66,05	64,86	-1,19	X
6. Коефіцієнт обороту по прийому	%	36,58	37,73	1,15	X
7. Коефіцієнт обороту по вибуттю	%	29,47	27,13	-2,34	X
8. Коефіцієнт плинності кадрів	%	29,47	27,13	-2,34	X
9. Коефіцієнт відновлення працівників	%	124,1	139	14,9	X
10 Коефіцієнт постійності кадрів	%	100,7	101,8	1,1	X

Як видно з табл. 2.11, коефіцієнт загального обороту зменшився з 66,05% у 2017 році до 64,86% у 2018 р., що є позитивною тенденцією, коефіцієнт плинності кадрів також зменшився на 1,19%, це свідчить про те, що ПП «Нові технології – «М» намагається втримати висококваліфіковані кадри і залучати більше молодих, перспективних спеціалістів. Коефіцієнт постійності кадрів також збільшився на 1,1% у 2018 році, це вказує на те, що підприємство намагається створити належні умови праці для робітників і відновити постійність кадрів, що забезпечить більшу продуктивність праці. Коефіцієнт відновлення суттєво збільшився у 2018 році на 14,9%, це знову ж таки свідчить про те, що ПП «Нові технології – «М» розширює свій штатний персонал і намагається залучати нових висококваліфікованих спеціалістів, які принесуть позитивні зміни у процес виробництва.

Аналізуючи показники руху кадрів у 2016-2018 рр., можна спостерігати, що в ПП «Нові технології – «М» відбулись певні зміни. Ці зміни пов'язані з тим, що керівництво намагається втримати висококваліфікованих робітників на своїх робочих місцях і залучити більше молодих спеціалістів. Таким чином, плинність кадрів за період 2016-2018 рр. зменшилась до 27,13% у 2018 році, а коефіцієнт відновлення зріс з 123,85% у 2016 році до 139% у 2018.

Раціональне використання робочої сили багато в чому залежить від економного і ефективного використання робочого часу.

Аналіз використання робочого часу працівниками підприємства за 2016 – 2017 рр. наведено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Аналіз використання робочого часу працівниками ПП «Нові технології – «М» за 2016-2017 рр.

Показники	2016	2017	Відхилення	
			абсолютне, ±	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Фонд робочого часу, всього	749536,2	750500	936,8	0,12
Відпрацьовано, всього	648005,4	653090	5084,6	2,50
з них; надурочно	-	-	-	-
Не відпрацьовано, всього	101530,8	9,48	-4120,32	- 4,06
В т. ч.:				
- щорічні відпустки	71668,8	72960	1291,2	1,8
- тимчасова непрацездатність	12094	11645	-449	-3,71
- навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	8102,2	7803,48	-298,72	-3,69
- неявки у зв'язку з тимчасовим переведом на іншу роботу	-	-	-	-
- неявки з дозволу адміністрації	9665,8	5002	-4663,8	-48,25
- відпустки за ініціативою адміністрації	-	-	-	-
- неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день	-	-	-	-
- простої	-	-	-	-
- масові невиходи на роботу (страйки)	-	-	-	-
- інші причини	-	-	-	-

Таким чином, у 2017 році спостерігається позитивна тенденція, адже кількість відпрацьованих годин збільшилась на 2,5%, а кількість невідпрацьованих зменшилась на 4,06%. Причиною цього є зменшення неявок з дозволу адміністрації, тимчасової непрацездатності та навчальних відпусток та інших неявок, передбачених законодавством.

Аналіз використання робочого часу працівниками підприємства за 2017-2018 роки наведено в табл. 2.13.

Аналіз використання робочого часу працівниками ПП «Нові технології – «М» за 2017-2018 рр.

Показники	2017	2018	Відхилення	
			абсолютне, ±	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Фонд робочого часу, всього	750500	767382,3	16 882	2,24
Відпрацьовано, всього	653090	668722	15632	2,39
з них; надурочно	-	-	-	-
Не відпрацьовано, всього	97410,48	98660,3	1249,82	1,28
В т. ч.:				
- щорічні відпустки	72960	74304	1344	1,84
- тимчасова непрацездатність	11645	10784	-861	7,39
- навчальні відпустки та інші неявки, передбачені законодавством	7803,48	7965,3	161,82	2,07
- неявки у зв'язку з тимчасовим переведом на іншу роботу	-	-	-	-
- неявки з дозволу адміністрації	5002	5607	605	12,09
- відпустки за ініціативою адміністрації	-	-	-	-
- неявки у зв'язку з переведенням на скорочений робочий день	-	-	-	-
- простої	-	-	-	-
- масові невиходи на роботу (страйки)	-	-	-	-
- інші причини	-	-	-	-

Отже, у 2018 році порівняно з 2017 роком відпрацьовано на 2,39% годин більше, це пов'язано з збільшення кількості штатних працівників, не відпрацьовано на 1,8% більше.

Аналізуючи використання робочого часу працівниками ПП «Нові технології – «М» за 2016-2018 рр., можна зробити висновок, що загалом час використовується ефективно і майже в повній мірі. Підвищення використання робочого часу можливе за рахунок зниження таких факторів, як: неявки з дозволу адміністрації та тимчасова непрацездатність.

Одним з найважливіших напрямів досліджень у статистиці праці та зайнятості є вивчення рівня, структури та динаміки витрат на робочу силу, що мають велике значення при визначенні політики заробітної плати, при укладенні тарифних угод та вирішенні інших завдань.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати по підприємству за 2016-2017 рр. наведено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Аналіз динаміки середньої заробітної плати в ПП «Нові технології»
– «М» за 2016-2017 рр.**

№ з/п	Показники	Од. вим.	2016	2017	Відхилення абсолютне, ±	Відхилення відносне, %
1	2	3	4	5	6	7
1.	Чисельність ПВП всього, в т.ч.:	осіб	378	380	2	0,5
	Робітники		233	235	2	0,86
	керівники, службовці		145	145	-	-
2.	Фонд заробітної плати всього, в т.ч.:	тис. грн.	12 167	13 505,00	1338	11
	- робітники		6 764,85	7 508,98	744,13	11
	- керівники, службовці		5 402,15	5 996,02	593,87	10,9
3.	Середня заробітна плата одного працюючого ПВП, в т.ч.:	тис. грн.	2 682,32	2 961,62	279,3	10,41
	- робітники		2 419,47	2 662,76	243,29	10,05
	- керівники, службовці		3 104,68	3 445,98	341,3	11
4.	Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати керівників і службовців до середньої заробітної плати робітників		1,28	1,29	0,01	X

Як видно з табл. 2.14, за період з 2016 по 2017 рік середня заробітна плата працюючого ПВП зросла на 279,3 грн., це пов'язано із зростанням мінімальної заробітної плати. Відповідно середня заробітна плата у 2017 році робітників також зросла на 243, 29 грн., а керівників і службовців на 341,3 грн.

Аналіз динаміки середньої заробітної плати за 2017-2018 рр. наведені в табл. 2.15.

**Аналіз динаміки середньої заробітної плати ПП «Нові технології –
«М» за 2017-2018 рр.**

Показники	Од. вим.	2017	2018	Відхилення абсолютне, ±	Відхилення відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1. Чисельність ПВП всього, в т.ч.:	осіб	380	387	7	1,84
Виробничий персонал		235	241	6	2,55
Управлінський персонал		145	146	1	0,68
2. Фонд зароб. плати всього, в т.ч.:	тис. грн.	13 505,00	18 168,00	4 663	34,53
- виробничий персонал		7 508,98	10 174,08	2 665,1	35,49
- управлінський персонал		5 996,02	7 993,92	1 997,9	33,32
3. Середня заробітна плата одного працюючого ПВП, в т.ч.:	тис. грн.	2 961,62	3 912,14	950,52	32,09
- виробничий персонал		2 662,76	3 518,0	855,24	32,12
- управлінський персонал		3 445,98	4 562,74	1 116,76	32,41
4. Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати керівників і службовців до середньої заробітної плати робітників		1,29	1,3	0,01	X

Як видно з табл. 2.15, можна спостерігати позитивну тенденцію у 2018 році в зростанні фонду заробітної плати на 34,53%. Відповідно зі збільшення фонду заробітної плати у 2018 році збільшилась середня заробітна плата одного працюючого ПВП на 32,09%, це пов'язано із збільшення мінімальної заробітної плати на протязі всього 2018 року.

Аналізуючи динаміку середньої заробітної плати за період з 2016 по 2018 роки, можна спостерігати збільшення фонду заробітної плати і відповідне зростання середньої заробітної плати. Так у 2016 році середня заробітна плата одного працюючого ПВП становила 2 682,32 грн., а в 2018 році - 2 961,62 грн. Головний і вирішальний фактор, який впливає на цей показник це підвищення мінімальної заробітної плати.

Таким чином, чисельність персоналу ПП «Нові технології – «М» в 2018 році становила 387. Структура персоналу в період з 2016-2018 рр. дещо

змінилась, кількість працівників ПВП збільшилась на 9 осіб. Це свідчить про те, що підприємство розширює свій штатний персонал і надає людям більше робочих місць.

Проаналізувавши структуру персоналу в 2017-2018 роках можна зробити висновок, що істотних змін не відбулось. Найбільші зміни відбулись в сегменті «освітній рівень», адже кількість висококваліфікованих працівників зросла. Кількість працівників з мінімальною заробітною платою зменшилась, а з заробітною платою від 3500 до 10 000 збільшилась, а це вказує на позитивну тенденцію на ПП «Нові технології – «М».

Аналізуючи використання робочого часу за період з 2016 по 2018 рр., можна зробити висновок, що загалом час використовується ефективно і майже в повній мірі. Спостерігається незначне підвищення заробітної плати, але основний фактор, який вплинув на це – підвищення мінімальної заробітної плати.

2.3. Аналіз управління соціальним розвитком трудового колективу на ПП «Нові технології – «М»

Соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М»» займається відділ кадрів. Однак, відповідальність за соціальний розвиток трудового колективу делегується серед керівників виробничих та адміністративних підрозділів. Розглянемо організаційну структуру ПП «Нові технології – «М»» (рис.2.11).

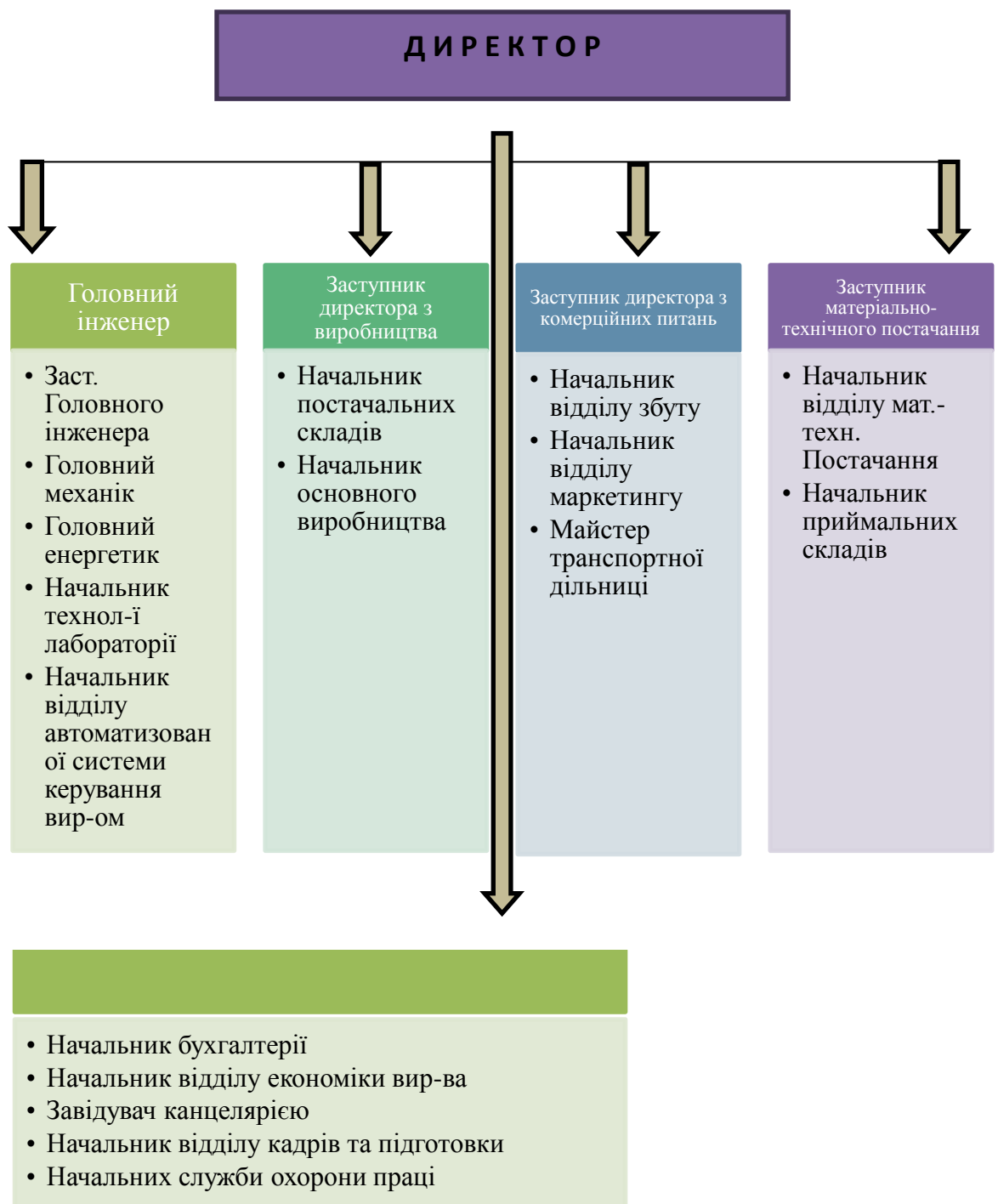


Рис.2.11 Організаційна структура ПП «Нові технології – «М»

Головне призначення організаційної структури - забезпечити ефективну діяльність управлінського персоналу. До складу персоналу ПП «Нові технології – «М» входять: керівник підприємства, керівники підрозділів, фахівці, обслуговуючий персонал. З цих позицій структуру управління можна розглядати як форму розподілу і кооперації управлінської

діяльності, в рамках якої відбувається процес управління, направлений на досягнення наміченої цілі.

Начальник відділу кадрів та підготовки ПП «Нові технології- «М» уповноваженою особою на підприємстві та має такі посадові обов'язки:

1. Організація процесів працевлаштування;
2. В рамках управління відділом кадрів і підвищення ефективності його роботи, HR-директор;
3. Навчання і мотивація співробітників (HR-директор створює навчальні програми, розподіляє повноваження в рамках цих програм);
4. Формування політики підприємства щодо відносин із співробітниками.

На даний час, на підприємстві «Нові технології –«М» соціальний розвиток трудового колективу здійснюється шляхом розвитку соціальної інфраструктури та розвитку культури підприємства, а саме організація корпоративних заходів для трудового колективу (новорічні корпоративи). Створено буфет для співробітників. Також, на досліджуваному підприємстві інтенсивно розвивається гуманізація праці персоналу, що включає в себе надання так званих «соціальних пакетів» робітникам. Поняття «соціальний пакет» на ПП «Нові технології –«М» можна ототожнити із поняттям «соціальних гарантій» - включають в себе набір пільг і компенсацій за працю поза заробітної платні, обідню перерву, оплачувані лікарняні та відпустку, сплату податків та інші гарантії, передбачені Трудовим кодексом.

На ПП «Нові технології- «М» велику увагу приділяють розвитку кадрової безпеки персоналу. Досліджується стан умов праці на підприємстві у кожному підрозділі, проводиться атестація робочих місць за умовами праці. Підприємство забезпечене необхідною кількістю санітарно-побутових приміщень. Так, для прикладу розглянемо інструкцію для рядового пекаря на виробництві ПП «Нові технології – «М». Ця інструкція встановлює вимоги з охорони праці для пекаря і призначена для навчання методам безпечної роботи і дотриманню вимог охорони праці (наведено в Додатку Г).

Однак, з огляду на проведений аналіз ПП «Нові технології – «М», можна зробити висновок, що підприємство швидко розвивається та має великий потенціал. Тому, управління соціальним колективом ПП «Нові технології –«М» є важливою ланкою для розвитку та розширення підприємства в цілому, адже персонал є найважливішим інструментом для досягнення корпоративних цілей.

РОЗДІЛ 3
ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ПОКРАЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ
СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПП
«НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ –«М»

**3.1. Шляхи покращення управління соціальним розвитком
 трудового колективу на ПП «Нові технології –«М»**

Аналізуючи економіко-організаційні аспекти управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М» можна сказати, що керівництво намагається створити сприятливі умови для розвитку управління соціальним розвитком трудового колективу.

Робота соціального підрозділу відділу кадрів ПП «Нові технології – «М» з розвитку працівників організації здійснюється на основі чинного законодавства, що визначає правові основи соціальної політики держави і гарантії у сфері розвитку персоналу.

Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» встановлено, що державні соціальні стандарти — це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних соціальних гарантій. Соціальні норми та нормативи представляють собою показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг та забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними й соціально-культурними послугами.

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
Змн.	Арк.	№ докум.	Підпис	Дата				
Розроб.		Маслак Д.М.			Розділ 3. Основні напрями покращення управління соціальним розвитком трудового колективу на ПП «Нові технології – «М»	Літ.	Арк.	Аркушів
Перевір.		Зеніна-Біліченко						
Консульт.						63		
Н. Контр.						НУХТ		
Затверд.		Березянко Т. В.						

Економічні і соціальні процеси залежать один від одного. У ході складання бізнес-планів і планів соціального розвитку визначаються економічні процеси і явища, які завжди мають соціальні наслідки, без урахування яких неможливо здійснювати ефективне управління.

Соціальний план розвитку трудового колективу ПП «Нові технології – «М» складається з урахуванням показників бізнес-плану підприємства. Створення оптимального плану покращення управління трудового колективу вплине на низку показників, що наведено на рис. 3.1.

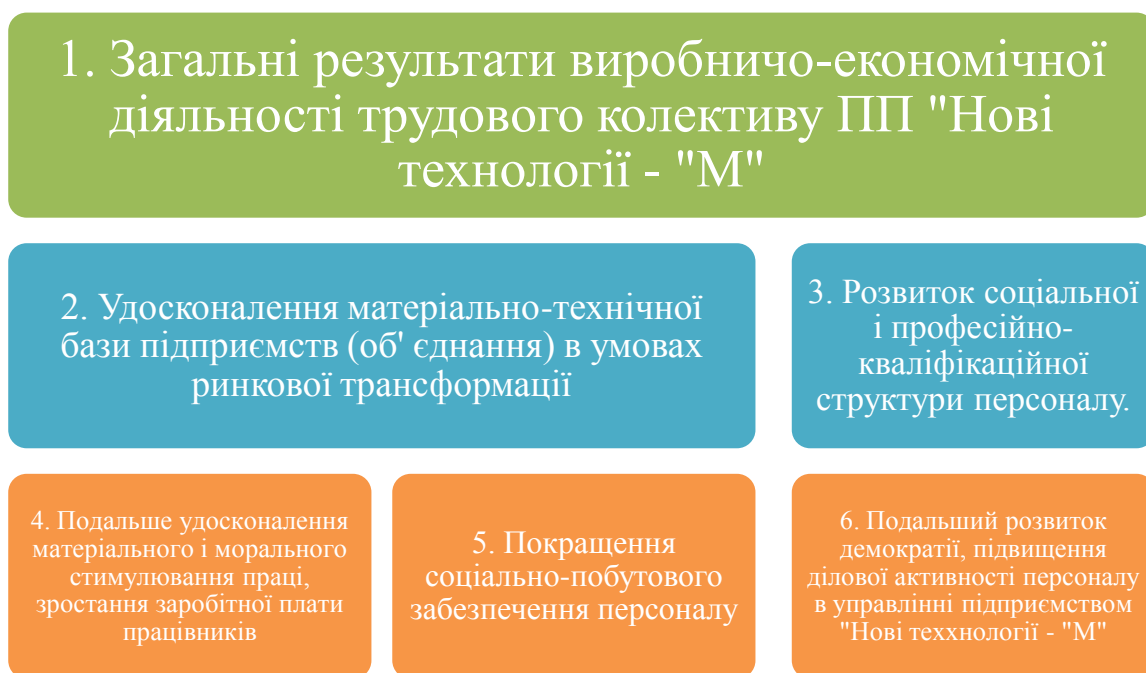


Рис.3.1 Показники ПП «Нові технології – «М» на які вплине покращення соціального розвитку трудового колективу

Вищеназвані показники забезпечують поєднання виробничих економічних і соціальних завдань, а також виділення найважливіших питань життєдіяльності трудового колективу. Звичайно ці показники можливо ще більш укрупнити або розділити на більш дрібні, виходячи із специфіки того чи іншого підприємства (об'єднання).

З вище викладеного матеріалу (див. розділ 1) підсумуємо, що одним із шляхів покращення розвитку трудовго колективу на ПП «Нові технології –

«М», є впровадження соціального паспорту підприємства, як соціальну інновацію діяльності харчових підприємств.

Пропонуємо розглянути розроблений соціальний паспорт для ПП «Нові технології – «М» на рис.3.2.

Соціальний паспорт ПП «Нові технології – «М»

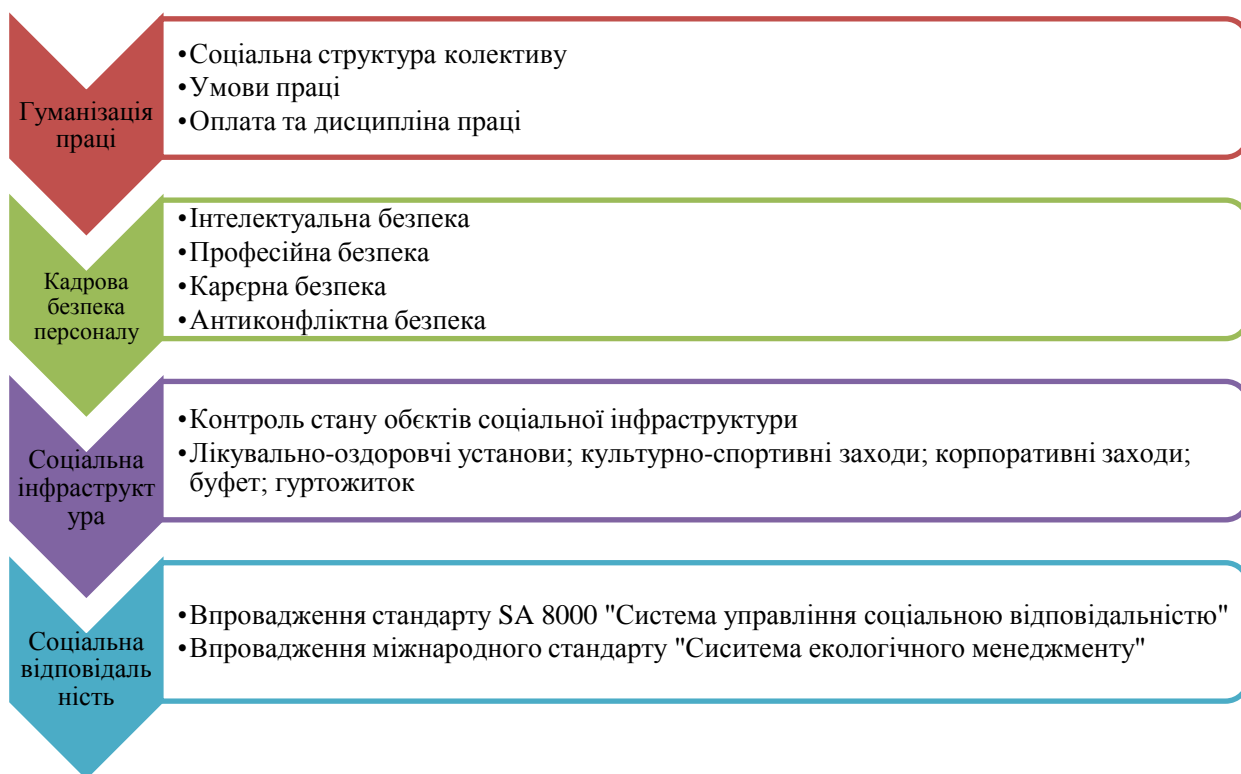


Рис. 3.2 Соціальний паспорт ПП «Нові технології – «М»

На відміну від інших галузей промисловості, підприємства харчової галузі мають специфічні особливості щодо дотримання соціально-економічної безпеки підприємств. Тому, на нашу думку, у соціальному паспорті ПП «Нові технології – «М» повинна бути врахована, саме, складова безпеки – кадрова (інтелектуальна) та складова розвитку соціальної інфраструктури.

Акцентування уваги на кадровій безпеці підприємств харчової промисловості, у тому числі і інтелектуальній безпеці, базується на виявленні, знешкодженні, запобіганні та попередженні загроз, небезпек і ризиків, які спрямовані на персонал та його інтелектуальний потенціал, на усвідомленні необхідності захисту інтелектуальної власності (авторського

права, винаходів, товарних марок, інновацій тощо); підвищенні соціальних цінностей; постійний контроль за рівнем існуючої інтелектуальної безпеки та уникнення протиріч та конфліктів всередині підприємства з цих питань.

Людина, як працівник підприємства в контексті забезпечення його інтелектуальної безпеки, набуває особливого статусу незалежно від займаної посади, що обумовлено структурою системи економічної безпеки підприємства, відповідно до якої, працівник одночасно може бути як суб'єктом так і об'єктом безпеки. Іншими словами працівник, який потребує захисту від ряду негативних факторів, одночасно може бути таким же негативним фактором. Така неоднозначність підходу до визначення статусу працівника потребує детального дослідження його особистої безпеки в рамках економічної безпеки підприємства. В цьому контексті, доцільно підкреслити, що економічна безпека фірми (підприємства, організації) — це такий стан корпоративних ресурсів (ресурсів капіталу, персоналу, інформації і технології, техніки та устаткування, прав) і підприємницьких можливостей, за якого гарантується найбільш ефективно їхнє використання для стабільного функціонування та динамічного науково-технічного й соціального розвитку, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам (загрозам).

Забезпечення необхідного для існування та розвитку рівня безпеки вимагає створення системи економічної безпеки в умовах кожного окремого підприємства, що передбачає формування структури функціональних складових адаптованої до специфіки господарської діяльності. Так, для промислових підприємств основними є наукова, технічна, кадрова та інноваційна складові; для сільського господарства – екологічна, кадрова та інноваційна; для невиробничої сфери – інформаційна та кадрова.

Таким чином, незалежно від виду діяльності, в структурі системи економічної безпеки підприємства виділена кадрова безпека як підсистема, яка покликана гарантувати стабільне та максимально ефективно функціонування підприємства і високий потенціал розвитку в майбутньому.

Можна стверджувати, що кадрова складова економічної безпеки повинна здійснюватися одночасно за кількома напрямками (рис.3.3)



Рис.3.3 Напрямки здійснення інтелектуальної (кадрової) економічної безпеки працівників ПП «Нові технології – «М»

Кожен із зазначених напрямків безпосередньо пов'язаний із працівником підприємства як об'єктом управління, водночас безпеці самого працівника, тобто його особистій безпеці, на нашу точку зору, приділяється недостатня увага.

Для розуміння взаємозв'язку між економічною безпекою підприємства та особистою безпекою працівника, пропонується провести короткий порівняльний аналіз складових цих двох понять (див. рис.3.4).

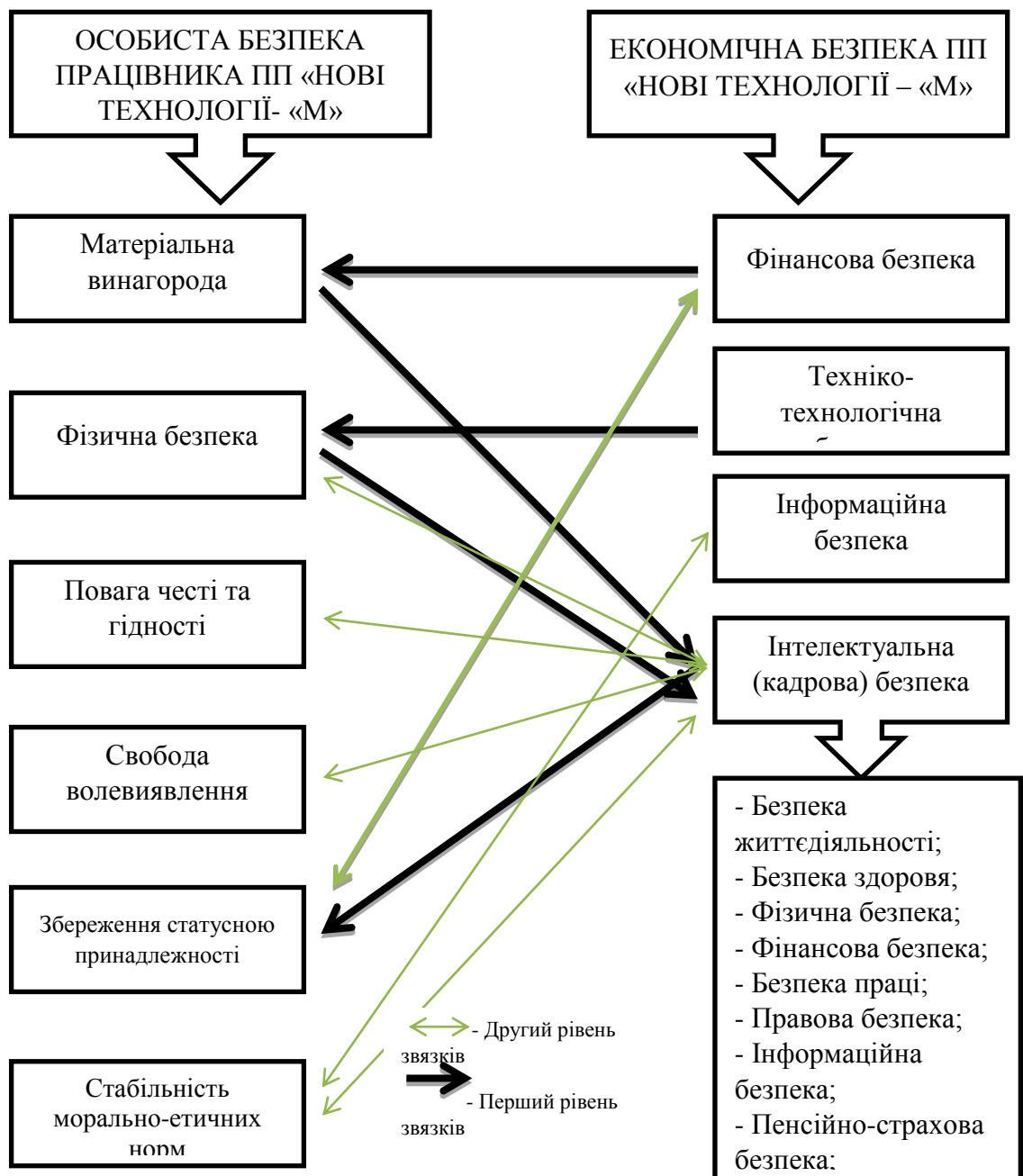


Рис.3.4 Взаємозв'язк між економічною безпекою підприємства та особистою безпекою працівника ПП «Нові технології-«М»

Особисту безпеку працівників в рамках підприємства можливо розглядати як складову кадрової безпеки, але в такому випадку втрачається ряд основних потреб людини, які одночасно є складовими особистої безпеки, але не входять до складу кадрової, що наочно продемонстровано на рисунку.

Важливим аспектом в досягненні поставленої мети є характеристика виявлених взаємозв'язків, які власне і визначають ступінь взаємозв'язку та

взаємозалежності особистої безпеки працівника на економічній безпеці підприємства.

Перший рівень зв'язків (див. рис.3.4), характеризується прямою залежністю однієї складової від іншої та односторонністю напрямку впливу. Для прикладу, рівень фізичної безпеки працівника при виконанні певних операцій в значній мірі залежить від техніко-технологічної безпеки підприємства, тобто рівня нейтралізації та ліквідації загроз пов'язаних із фізичним та моральним старінням устаткування, технічним станом, його енергетичною безпекою тощо.

Другий рівень зв'язків відображає взаємозалежність однієї складової від іншої. Ілюстрацією цієї ситуації може бути зв'язок між фізичною безпекою працівника та кадровою безпекою підприємства, адже підприємство повинно забезпечити захист своїх працівників як найбільш цінного ресурсу, але і працівник, за певної потреби, повинен виконувати функції суб'єкта безпеки, або ж як мінімум сприяти забезпеченню безпеки ПП «Нові технології – «М».

Саме наявність великої кількості зв'язків другого рівня, (взаємозв'язків), говорить про взаємозалежність особистої безпеки працівника і економічної безпеки підприємства, що зумовлено комплексним характером обох понять.

Особисту безпека працівника, яка хоч і розглядається в рамках підприємства, все ж неможливо відмежувати від інших факторів впливу, джерелами яких в значній мірі є зовнішнє середовище. Працівник як індивід несе в собі потенціал конструктивного або деструктивного впливу (здатність впливати на об'єкти суб'єкти, явища, процеси), і характер цього впливу залежатиме від того, яким чином сформується його прагнення чинити цей вплив. Водночас на працівника як об'єкта впливу також здійснюється вплив, тобто можна визначити певну сукупність факторів, які визначають рівень особистої безпеки працівника (див. табл.3.1).

Класифікація факторів впливу на забезпеченні особистої безпеки працівника

Особистісні якості	Зовнішнє середовище	Середовище існування
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Психо-емоційний тип особистості	1. Економічний рівень розвитку країни	1. Приналежність до певного статусу
2. Стан здоров'я	2. Етнічні особливості проживання (менталітет)	2. Рівень вільно прийнятих зобов'язань
3. Рівень освіти	3. Політика держави	3. Рівень матеріального забезпечення
4. Життєвий досвід	4. Соціо-культурний рівень	
5. Поняття про морально-етичні норми	5. Географічні особливості	
6. Рівень духовного розвитку		

В процесі формування кадрової політики ПП «Нові технології – «М», з метою забезпечення максимальної кадрової безпеки як складової економічної безпеки, не завжди враховуються всі перераховані фактори впливу на людину як особистість. Відтак слід зауважити, що нехтування знаннями про потенціал кожного працівника несе в собі вірогідність реалізації значної кількості загроз для кадрової безпеки підприємства.

Необхідно підкреслити, що підприємство ПП «Нові технології – «М», в основі політики якого покладено принцип забезпечення високих соціальних стандартів, керується принципом стратегічного мислення, і, відповідно до мети його функціонування, прагне не лише до отримання прибутку будь-якими засобами. Високі стандарти передбачають як ефективне використання ресурсів, так і, згідно принципів сталого розвитку, їх збереження та удосконалення, як от кадрових — через підвищення кваліфікації, сприяння самовдосконаленню, формування сприятливого робочого клімату, досягнення спільних інтересів.

Соціальна інфраструктура підприємства забезпечує соціальні потреби персоналу і охоплює широке коло питань з урахуванням обслуговування різних категорій працівників, в тому числі робітників-інвалідів, вагітних

жінок, пенсіонерів, підлітків: поліпшення умов праці та охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурний сервіс.

3.2 Розробка заходу зі створення профспілки на ПП «Нові технології – «М»

Для того, щоб покращити управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М» потрібно створити на підприємстві систему, що буде працювати над підвищенням рівня соціального розвитку колективу. Одним із шляхів покращення управління соціальним розвитком є створення на підприємстві органу самоврядування, або іншими словами – профспілки.

Професійний союз (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної (трудової) діяльності (навчання).

Профспілка на підприємстві належить до первинної організації профспілки – добровільного об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності й виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі (ст. 1 Закону № 1045).

Вступаючи до профспілки, працівник повинен розуміти, що він добровільно стає членом організації, яка представлятиме та відстоюватиме його трудові, соціальні-економічні права та інтереси в органах державної влади та місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

Профспілка є юридичною особою. Рекомендації щодо створення профспілки на підприємстві викладено в Примірному положенні. Профспілка утворюється за наявності не менше 3 осіб, які висловили бажання її створити

(т. зв. ініціативної групи). Це повинні бути громадяни України, оскільки іноземні громадяни й особи без громадянства не можуть створювати профспілки, але можуть вступати до профспілки, якщо це передбачено їхніми статутами (ст. 6 Закону № 1045).

Працівнику, який у процесі роботи віддає свої знання, вміння, професійні здібності, свою робочу силу, потрібен захист його законних прав і інтересів, оскільки самостійно їх відстояти важко.

Саме профспілка може впевнено запропонувати працівникові свій захист та підтримку. Для цього у неї є права, досвід і могутня сила солідарності. Саме їй законодавством надані широкі повноваження, зокрема щодо громадського контролю за додержанням роботодавцями законодавства про працю та ініціювання притягнення роботодавця-порушника до відповідальності.

Тільки член профспілки користується правом на захист профспілковою організацією своїх прав та інтересів з питань:

- оплати праці, гарантій та компенсацій;
- зайнятості, професійної підготовки та підвищення кваліфікації;
- режиму робочого часу та відпочинку;
- забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці;
- соціального захисту та охорони здоров'я.

Тільки член профспілки може розраховувати на:

- представництво його професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;

- представництво і захист його індивідуальних прав та інтересів при реалізації конституційного права на звернення за захистом до судових органів, уповноваженого Верховної Ради України з прав людини і міжнародних судових установ;

- представництво його інтересів у взаємовідносинах з роботодавцем на основі колективного договору підприємства та відповідно до законодавства;

- захист та солідарну підтримку спілчан та профспілкової організації.

Лише член профспілки має право на:

- отримання в профспілкових органах безкоштовної кваліфікованої юридичної консультативної допомоги;
- захист своїх прав та інтересів у суді за підтримки профспілкового юриста;
- захист та підтримку профспілкового комітету у випадку розірвання з ним трудового договору за ініціативою роботодавця;
- проведення незалежної експертизи умов його праці профспілковим органом;
- захист житлових прав профспілковим комітетом;
- матеріальну допомогу від профкому і підтримку у надзвичайних ситуаціях;
- звернення у разі загрози його життю або здоров'ю на виробництві із заявою до профспілкового комітету щодо ініціювання ним негайного припинення небезпечних робіт;
- отримання безоплатної консультативної допомоги довірених лікарів профспілок з питань тимчасової або постійної втрати працездатності та встановлення інвалідності;
- забезпечення путівкою, придбаною за рахунок коштів профспілкового бюджету на лікування, оздоровлення та відпочинок (у тому числі й на членів сім'ї);
- отримання пільгових кредитів у профспілкових кредитних організаціях;
- безоплатне користування та на пільгових умовах послугами палаців і будинків культури, підліткових клубів, дитячих спортивних шкіл та оздоровчих секцій, підпорядкованих профспілкам;
- підтримку профспілкового комітету після виходу на пенсію чи у разі настання інвалідності у користуванні нарівні з працівниками наявними на підприємстві можливостями щодо медичного обслуговування,

забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи, організації та колективним договором.

Тож, розглянемо організаційні умови створення профспілки на ПП «Нові технології –«М». Для прийняття рішення про створення профспілки на підприємстві мають бути проведені установчі збори осіб, що хочуть створити. На цих зборах приймається статут профспілки, який має містити такі відомості:

1) статус і повна назва профспілки, її скорочена назва (за наявності), місцезнаходження її виборних органів (юридична адреса). Вимоги до написання найменування юридичної особи або її відокремленого підрозділу затверджено наказом Мін'юсту від 05.03.2012 р. № 368/5;

2) мета й завдання профспілки;

3) умови й порядок прийняття в члени профспілки та вибуття з неї;

4) права, обов'язки членів профспілки, умови, порядок і підстави виключення її членів;

5) територіальна, галузева чи фахова сфера діяльності;

6) організаційна структура профспілки, повноваження її організацій, виборних органів, порядок формування їх складу;

7) умови, строки, порядок скликання з'їздів, конференцій чи загальних зборів членів профспілки та порядок прийняття ними рішень;

8) порядок і строки звітності виборних органів профспілки перед її членами, порядок здійснення контролю за діяльністю виборних органів профспілки;

9) джерела надходження (формування) коштів профспілки й напрями їх використання (зокрема, розмір вступних внесків і щомісячних членських внесків);

10) порядок здійснення господарської діяльності, необхідної для виконання статутних завдань профспілки;

11) порядок внесення змін до статуту профспілки;

12) умови й порядок припинення діяльності профспілки та вирішення майнових питань.

Метою створення профспілки на ПП «Нові технології – «М» є надання працівникам соціальних гарантій, що в результаті вплине на залучення нових високкваліфікованих працівників та підвищить продуктивність праці досліджуваного підприємства.

Завданнями профспілки ПП «Нові технології – «М» є підвищення ефективності функціонування трудового колективу підприємства, що включає ряд показників, які вказані на рис. 3.5.

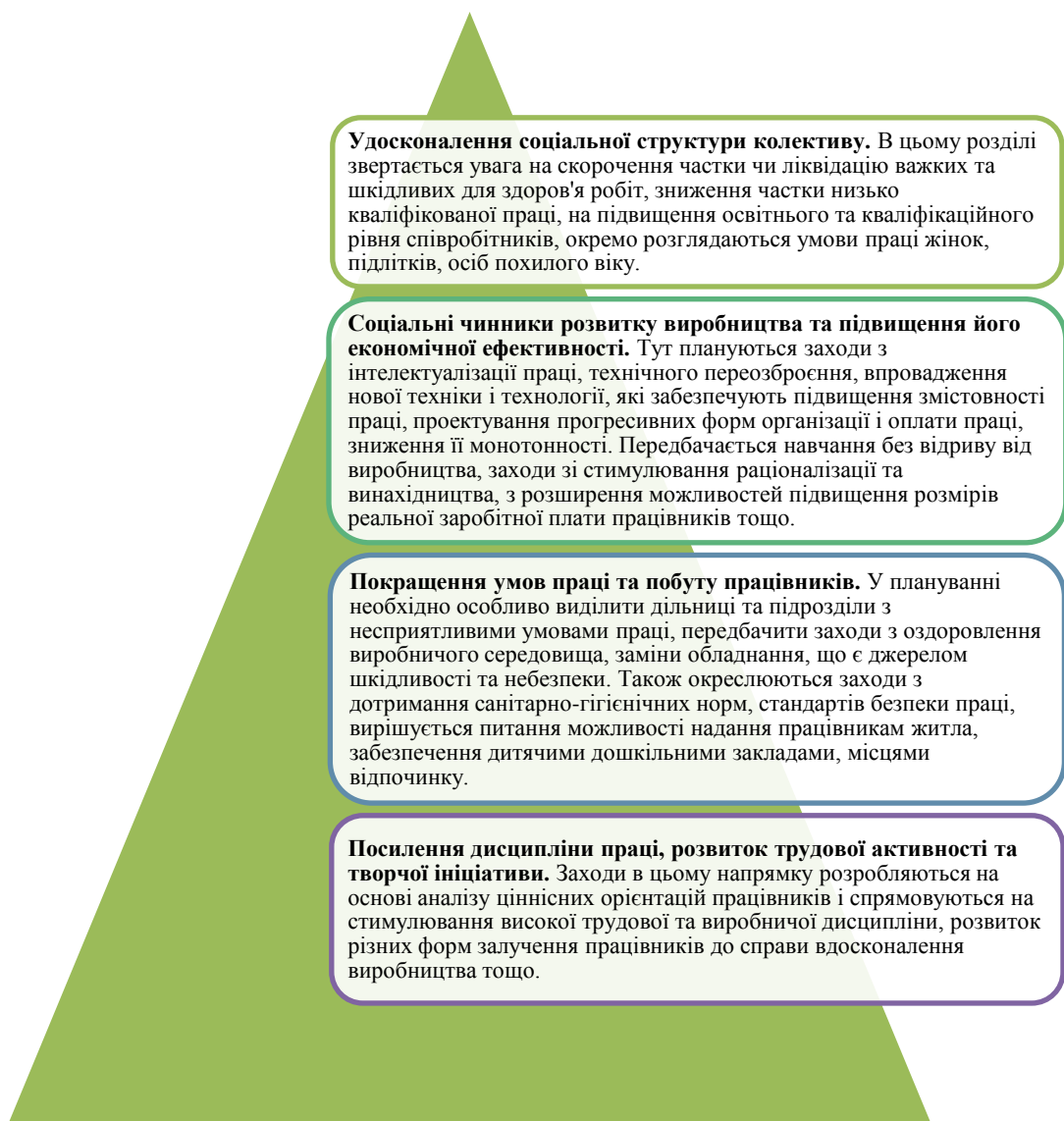


Рис.3.5 Завдання профспілки ПП «Нові технології – «М»

В результаті впровадження заходу «створення первинної профспілкової організації» для покращення розвитку управління соціальним розвитком ПП

«Нові технології – «М» очікує позитивного результату, тобто планує урегулювати організацію управління соціальним розвитком підприємства шляхом створення проспілки, тим самим підвищити мотивацію персоналу, що суттєво впливає на продуктивність праці.

3.3 Розрахунок соціальної та економічної ефективності заходу щодо покращення управління соціальним розвитком трудового колективу на ПП «Нові технології – «М»

Для того, щоб провести даний захід підприємству необхідно провести установчі збори, надіслати необхідні документи до реєстраційної служби територіального органу Міністерства юстиції та чекати рішення щодо надання Профспілки статусу юридичної особи.

Бюджет проспілки ПП «Нові технології – «М» формується шляхом укладання договору між членами профспілки та роботодавцем про переказ на рахунок профспілки профспілкових внесків із фонду заробітної плати (не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці).

За останніми даними (див.Розділ 2), фонд оплати праці ПП «Нові технології – «М» у 2018 році становить 17 186,00 тис.грн. Розрахуємо необхідні витрати для реалізації запропонованого заходу:

$$(17\ 186,00 * 0,3) / 100 = 51,56 \text{ тис.грн}$$

Витрати на проведення зазначеного заходу складають 51 560 тис.грн. Для ПП «Нові технології «М» ця сума є цілком прийнятною.

Розрахунок очікуваних результатів та показників економічної ефективності від створення профспілки на ПП «Нові технології – «М».

Спрогнозуємо зростання обсягу реалізації продукції підприємства за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$ОП = \frac{O + 4B + П}{6} \quad (3.1)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис.грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис.грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Для визначення прогнозних значень обсягів виручки на підприємстві було опитано провідних спеціалістів та керівників відділу і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Результати опитування експертів в ПП «Нові технології –«М»

Експерти	1	2	3	4	5	6	7
Приріст чистого доходу, тис.грн.	150	173,5	177	180	168	165	175

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість.

Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(X_i - \bar{X})^2}{n}} \quad (3.2)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

№	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	Разом
1.	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації X, тис. грн.	150	173,5	177	180	168	165	175	-
2.	\bar{X}	169,8							
3.	Відхилення, $X_i - \bar{X}$	-19,8	3,7	7,2	10,2	-1,8	-4,8	5,2	-
4.	$(\Delta X)^2$	392,04	13,69	51,84	104,04	3,24	23,04	27,04	614,93

$$\sigma = \sqrt{\frac{614,93}{7}} = 9,37$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$CV = \frac{\sigma}{\bar{X}} \times 100\% = \frac{9,37}{169,8} \times 100\% = 5,518\% \quad (3.3)$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації $\omega < 33\%$, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідний чистий дохід (В) визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення ряду.

Приріст чистого доходу за методом медіан наведено в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Приріст чистого доходу за методом медіан

Значення	150	165	168	173,5	175	177	180
Прогноз	Песимістичний прогноз			Вірогідний прогноз			Оптимістичний прогноз

За найбільш вірогідний (В) чистий дохід від реалізації приймаємо 173,5 тис. грн.

За оптимістичним прогнозом (О) чистий дохід від реалізації становитиме 180 тис. грн., песимістичний прогноз (П) – 150 тис. грн.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу чистого доходу від реалізації:

$$OP = \frac{O + 4B + P}{6} = \frac{180 + 4 * 173,5 + 150}{6} = 170,6 \text{ тис.грн.} \quad (3.4)$$

Бачимо, приріст чистого доходу складе:

$$135\,231,00 + 170,6 = 135\,401,6 \text{ тис.грн. (0,0126\%)}$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році: Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2017 році склали 130 159,00 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 39047,4 тис.грн., змінні витрати – 91111,6 тис.грн. Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу реалізації, тому відсоток зміни обсягу реалізації дорівнює відсотку зміни змінних витрат. Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$91111,6 * 0,00126 = 114,8 \text{ тис. грн.}$$

В плановому році також планується збільшити витрати за рахунок створення на підприємстві профспілки первинної ланки. Розраховані нами витрати склали 51 560 тис. грн.

Отже, повні витрати збільшаться на:

$$114,8 + 51,560 = 166,36 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$170,6 - 166,36 = 4,24 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$4,24 * (1 - 0,18) = 3,48 \text{ тис. грн.}$$

Додатковий чистий прибуток ΔPr_c за результатами розрахунків склав 3,48 тис. грн.

Очікувані результати від впровадження заходу наведені в табл. 3.5

**Очікувані результати від впровадження заходу зі створення
проспілки на ПП «Нові технології – «М»**

Показники	Значення, тис. грн.
<i>1</i>	<i>2</i>
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	170,6
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	166,36
Приріст прибутку від реалізації продукції	4,24
Приріст чистого додаткового прибутку	3,48

На основі результатів попередніх розрахунків визначаємо основні показники економічної ефективності: капітальні витрати, додатковий прибуток, термін окупності, чистий грошовий потік, чисту теперішню вартість проекту, гарантований термін повернення інвестицій, індекси прибутковості і доходності.

Капітальні витрати в даному випадку складатимуться з приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації, що пов'язані з впровадженням технічних заходів, розраховують за формулою:

$$PI = Z_{o.k.} \quad (3.5)$$

Визначаємо зміну обігових коштів у розмірі 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу:

$$114,8 * 0,80 * 0,05 = 4,5 \text{ тис. грн.}$$

Проект має дисконтуватися за ставкою, що приймається на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 25%.

Оскільки створення профспілки не передбачає встановлення нового обладнання, то капітальними вклад. буде зміна обігових коштів:

$$T = K_n / \Delta Pr_c = 4,5 / 3,48 = 1,29 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \Delta\Pi p_q = 3,48 \text{ тис. грн.}$$

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових потоків за весь життєвий цикл проекту (термін економічного життя проекту) розраховують за формулою:

$$\sum_{i=1}^N \text{НВ}_i = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП} \alpha_i \quad (3.6)$$

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за i -тий рік терміну життєвого циклу проекту;

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 5 років.

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ (приймаємо на рівні 25%) = 0,25%.

α_i - коефіцієнт приведення на i -тий рік терміну економічного життя проекту.

Величини коефіцієнтів приведення розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу) за формулою:

$$\alpha_i = 1/(1+p)^i \quad (3.7)$$

При ставці дисконту 25%:

$$1 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^1 = 1/1,25 = 0,8$$

$$2 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^2 = 1/1,25^2 = 0,64$$

$$3 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^3 = 1/1,25^3 = 0,51$$

$$4 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^4 = 1/1,25^4 = 0,40$$

$$5 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^5 = 1/1,25^5 = 0,32$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum_{i=1}^n HB = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧПП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = \\ = 3,48 \cdot (0,8 + 0,64 + 0,51 + 0,40 + 0,32) = 3,48 \cdot 2,67 = 9,29 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) розраховують як різницю між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB - \Pi = 9,29 - 4,5 = 4,79 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості:

$$T_2 = \Pi / HB_{cp.} = 4,5 / 1,86 = 2,42 \text{ року}$$

де HB – середньорічна нинішня вартість:

$$HB_{cp.} = \frac{\sum HB}{N} = 9,29 / 5 = 1,86 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ / \Pi = 4,79 / 4,5 = 1,06$$

Індекс прибутковості визначається відношенням суми нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, до початкових інвестицій:

$$PI = \sum NB / I = 9,29 / 4,5 = 2,06$$

Показники економічної ефективності від створення профспілки на ПП «Нові технології – «М» наведені в табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Показники економічної ефективності від створення профспілки на ПП «Нові технології – «М»

№	Показники	Значення
1	2	3
1.	Капітальні витрати, тис. грн.	4,5
2.	Додатковий прибуток, тис. грн.	4,24
3.	Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	3,48
4.	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	9,29
5.	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	4,79
6.	Термін окупності недисконтований, років	1,29
7.	Термін окупності дисконтований, років	2,42
8.	Індекс доходності	1,06
9.	Індекс прибутковості	2,06

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про доцільність створення профспілки на підприємстві.

З таблиці 3.6 видно, що капітальні витрати становлять лише 4,5 тис. грн., а чистий додатковий прибуток 4,24 тис. грн. Даний захід з покращення управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології – «М» окупиться менше ніж за 2,42 роки. Індекс доходності становить 1,06, а індекс прибутковості - 2,06.

Вплив створення профспілки на основі техніко-економічних показників роботи ПП «Нові технології – «М» наведено в табл. 3.7.

Вплив створення профспілки на основі техніко-економічних показників роботи ПП «Нові технології –«М»

№ з/п	Показник	Базовий рік	Проектний рік	Відхилення	
				Абсолютне, +/-	Відносне, %
1	2	3	4	5	6
1.	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	135 231,0	135 401,6	170,6	0,126
2.	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	130 159,0	130 325,36	166,36	0,128
3.	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	5 072,0	5 076,24	4,24	0,08
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	473,0	476,48	3,48	0,74

З табл. 3.7 видно, що завдяки створенню профспілки на ПП «Нові технології –«М» у проектному році усі показники підвищуються, так чистий дохід від реалізації продукції збільшиться в проектному році на 0,126% порівняно з 2017. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукцію у 2017 р. – 130 159 тис. грн., а у проектному році збільшаться і становитимуть – 130 325,36 тис. грн. Також збільшиться прибуток від реалізації продукції на 0,08% і чистий прибуток на 0,74%. Крім того, про доцільність впровадження даного заходу свідчать і показники його економічної ефективності: індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 0,08 та 0,74 відповідно.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в дипломній роботі дослідження управління соціальним розвитком трудового колективу встановлено, що на процес управління соціальним розвитком трудового колективу впливають зовнішні та внутрішні фактори. До зовнішніх факторів належать: рівень соціально-економічного розвитку регіону, в якому знаходиться підприємство, та країни; демографічна ситуація, що склалася; напрямки соціальної політики держави; законодавче поле, що регламентує соціальний розвиток; стан ринку праці, духовно-етичний стан суспільства; рівень культурного розвитку громадян, рівень розвитку науки та впровадження технологій; галузева приналежність підприємства, форма власності та обсяги виробництва; рівень соціального розвитку підприємств-конкурентів. До внутрішніх належать: системи мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу; рівень організації праці та її оплати; рівень соціального захисту працівників та розвитку соціальної інфраструктури підприємства; можливості професійного та кар'єрного зростання; процеси набору, відбору, навчання та перенавчання персоналу; умови та охорона праці; організаційну культуру на підприємстві; соціально-психологічний клімат у колективі; умови використання позаробочого часу.

Підприємства, які піклуються про свою репутацію, повинні оцінювати не тільки соціальний вплив своєї діяльності, а також загальний соціальний і екологічний вплив на умови, в яких працюють їхні постачальники, працівники і партнери. Впровадження стандартів є актуальним для підприємств харчової промисловості, оскільки передбачає повагу і захист

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>				
<i>Розроб.</i>		Маслак Д.М.			Висновки	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Аркуші</i>
<i>Перевір.</i>		Зеніна-Біліченко						3
<i>Консульт.</i>								
<i>Н. Контр.</i>								
<i>Затверд.</i>		Березянюк Т. В.						
						НУХТ		85

прав усіх співробітників, що працюють на різних ділянках ланцюжка поставок, виробництва і реалізації.

Проаналізувавши основні техніко-економічні показники та структуру персоналу ПП «Нові технології – «М» визначили, що у 2018 році спостерігається позитивна тенденція в зростанні фонду заробітної плати на 34,53%. Відповідно зі збільшення фонду заробітної плати у 2018 році збільшилась середня заробітна плата одного працюючого ПВП на 32,09%, це пов'язано із збільшення мінімальної заробітної плати на протязі всього 2018 року.

Аналізуючи динаміку середньої заробітної плати за період з 2016 по 2018 роки, можна спостерігати збільшення фонду заробітної плати і відповідне зростання середньої заробітної плати. Так у 2016 році середня заробітна плата одного працюючого ПВП становила 2 682,32 грн., а в 2018 році - 2 961,62 грн. Головний і вирішальний фактор, який впливає на цей показник це підвищення мінімальної заробітної плати.

Таким чином, чисельність персоналу ПП «Нові технології – «М» в 2018 році становила 387. Структура персоналу в період з 2016-2018 рр. дещо змінилась, кількість працівників ПВП збільшилась на 9 осіб. Це свідчить про те, що підприємство розширює свій штатний персонал і надає людям більше робочих місць.

Проаналізувавши структуру персоналу в 2017-2018 роках можна зробити висновок, що істотних змін не відбулось. Найбільші зміни відбулись в сегменті «освітній рівень», адже кількість висококваліфікованих працівників зросла. Кількість працівників з мінімальною заробітною платою зменшилась, а з заробітною платою від 3500 до 10 000 збільшилась, а це вказує на позитивну тенденцію на ПП «Нові технології – «М».

Аналізуючи використання робочого часу за період з 2016 по 2018 рр., можна зробити висновок, що загалом час використовується ефективно і майже в повній мірі. Спостерігається незначне підвищення заробітної плати,

але основний фактор, який вплинув на це – підвищення мінімальної заробітної плати.

Далі було розглянуто та запропоновано шляхи покращення управління соціальним розвитком трудового колективу ПП «Нові технології –«М». у розділі 3 було запропоновано створити соціальний паспорт підприємства та зробити наголос на кадрову безпеку.

Також, для покращення управління соціальним розвитком трудового колективу біло запропоновано створити на ПП «Нові технології – «М» профспілку. Для того, щоб провести данний захід підприємству необхідно провести установчі збори, надіслати необхідні документи до реєстраційної служби територіального органу Міністерства юстиції та чекати рішення щодо надання Профспілці статусу юридичної особи.

З огляду на розрахунки соціальної та економічної ефективності запропоновано заходу, підсумуємо, що завдяки створенню профспілки на ПП «Нові технології –«М» у проектному році усі показники підвищуються, так чистий дохід від реалізації продукції збільшиться в проектному році на 0,126% порівняно з 2017. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукцію у 2017 р. – 130 159 тис. грн., а у проектному році збільшаться і становитимуть – 130 325,36 тис. грн. Також збільшиться прибуток від реалізації продукції на 0,08% і чистий прибуток на 0,74%. Крім того, про доцільність впровадження даного заходу свідчать і показники його економічної ефективності: індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 0,08 та 0,74 відповідно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Азаренко, Г. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : посібник / Г. М. Азаренко. – К. : «Ліра-К», 2012. – 192 с.
2. Азаренкова, Г. М. Управління персоналом в умовах економіки знань : монографія / Г. М. Азаренкова, О. В. Босак, О. С. Гирик та ін. ; за заг. ред. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с.
3. Анцупов, А. Я. Кокфликтология: учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - М. : Юнити, 2010. – 317с.
4. Базаров, Т. Ю. Управління персоналом: навчальний посібник для студентів середніх професійних навчальних закладів / Т. Ю. Базаров. - М. : Майстерність, 2012. - 224 с.
5. Балабанова, Л. В. Управління персоналом підприємства : навч. посібник / Л. В. Балабанова, О. В. Стельмашенко. – К. : Знання, 2011. – 512 с.
6. Барабаш, Ю. Г. Державно-правові конфлікти в теорії та практиці конституційного права / Ю. Г. Барабаш. – Х. : Право, 2014. – 220 с.
7. Беззубко, Л. В. Управління трудовими конфліктами : Навч. посібник / Л. В. Беззубко, А. Г. Зюнькін, А. В. Калина. – К. : МАУП, 2011. – 256 с.
8. Безпалько, О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: конспект лекцій / О. В. Безпалько. – К : НУХТ, 2011. – 174 с.
9. Безпалько, О. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці / О. В. Безпалько, Ю. В. Бабік // Формування ринкових відносин в Україні : Збірник наукових праць. – К., 2016. – № 3 (178). – С. 83-87.

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>				
<i>Розроб.</i>		Маслак Д.М			Список використаної літератури	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Аркушів</i>
<i>Перевір.</i>		Зеніна-Біліченко						9
<i>Консульт.</i>						НУХТ		88
<i>Н. Контр.</i>								
<i>Затверд.</i>		Березянко Т. В.						

10. Беляцкий, Н. П. Управління персоналом: навчальний посібник / Н. П. Беляцький, С. Є. Велесько, П. В. Ройш. - Мінськ: Інтерпрессервіс: Екоперспектіва, 2010. - 352 с.
11. Борисова, Е. А. Управління персоналом для сучасних керівників / Е. А. Борисова. – СПб : Пітер, 2014. - 445 с.
12. Волкова, Н. П. Професійно-педагогічна комунікація : навч. посібник / Н. П. Волкова. – К. : Академія, 2012. – 256 с.
13. Герасіна, Л. М. Проблеми правової конфліктології: феноменологічний, гносеологічний та праксеологічний аналіз / Л. М. Герасіна, М. І. Панов – Х.: Право, 2010. – 112 с.
14. Дячун, О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навч. посібник / О. В. Дячун. - К. : Львів, 2010. – 220 с.
15. Іванюта, С. М. Антикризове управління : навч. посібник / С. М. Іванюта –К. : Центр учбової літератури, 2010. – 586 с.
16. Колпаков, В. М. Маркетинг персоналу : Навч. посіб. для студ. серед. і вищ. навч. закл. / В. М. Колпаков. – К. : МАУП, 2012. – 408 с.
17. Лаптев, В. И. Исследование сущности и составляющих развития персонала / В. И. Лаптев // Бизнес Информ. – 2016. – № 3. – С. 274-278.
18. Лепейко, Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) : монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2010. – 236 с.
19. Ложкін, О. Т. Практикум з конфліктології / О. Т. Ложкін, Е. І. Юрковський, І. В. Моначін. – К. : Воля, 2015.– 168 с.
20. Лозниця, В. С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / Лозниця В. С. - К. : ТОВ “УВГПС ЕксСб”, 2010. - 512 с.
21. Лутай, Л. А. Управління персоналом підприємства в умовах реструктуризації : монографія / Л. А. Лутай, Г. В. Козицька, В. О. Шпандарук; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – 372 с.

22. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры : учебник / В. И. Маслов. – М. : Изд-во «Финпресс», 2014. – 288 с.
23. Матросов, О. Д. Управління персоналом : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / О. Д. Матросов, В. Г. Дюжев, В. О. Матросова [та ін.]; Нац. техн. ун-т «Харк. політехн. ін-т». – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – Х. : ХПІ, 2009. – 248 с.
24. Осипова, Н. П. Соціологія : підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова. – К. : Юрінком Інтер, 2013. – 336 с.
25. Палеха, Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К. – 2015. – 346 с.
26. Слободянюк, А. В. Психологія управління та конфліктологія : навчальний посібник для практичних та семінарських занять / А. В. Слободянюк, Н. О. Андрущенко. – К. : ВНТУ. 2010. – 120 с.
27. Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко, О. І. Драган, Л. В. Мазник, О. М. Олійниченко, Л. І. Тертична, О. А. Чигринець, Я. І. Юрик. – К.: Кафедра, 2016. – 156 с.
28. Ткаченко, А. М. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія / А. М. Ткаченко, Т. С. Морщенок; Запорізька держ. інж. акад. – Запоріжжя : Вид-во Запорізької держ. інж. акад., 2012. – 234 с.
29. Трухін, І. О. Соціальна психологія спілкування : Нав. посібник / І. О. Трухін. – К. : Центр навч. літератури, 2012. – 335 с.
30. Управління персоналом та економіка праці : теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. – К. : ВД «Вінніченко», 2014. – 298 с.
31. Ходаківський, Є. І. Психологія управління : навч. посібник / Є. І. Ходаківський, Ю. В. Богоявленська, Т. П. Грабар. - К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 608 с.

32. Цигульська, Т. Ф. Загальна та прикладна психологія : Навч. посібник / Т. Ф. Цигульська. – К. : Наукова думка, 2013. – 192 с.
33. Шахрай, В. М. Технології соціальної роботи : навч. посібник / В. М. Шахрай. – К. : Центр навчальної літератури, 2013. – 464 с.
34. Офіційний сайт Верховної ради України // Режим доступу: (<http://zakon.rada.gov.ua/laws>).
35. Офіційний сайт Державної служби зайнятості // Режим доступу: (<http://www.dcz.gov.ua>).
36. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України // Режим доступу: (<http://www.kmu.gov.ua>).
37. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики // Режим доступу: (www.mlsp.gov.ua).
38. Чинники успішного працевлаштування за фахом : навчальний посібник, рекомєнд. МОН / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. – К : Кафедра, 2014. – 308 с.
39. Berezianko, T. V. Econometric acceptance of use of corporate social responsibility / tamara berezianko / econometric acceptance of use of corporate social responsibility / Tamara Berezianko // Economic system development trends: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine : Monograf. – Riga : Izdevnieciba “Baltija Publishing, 2018. – P. 38-58.
40. Berezianko, T. V. Innovation system of Ukraine: state and problems of development // Theoretical and practical aspects of the development of modern science: the experience of countries of Europe and prospects for Ukraine : monograph / edited by authors. – 1st ed. – Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2018. – P. 424-443.
41. Dragan, O. Methodology of estimation of system efficiency of personnel management on the enterprises of meat processing industry / O. Dragan, A. Berger // Ukrainian Journal of Food Science. – 2016. – Volume 4, Issue 2. – P. 350-359.

42. Dragan, O. Strategic Development of Higher Education in Ukraine / O. Dragan , L. Tertychna, N. Rybak // Strategies for Economic Development: The experience of Poland and the prospects of Ukraine – Collective monograph. – Vol. 1. Poland: «Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. – P. 81-94.

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	3	3	9	4	6	1	2
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

ДОДАТКИ

					Управління соціальним розвитком трудового колективу			
<i>Змн.</i>	<i>Арк.</i>	<i>№ докум.</i>	<i>Підпис</i>	<i>Дата</i>				
<i>Розроб.</i>		Маслак Д.М.			Додатки	<i>Літ.</i>	<i>Арк.</i>	<i>Аркуші</i>
<i>Перевір.</i>		Зеніна-Біліченко						<i>Додаток А</i>
<i>Консульт.</i>								
<i>Н. Контр.</i>								
<i>Затверд.</i>		Березянко Т. В.						
					НУХТ		93	

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за грудень 2015р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
10.06.2014 № 90

Респондент:

Найменування ПП «Нові технології – «М»

Місцезнаходження (юридична адреса): 17100, м. Носівка, 3 пар. Синяківська 116

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	135	
Кількість звільнених штатних працівників	3040	109	
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) <i>(із ряд. 3040)</i>	3050	-	
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) <i>(із ряд. 3040)</i>	3060	109	
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітнього періоду	3070	378	
Станом на 31 грудня звітнього року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	-	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090	 	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	-	

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100	X	X

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	12 167
Фонд основної заробітної плати	5020	8807,2
Фонд додаткової заробітної плати	5030	3359,8
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	20,46,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	786,5
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	0,2
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	178,4
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	180,1
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	398,0

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за грудень 2015р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	378
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	
від однієї мінімальної заробітної плати до 2000,00	6030	7
від 2000,01 до 3000,00	6040	24
від 3000,01 до 4000,00	6050	64

Закінчення додатку А

від 4000,01 до 5000,00	6060	120
від 5000,01 до 6000,00	6070	77
від 6000,01 до 7000,00	6080	42
від 7000,01 до 8000,00	6090	29
від 8000,01 до 10000,00	6100	12
від 10000,01 до 15000,00	6110	3
понад 15000,00	6120	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	-

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010			
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030			X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

К. І. Анучін

К. О. Курашенко

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	3	3	9	4	6	1	2
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 ³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за грудень 2016 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
10.06.2014 № 90

Респондент:

Найменування ПП «Нові технології – «М»Місцезнаходження (юридична адреса): 17100, м. Носівка, 3 пар. Синяківська 116*(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,*

Розділ І. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	139	
Кількість звільнених штатних працівників	3040	112	
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	-	
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	112	
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	383	
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	-	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	-	

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100	X	X

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	13 505,00
Фонд основної заробітної плати	5020	9807,2
Фонд додаткової заробітної плати	5030	3697,8
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	2046,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	796,5
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	0,3
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	178,4
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	180,1
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	398,0

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за грудень 2016 р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	380
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	
від однієї мінімальної заробітної плати до 2000,00	6030	7
від 2000,01 до 3000,00	6040	24
від 3000,01 до 4000,00	6050	64

Закінчення додатку Б

від 4000,01 до 5000,00	6060	122
від 5000,01 до 6000,00	6070	77
від 6000,01 до 7000,00	6080	42
від 7000,01 до 8000,00	6090	29
від 8000,01 до 10000,00	6100	12
від 10000,01 до 15000,00	6110	3
понад 15000,00	6120	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	-

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010			
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів))	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030			X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			X

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

К. І. Анучін

К. О. Курашенко

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	3	3	9	4	6	1	2
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за грудень 2017 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб за переліком, визначеним органами державної статистики	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
10.06.2016 № 90

Респондент:

Найменування ПП «Нові технології –«М»

Місцезнаходження (юридична адреса): 17100, м. Носівка, 3пар. Синяківська 116

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

Розділ I. Кількість штатних працівників

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	146	
Кількість звільнених штатних працівників	3040	105	
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	-	
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	105	
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітнього періоду	3070	394	
Станом на 31 грудня звітнього року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	-	
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	-	

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	X	X
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100	X	X

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	18 168,00
Фонд основної заробітної плати	5020	14207,2
Фонд додаткової заробітної плати	5030	3961
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	2046,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	796,5
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	0,3
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	200,4
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	190,1
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	376,0

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за грудень 2017 р.

(останній місяць кварталу)

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	387
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	
від однієї мінімальної заробітної плати до 2000,00	6030	7
від 2000,01 до 3000,00	6040	24
від 3000,01 до 4000,00	6050	64

Закінчення додатку В

від 4000,01 до 5000,00	6060	122
від 5000,01 до 6000,00	6070	84
від 6000,01 до 7000,00	6080	42
від 7000,01 до 8000,00	6090	29
від 8000,01 до 10000,00	6100	12
від 10000,01 до 15000,00	6110	3
понад 15000,00	6120	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	-
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	-

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Назва показників	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010			
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			X
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030			X
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			X

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

К. І. Анучін

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

К. О. Курашенко

ПРИВАТНЕ ПІДПРИЄМСТВО «НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ –«М»

Інструкція з охорони праці для пекаря (обслуговування електропекарних шаф)

1. Загальні положення

Ця інструкція встановлює вимоги з охорони праці для пекаря і призначена для навчання методам безпечної роботи і дотриманню вимог охорони праці.

1.1. До роботи з обслуговування електропекарних шаф допускаються особи, які досягли 18-річного віку, пройшли медичний огляд і придатні за станом здоров'я, виробниче навчання, вступний та первинний на робочому місці інструктажі з охорони праці, інструктажі з пожежної безпеки, мають II кваліфікаційну групу допуску з електробезпеки і навчені прийомам надання домедичної допомоги потерпілим.

Після первинного інструктажу на робочому місці робітник має протягом 2–15 змін (залежно від стажу, досвіду і характеру роботи) пройти стажування під керівництвом досвідченого робітника, який призначається наказом (розпорядженням) по організації. Пекар виконує таку роботу:

- веде процес випікання хлібобулочних та борошняно-кондитерських виробів під керівництвом пекаря вищої кваліфікації;
- змазує та укладає вироби на лотки, вагонетки, транспортер;
- відбраковує вироби;
- відвозить вагонетки з готовою продукцією та підвозить порожні вагонетки для завантаження;
- перевіряє стан лотків;
- змазує вручну форми.

Пекар повинен знати:

- основи технологічного процесу випікання хлібобулочних та борошняно-кондитерських виробів;
- тривалість випікання виробів, що виробляються, ознаки їх готовності;
- способи укладання виробів на лотки, вагонетки, транспортер.

1.2. Працівник зобов'язаний:

- знати і виконувати вимоги нормативних актів з охорони праці;
- дотримуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;
- особисто вживати посильних заходів щодо усунення небезпечної виробничої ситуації;
- виконувати вимоги інструкції підприємства;
- проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
- співпрацювати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і довкіллю, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу;
- утримувати в порядку і чистоті своє робоче місце;
- дотримуватись встановленого протипожежного режиму, не користуватися відкритим вогнем;
- вміти надавати домедичну допомогу потерпілим при нещасних випадках;
- знати і виконувати вимоги цієї інструкції, правила виробничої санітарії, правила поведіння з машинами, устаткуванням й іншими засобами виробництва.

Пекар має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я, або для людей, які його оточують, і довкілля.

1.3. В робочій зоні можливий вплив таких шкідливих та небезпечних виробничих факторів:

- підвищеної температури поверхні печі, листів та іншого інвентарю;
- електричного струму (за відсутності або несправності захисного заземлення або занулення, ізоляції струмоприймачів).
- рухомих і обертових частин устаткування (передавальних механізмів, редукторів, муфт зчеплення, шківів, натяжних і приводних барабанів, рухомої стрічки конвеєра, ланцюгів, шестерень);
- недостатня освітленість робочої зони;
- слизька підлога, що може призвести до падіння людини і її травмування;
- підвищена швидкість руху повітря.

Шкідливі та небезпечні фактори конкретизуються згідно з результатами атестації робочих місць.

1.4. Працівник повинен дотримуватись вимог правил внутрішнього трудового розпорядку:

- дотримуватись технологічної дисципліни;
- дбайливо ставитись до устаткування, інструменту, пристроїв, матеріалів, спецодягу та інших засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), передбачених для цієї спеціальності, зберігати їх у спеціально відведених місцях;
- утримувати в чистоті своє робоче місце та територію підприємства.

1.5. Не допускається:

- присутність у робочій зоні сторонніх осіб;
- перебування на території в нетверезому стані, вживання спиртних напоїв та наркотичних речовин;
- курити і приймати їжу на робочих місцях. Це дозволяється тільки в спеціально відведених місцях.

1.6. Щоб запобігти травмуванню і виникненню травмонебезпечних ситуацій, слід дотримуватись таких вимог:

- не залишайте устаткування, що працює, без нагляду і не допускайте до роботи на ньому осіб, які не пройшли навчання;
- працюйте на справному устаткуванні, при виявленні несправностей повідомте безпосереднього керівника робіт;
- не працюйте на устаткуванні зі знятими захисними огороженнями;
- не відчиняйте дверці електрошаф і не ремонтуйте електроустаткування, не наступайте на електродроти;
- будьте уважними до сигналів внутрішньоцехового транспорту;
- не виконуйте роботи, які не входять до ваших обов'язків.

1.7. На території підприємства пересувайтеся по пішохідних доріжках, проїжджу частину дороги переходьте в установлених місцях.

1.8. При виконанні роботи слід використовувати спец-, санодяг і спецвзуття:

- **халат бавовняний або костюм для пекаря;**
- ковпак або косинку;
- фартух та тапочки;
- рукавиці.

1.9. Працівник повинен уміти надавати домедичну допомогу при опіках, ураженні електричним струмом. Отримавши травму, повідомляти безпосереднього керівника робіт сам або через колегу.

1.10. Необхідно додержуватись вимог особистої гігієни:

- верхній одяг, головний убір, вуличне взуття, особисті речі залишати в гардеробній;
- роботу виконувати в чистому спецодязі (санодязі);
- приймати їжу в кімнаті приймання їжі або в спеціально відведеному приміщенні.

1.11. Пекар повинен знати правила користування первинними засобами пожежогасіння, протипожежним інвентарем, знати місця їх розташування.

1.12. За порушення вимог інструкції підприємства працівник притягається до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно з чинним законодавством України.

2. Вимоги безпеки перед початком роботи

2.1. Надягніть спецодяг, застібніть його на всі гудзики, сховайте волосся під головний убір.

2.2. Ознайомтесь із зауваженнями та пропозиціями попередньої зміни щодо технічного стану устаткування. Перевірте:

— справність контрольно-вимірювальних приладів, терморегуляторів;

— справність вентиляційних пристроїв;

— справність візків для відвезення й підвезення форм.

2.3. Перевірте наявність і справність захисного заземлення, освітлення.

2.4. Перевірте відсутність сторонніх предметів усередині електропекарних шаф.

2.5. Підготуйте необхідні для роботи матеріали, інструмент, інвентар.

2.6. Приберіть сторонні предмети з робочого місця і шляхів переміщення, переконайтеся у відсутності речовин, що викликають ковзання.

2.7. Перевірте наявність та справність первинних засобів пожежогасіння.

2.8. При виявленні несправностей і відмов устаткування, не приступайте до роботи, повідомте свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу. Не виконуйте самостійно ремонт, наладку устаткування.

2.9. Перед запуском у роботу устаткування переконайтеся, що при його пуску не виникне небезпека для інших працівників, які можуть опинитися в небезпечних зонах.

3. Вимоги безпеки під час роботи

3.1. Тримайте своє робоче місце в чистоті, своєчасно збирайте з підлоги розсипаний дрібняк.

3.2. Регулювання температури терморегулятором проводьте поступово і плавно.

3.3. Дотримуйтесь обережності при посадці й вибиранні форм.

3.4. Переміщайте візок з формами повільно, стежте, щоб шлях пересування був вільний. Візок штовхайте в напрямі «від себе».

3.5. Розташовуйте візки з формами таким чином, щоб не завалювати підхід до електропекарської шафи.

3.6. Стежте за показаннями приладів температурного режиму.

3.7. Внутрішній огляд, очистку і ремонт устаткування проводьте тільки при знеструмлених електродвигунах. На пусковому пристрої повинен бути вивішений попереджувальний плакат: «Електродвигун не вмикати — працюють люди!». При огляді і ремонті користуйтеся переносною електролампою напругою не вище 12 В з арматурою в захищеному виконанні.

3.8. Про всі недоліки у роботі устаткування, нещасні випадки, що трапилися з вами або співробітниками, факти порушення технологічного процесу повідомте свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу, зробіть відповідний запис у змінному журналі.

4. Вимоги безпеки в аварійних ситуаціях

4.1. Аварійною ситуацією є обставини, розвиток яких може призвести до серйозних поломок устаткування, руйнації будівельних конструкцій, пожеж, травмування або загибелі людей. Такими ситуаціями на робочому місці пекаря можуть бути:

4.1.1. При загорянні обмоток у електропекарній шафі:

— негайно зніміть напругу з електропекарної шафи;

- вимкніть витяжний вентилятор;
- гасіння проводьте вуглекислотним вогнегасником.

4.1.2. При загорянні ізоляції проводів:

- негайно вимкніть шафу від живлення електрострумом;
- гасіння проводьте вуглекислотним або порошковим вогнегасником.

У таких випадках необхідно знеструмити устаткування і повідомити свого безпосереднього керівника або іншу посадову особу.

4.2. При загорянні електроустаткування використовувати тільки вуглекислотні або порошкові вогнегасники, що знаходяться.

4.3. Для гасіння інших осередків пожежі користуватися пінними вогнегасниками, що знаходяться.

4.4. При ситуаціях які безпосередньо загрожують життю і здоров'ю — неконтрольоване горіння, руйнація будівельних конструкцій тощо слід терміново залишити цех через евакуаційний вихід і знаходитися біля центрального входу в будівлю.

4.5. Якщо є потерпілі, слід надати їм домедичну допомогу, за необхідності, викликати «Швидку допомогу».

4.6. При пожежі необхідно викликати пожежних і приступити до її гасіння наявними засобами пожежогасіння.

4.7. В усіх випадках слід виконувати вказівки безпосереднього керівника.

5. Вимоги безпеки після закінчення роботи

5.1. Вимкніть устаткування, на пусковий пристрій встановіть попереджувальний плакат «НЕ ВМИКАТИ, ПРАЦЮЮТЬ ЛЮДИ», проведіть очистку устаткування і робочого місця.

5.2. Прибирання електрошафи проводьте тільки при знятій напрузі.

5.3. При чищенні електрошафи не користуйтеся водою.

5.4. Здайте зміну згідно з встановленим порядком, повідомте зміннику та керівнику про всі помічені в роботі устаткування недоліки.

5.4. Зніміть спецодяг, прийміть душ, спецодяг складіть в шафу.