

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

_____ Шеремет О.О.
(підпис) (прізвище та ініціали)

_____ Березянюк Т.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2021 р.

«__» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЮ БАКАЛАВР

спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: «Розроблення програми соціального розвитку трудового колективу підприємства»

Виконав: здобувач 4 курсу групи УП 4-13
Лук'янчук Віктор Ігорович

(підпис)

Керівник к.пед.н., доц.Малихіна Світлана Вікторівна
(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 – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Галузь знань 07 «Управління і адміністрування»

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці
та менеджменту

_____ Т. В. Березянко

“26” січня 2021 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Лук'янчука Віктора Ігоревича

1. Тема роботи Розроблення програми соціального розвитку
трудового колективу підприємства

керівник роботи Малихіна Світлана Вікторівна. к. пед. н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджена наказом по університету від „21” січня 2021 року
№ 50-КС

2. Термін здачі здобувачем закінченої роботи 01.06. 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи: Рекомендовані літературні джерела та методичні
посібники, галузеві видання; Закони України; законодавчі акти, прийняті
Верховною Радою; Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів
виконавчої влади; бухгалтерська і статистична звітність ПрАТ «Вінницький
ОЖК».

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їй
належить розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти формування та
соціального розвитку трудового колективу на підприємстві. Розділ 2. Аналіз
системи соціального розвитку трудового колективу на ПрАТ «Вінницький
ОЖК». Розділ 3. Актуалізація напрямків соціального розвитку трудового
колективу на ПрАТ «Вінницький ОЖК». Висновки. Список використаної
літератури. Додатки.

5. Перелік ілюстративного матеріалу_ Результати дослідження відображено в 33 таблицях, 5 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 26 січня 2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	16.02.2021	виконано
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	20.02.2021	виконано
3.	Робота над розділом 1 «Теоретичні аспекти формування та соціального розвитку трудового колективу на підприємстві»	15.03.2021	виконано
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз системи соціального розвитку трудового колективу на ПрАТ «Вінницький ОЖК»	15.04.2021	виконано
5.	Робота над розділом 3: «Актуалізація напрямків соціального розвитку трудового колективу на ПрАТ «Вінницький ОЖК»	15.05.2021	виконано
6.	Написання висновків	20.05.2021	виконано
7.	Оформлення роботи	25.05.2021	виконано
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	30.05.2021	виконано
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	20.05.2021	виконано
10.	Захист роботи	14.06.2021	виконано

Здобувач _____ Лук'янчук В.І .

(підпис здобувача)

Керівник роботи _____ Малихіна С.В.

(підпис керівника)

АНОТАЦІЯ

Лук'янчук В.І. Розроблення програми соціального розвитку трудового колективу підприємства. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Вінницький ОЖК» за 2018-2020 рр.

В першому розділі розглянуто теоретико-методичні основи розвитку персоналу; система та стратегія розвитку персоналу підприємства; сучасні методи управління соціальним розвитком трудового колективу

В другому розділі надано загальну характеристику ПрАТ «Вінницький ОЖК»; оцінку фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК»; аналіз кадрової політики та соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК».

В третьому розділі здійснено обрання напрямку соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК» та виконано оцінку економічної ефективності запропонованого заходу з вдосконалення умов побуту та відпочинку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК».

Ключові слова. Соціальний розвиток, трудовий колектив, управління персоналом, умови побуту та відпочинку, ефективність

ANNOTATION

Lukyanchuk VI Development of the program of social development of labor collective of the enterprise. - Manuscript.

Qualifying work for the bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Vinnytsia OZHK" for 2018-2020.

The first section discusses the theoretical and methodological foundations of staff development; system and strategy of personnel development of the enterprise; modern methods of managing the social development of the workforce

The second section provides a general description of PJSC "Vinnytsia OZHK"; assessment of financial and economic activity of PJSC "Vinnytsia OZHK"; analysis of personnel policy and social development of the staff of PJSC "Vinnytsia OZHK".

In the third section, the direction of social development of the staff of PJSC "Vinnytsia OZHK" was selected and the assessment of the economic efficiency of the proposed measure to improve the living conditions and recreation of the staff of PJSC "Vinnytsia OZHK" was performed.

Keywords. Social development, workforce, personnel management, living and recreation conditions, efficiency

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	10
1.1. Теоретико-методичні основи розвитку персоналу.....	10
1.2. Система та стратегія розвитку персоналу підприємства.....	19
1.3. Сучасні методи управління соціальним розвитком трудового колективу.....	32
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПРАТ «ВІОЛІЯ».....	42
2.1. Загальна характеристика ПрАТ «ВІОЛІЯ».....	42
2.2. Оцінка фінансово-господарської діяльності ПрАТ «ВіОлія».....	54
2.3. Аналіз кадрової політики та соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Віолія».....	61
РОЗДІЛ 3. АКТУАЛІЗАЦІЯ НАПРЯМКІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПРАТ «ВІОЛІЯ».....	81
3.1. Обрання напрямку соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Віолія».....	81
3.2. Оцінка економічної ефективності запропонованого заходу з вдосконалення умов побуту та відпочинку трудового колективу ПрАТ «Віолія».....	88
ВИСНОВКИ.....	96
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	98
ДОДАТКИ	103

ВСТУП

Сучасна соціально-економічна ситуація демонструє, що ігнорування соціальних чинників обмежує можливість соціальної реалізації працівника і призводить до втрат у розвитку організаційно-технічних інновацій. У свою чергу, ігнорування мережевих факторів впливає на функціонування як окремої організації, так і суспільства в цілому. Особлива роль організацій полягає в тому, що вони формують особливості поведінки окремих людей, що, в свою чергу, визначає базові характеристики державного устрою і суспільства в цілому.

Питання соціального розвитку колективу організації в сучасному суспільстві і конкретно в організації грають величезну роль. Так як саме підприємства з ефективною системою соціального розвитку персоналу зможуть максимізувати свої ринкові зусилля і запропонувати ринку свої послуги і отримати за їх здійснення максимально можливу ціну, що дозволяє сповна окупити всі витрати, а також істотно підвищать ефективність своїх торговельних і виробничих проектів. З іншого боку, організація, соціальна діяльність якої мінімальна, ризикує втратити свої позиції на ринку і в професійній сфері, так як єдиною умовою зростання будь-якої організації є здатність до розвитку людини, людського капіталу, персоналу.

Ці аспекти зумовили актуальність та обрання теми бакалаврської роботи.

Проблемами соціального розку і соціального планування в організаціях займалися такі вчені як В.Р. Веснін, В.А. Дятлов, Б.Л. Єрьомін, А.Я. Кібанов, Т.Ю. Базаров, Т.В. Зайцева, С.А. Шапіро, Г.В. Щокін та ін.[1-9].

Однак недостатньо розкрито роль соціального розвитку колективу організації як одного з чинників підвищення ефективності управління персоналом в сучасних умовах.

Метою дослідження виступає вдосконалення соціального розвитку трудового колективу підприємства.

В зв'язку з цим виникає необхідність постановки та вирішення наступного комплексу *завдань*:

- Дослідження теоретико-методичних основ розвитку персоналу;
- Розгляд системи та стратегії розвитку персоналу підприємства в аспекті провідної стратегії та плану розвитку;
- опанування сучасних методів управління соціальним розвитком трудового колективу;
- надання загальної характеристики ПрАТ «Віолія»;
- оцінити стан фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Віолія»
- провести аналіз кадрової політики та соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Віолія»;
- надати рекомендації щодо обрання актуального напрямку соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Віолія»»;
- виконати оцінку економічної ефективності пропозиції щодо вдосконалення умов побуту та відпочинку трудового колективу ПрАТ «Віолія».

Об'єкт дослідження – це процес соціального розвитку трудового колективу на ПрАТ «ВІОЛІЯ».

Предмет дослідження – є теоретико-методичні засади та практичні аспекти соціального розвитку трудового колективу на підприємстві.

Сферою застосування є господарська діяльність підприємства, на матеріалах якого виконана випускна кваліфікаційна робота.

У роботі використані загальнонаукові та спеціальні методи, які дозволяють системно вирішувати проблемні завдання з обраного напрямку дослідження.

Інформаційною базою виконання даної роботи є праці вітчизняних та зарубіжних вчених, законодавчі акти, накази, розпорядження, а також статистична та бухгалтерська звітність, результати обстежень і опитувань ПрАТ «ВІОЛІЯ».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основного тексту викладено на 107 сторінках. Робота містить 33 таблиці та 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 50 найменування, викладених на 3 сторінках. Робота має 1 додаток.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Теоретико-методичні основи розвитку персоналу

Виявлення суті і специфіки управління соціальним розвитком має важливе практичне значення і вимагає теоретичного осмислення. В даний час існують різні трактування поняття «соціальний розвиток». Низка дослідників, Б.М. Генкін, В.Р. Веснін, Ю.Є. Булигін [10], розглядають соціальний розвиток як процес істотних кількісних і якісних змін або в соціальній сфері свого суспільного життя, або в окремих її компонентах, таких як соціальні відношення. У той же час інші дослідники, І.Є. Ворожейкін, Д.А. Аширов, В.І. Маслов [11], зводять соціальний розвиток тільки до підвищення добробуту соціальних груп або окремих працівників.

Так, з точки зору І.Є. Ворожейкіна [11], соціальний розвиток - це зміна на краще в соціальному середовищі, досягнення бажаних змін в умовах праці і життя співробітників організації. Більш широке визначення дано А.Я. Кібановим [3], який відзначає, що соціальний розвиток включає всі зміни в соціальному середовищі, а саме в матеріальних, духовно-моральних і суспільних умовах, в яких працівники організації працюють, в яких розподіляються і споживаються блага, складаються об'єктивні зв'язки між особистостями, проявляються морально-етичні цінності. З точки зору А.Я. Кибанова, соціальний розвиток персоналу являє собою розвиток як соціального середовища, так і сфери соціальних відносин, заснованих на законах практичної діяльності людей, які проявляються у всебічному поліпшенні якості життя працівників трудового колективу.

Персонал організації має сукупність характеристик, оцінка яких допомагає встановити відповідність співробітника вимогам посади. У трудовому житті реалізуються такі характеристики, як кваліфікація, досвід, знання, працездатність, ставлення до праці та ін. Крім того, працівники

відрізняються за віком, гендеру, національної приналежності, по своїх потреб і можливостей, поведінки і смакам, рівню культури і системі цінностей .

У прикладному значенні соціальний розвиток персоналу - це вузьке спрямування з розвитку основних соціальних навичок співробітників компанії [12].

Наприклад, до таких навичок можна віднести взаємодію з клієнтами. Фахівці-практики виділяють сім основних завдань, які покликана вирішити управління соціальним розвитком співробітників компанії:

1. Розширення повноважень виконавців і вдосконалення контролю над їх роботою.

2. Оптимізація організаційної структури підприємства, кадрове планування та поліпшення якості роботи співробітників.

3. Створення в організації довірчої обстановки і розвиток соціального партнерства.

4. Удосконалення умов праці та системи стимулювання персоналу.

5. Підвищення соціального захисту співробітників, введення систем профспілок і розширення їх прав.

6. Створення інноваційної корпоративної культури в компанії.

7. Створення умов, необхідних для утримання цінних кадрів, і вдосконалення механізмів кар'єрного росту співробітників [13].

Методи соціального розвитку аналогічні методам управління персоналом. Однак існують деякі відмінності, розглянемо їх докладніше. Відмінності поняття управління персоналом від поняття управління соціальним розвитком персоналу:

а) з точки зору системного підходу соціальний розвиток - це підсистема управління персоналом;

б) з точки зору використовуваних методів управління персоналом і соціальний розвиток значною мірою збігаються;

в) з точки зору спрямованості дії управління персоналом в значній мірі орієнтоване на зовнішній вплив на персонал, а соціальний розвиток направлено на формування особистості і розвиток її внутрішніх якостей.

Соціальний розвиток персоналу організації залежить від внутрішніх і зовнішніх факторів. До числа найбільш важливих зовнішніх факторів, що впливають на соціальний розвиток персоналу організації, відноситься соціальна політика держави і форма прийняття управлінських рішень в соціальній сфері [14].

Соціальна політика організації є основою механізму управління соціальними процесами в організації і характеризується як частина політики управління персоналом, що включає в себе цілі та заходи, пов'язані з добровільними соціальними послугами організації [6].

Соціальна політика організації як складова частина політики управління персоналом являє собою заходи, пов'язані з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.

Метою соціальної політики як підсистеми управління персоналом є досягнення, збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу, забезпечення найбільш високих кінцевих результатів діяльності підприємства. Основними функціями соціальної політики є:

- підвищення ефективності господарської діяльності організації;
- зменшення плинності кадрів, в тому числі закріплення найбільш кваліфікованих фахівців;
- скорочення конфліктів;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату;
- поліпшення відносин між роботодавцями та найманими працівниками;
- залучення нових працівників;
- створення сприятливого іміджу організації в очах громадськості.

Соціальна політика в організації повинна відповідати наступним принципам:

- знати і враховувати матеріальні і нематеріальні потреби і інтереси співробітників;

- надані послуги повинні бути відомі співробітникам і розцінюватися ними як добровільні витрати на соціальні потреби;

- бути для організації економічно виправданою і орієнтованою в системі ринкової економіки на міркування витрат і ефективності;

- соціальні потреби, які вже в достатній мірі задовольняються державою або іншими громадськими установами, не повинні бути предметом соціальної політики в організації.

Процес розробки та реалізації соціальної політики організації може здійснюватися за багатьма напрямками, найважливішими з яких є наступні:

- політика доходів;

- політика у відношенні співробітництва з профспілками;

- політика соціального забезпечення [15].

Політика доходів визначається угодою про доходи (співвідношення прибутків і збитків), яке встановлюється на рівні держави і конкретизується за галузями і підприємствами у вигляді колективних договорів працівників і роботодавців.

Найбільш затребуваним напрямком в розробці і реалізації соціальної політики організації є політика соціального забезпечення.

В рамках політики соціального забезпечення підприємство приймає на себе соціальну відповідальність за персонал. З цією метою може здійснюватися політика справедливої винагороди за результатами праці, можуть надаватися певні можливості соціального захисту і набір соціальних пільг, які є доповненням до винагороди персоналу і здійснюються в рамках внутрішньо-фірмового соціального страхування, різних програм допомоги та пільгового обслуговування своїх співробітників. При цьому соціальна політика організації має на увазі наявність соціального забезпечення, яке, в свою чергу, пов'язано з поняттями «соціальний захист», «соціальна допомога», «соціальна підтримка».

Соціальний захист являє собою заходи щодо забезпечення нормальної життєдіяльності людини і є практичною діяльністю по реалізації напрямків соціальної політики. Так, організації в рамках соціального захисту працівників реалізують різні пільги і гарантії (соціальне страхування по старості, з нагоди тимчасової непрацездатності, безробіття

Соціальна допомога та соціальна підтримка є заходи, програми грошових виплат, натуральних видач та / або послуг потребують силу обставин, що склалися.

Цілі соціального розвитку організації визначаються на основі аналізу внутрішніх і зовнішніх чинників соціального розвитку, бажаного образу організації і наявності ресурсів.

В.І. Герчіков виділяє три групи соціальних факторів, що піддаються управлінню [15]:

1. Фактори працездатності і працездатності:

- наявність і обсяг важких, гарячих і шкідливих робіт в сукупному фонді робочого часу;
- наявність санітарно-побутових приміщень і рівень їх оснащеності;
- санітарно-гігієнічні та психофізіологічні умови праці;
- естетичне оформлення виробничих приміщень і робочих місць;
- використання допоміжних засобів для підтримки працездатності (функціональна музика, гімнастика);
- культура змісту робочих місць;
- рівень охорони праці;
- наявність, обсяг і рівень медичного обслуговування;
- можливість повноцінного харчування на роботі;
- проведення лікувально-оздоровчих заходів, наявність умов для занять працівників спортом.

2. Уміння працювати, тобто наявність необхідних для якісного і продуктивної праці професійних знань, умінь і навичок. До даної групи належать:

- стан роботи з професійної орієнтації;
- рівень організації роботи по найму персоналу;
- навчання раціональним прийомам праці;
- поширення та пропаганда передових методів і прийомів праці та управління;
- організація систематичного навчання і підвищення кваліфікації працівників.

3. Ставлення працівників до праці. Тут головну роль відіграє культура організації. Фактори цієї групи:

- змістовність праці;
- наявність управління процесами адаптації;
- організація допомоги молодим і не мають відповідної кваліфікації працівникам (наставництво);
- рівень згуртованості трудового колективу;
- ієрархія трудових цінностей;
- морально-психологічний клімат підрозділів;
- характер відносин між керівництвом і підлеглими;
- характер відносин між колегами;
- участь працівників в прийнятті управлінських рішень, в розподілі доходів підприємства.

Значне, а нерідко вирішальний вплив на соціальне середовище організації, рівень добробуту і якість трудового життя працівників надають і більш загальні фактори. Маються на увазі соціально-економічне становище країни, духовно-моральний стан суспільства, соціальна політика держави (рис.1.1.).

Соціальні чинники стосовно організації відображають зміст змін в утворюючих її соціальне середовище умовах і адекватні цим змінам наслідки. Їх розрізняють насамперед за спрямованістю і формам впливу на персонал як в межах самої організації, де здійснюється спільна праця, так і в найближчому її оточенні, де працівники організації та їх сім'ї живуть.



Рис.1.1. Загальні фактори впливу на соціальне середовище організації [16]

До основних факторів безпосереднього соціального середовища організації відносяться:

- потенціал організації, її соціальна інфраструктура;
- умови роботи і охорона праці;
- соціальна захищеність працівників;
- соціально-психологічний клімат колективу;
- матеріальну винагороду праці та сімейні бюджети;
- позаробочий час і використання дозвілля [16].

Але при будь-якому варіанті турбота про соціальну інфраструктуру є найважливішою вимогою до управління соціальним розвитком.

Умови роботи і охорони праці. Умови та охорона праці включають фактори, які пов'язані з утриманням спільної роботи, технічним рівнем виробництва, організаційними формами трудового процесу і якістю робочої сили, зайнятої в даній організації, а також фактори, так чи інакше впливають на психофізіологічний самопочуття працівників, на забезпечення безпечного ведення робіт, попередження виробничого травматизму і професійних захворювань.

Сюди включається:

- оснащеність організації сучасною технікою, ступінь механізації та автоматизації робіт, застосування ефективних технологій і матеріалів;

- організація праці з урахуванням впровадження сучасних науково-технічних досягнень у виробництво, підтримки автономності робочих груп, зміцнення трудової, виробничої і технологічної дисципліни, посилення самостійності, підприємливості, особистої і групової відповідальності працівників;

- скорочення важких і шкідливих для здоров'я робіт, видача при необхідності спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту;

- дотримання санітарно-гігієнічних норм, в тому числі за станом виробничих приміщень і обладнання, чистоті повітря, освітленості робочих місць, рівнем шуму і вібрації;

- наявність (і зручності) побутових приміщень (роздягалень, душових), медпункту, буфетів, туалетів і т. п. [17].

Досвід зарубіжних і вітчизняних організацій підтверджує, що увага до людей, турбота про поліпшення умов і охорони їх праці приносять помітну віддачу, підвищують ділової настрій. Кошти, витрачені на виробничу естетику, благоустрій робочого побуту, створення комфортних умов для відпочинку в перервах під час трудового дня, окупаються з лихвою зростанням продуктивності праці і якості роботи [18].

Соціальна захищеність. Соціальний захист працівників організації складають заходи по соціальному страхуванню і дотримання інших соціальних гарантій, встановлених чинним законодавством, колективним договором, трудовими угодами та іншими правовими актами.

На сьогоднішній день ці заходи передбачають:

- забезпечення мінімального розміру оплати праці та тарифної ставки (окладу);

- нормальну тривалість робочого часу, компенсацію за роботу у вихідні та святкові дні, щорічні оплачувані відпустки тривалістю не менше 24 робочих днів;

- відшкодування шкоди здоров'ю у зв'язку з виконанням трудових обов'язків;
- відрахування в пенсійний та інші позабюджетні фонди соціального страхування;
- виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності, щомісячної допомоги матерям на період їх відпустки по догляду за дитиною, стипендій працівникам на час професійної підготовки або підвищення кваліфікації.

Зазначені гарантії реалізуються за прямої участі організації. [17].

Соціально-психологічний клімат колективу. Соціально-психологічний клімат - це сумарний ефект від впливу багатьох чинників, що впливають на персонал організації. Він проявляється в трудовій мотивації, спілкуванні працівників, їх міжособистісних і групових зв'язках.

Матеріальна винагорода. Матеріальна винагорода праці виступає вузловим пунктом соціального розвитку організації. У ньому стикаються основні витрати на робочу силу, компенсація трудових витрат працівників, їх суспільний статус і разом з тим сімейні бюджети, задоволення насущних потреб людей в життєвих благах.

Використання дозвілля. Позаробочий час утворює ще одну групу факторів соціального середовища організації. З ними пов'язані пристрій домашнього побуту працівників, виконання ними сімейних і громадських обов'язків, використання дозвілля.

Гуманізація праці. У сучасному розумінні гуманізація праці є пристосування (адаптація) тієї чи іншої сторони трудового життя до людини: посилення соціальної орієнтації виробництва, створення максимально сприятливих для працівника умов праці, надання йому можливостей для самовираження і самоствердження, реалізації своїх здібностей, трудового потенціалу і творчої ініціативи, застосування на практиці наявних у нього знань, умінь і навичок. [19].

Соціальне партнерство охоплює систему заходів, що забезпечують взаємозацікавлених співробітництво, з одного боку, працівників, які

подаються трудовими колективами і профспілками, а з іншого боку, роботодавців, які об'єднують їх асоціацій підприємців.

1.2. Система та стратегія розвитку персоналу підприємства

Соціальні процеси всередині організації складаються під впливом соціальних дій працівників та комплексу матеріальних (технічних, економічних) і соціальних параметрів організації.

Фактичні значення (величини) механічних, економічних і соціальних параметрів організації утворюють організаційну середу особистості працівника, суб'єктивно сприйняту їм в якості особистого образу організації.

Особистий образ організації впливає на задоволеність працівника працею, на саме ставлення до праці і т.д. З особистих образів складається колективний образ - інтегральна сукупність уявлень про основні риси організації, що розділяються більшістю колективу. [16-19].

Колективний образ служить відправною точкою в процесі визначення цілей розвитку організації в цілому і цілей її соціального розвитку.

Цілі соціального розвитку організації - це бажані з точки зору суб'єкта управління і можливі з точки зору забезпеченості ресурсами зміни параметрів її соціальної підсистеми.

Виділяють мету поставлених і досягнутих цілей. [16].

Поставлені цілі - результат управлінського рішення. Поставлені цілі стають внутрішнім фактором соціального розвитку організації, втілюючись в приватні завдання структурних підрозділів, завдання виконавців, стимули, мотиви повсякденній діяльності.

Досягнуті цілі - результат колективної діяльності керівників, фахівців, рядових працівників організації як соціальної спільності. Досягнуті цілі мають велике виховне значення в якості мотиву для подальшої трудової

діяльності і виступають в якості кількісних характеристик нового, більш досконалого в порівнянні з попереднім стану. Більш високий стан, досягнуте в результаті соціального управління, діє як матеріальний, інтегральний чинник прогресивних наступних змін, тобто розвитку.

В якості складових стратегії управління персоналом розглядають різні комбінації нижчеперелічених елементів:

- розробку концепції розвитку персоналу;
- прогнозування і планування потреби в персоналі;
- підбір, наймання, ділову оцінку, атестацію, профорієнтацію і адаптацію персоналу;
- політику зайнятості в організації;
- формування механізму управління трудовою мотивацією персоналу, розробку нових систем і форм оплати праці, матеріального і нематеріального стимулювання працівників;
- умови і охорону праці, техніку безпеки персоналу;
- форми і методи регулювання трудових відносин;
- визначення норм і принципів етики в колективі;
- заходи соціального розвитку організації;
- вдосконалення системи управління персоналом, включаючи всі складові процесу забезпечення її функціонування.

В якості основних компонентів соціальної стратегії підприємства виділяють [20]:

I. Стратегія розвитку кадрового потенціалу підприємства. Пов'язана з реалізацією на практиці різних аспектів управління персоналом підприємства і повинна розглядатися як безперервний процес, що включає наступні елементи:

1. Планування кадрових потреб підприємства, в процесі якого необхідно враховувати як кількісні (скільки необхідно персоналу), так і якісні його характеристики.

2. Стратегія формування персоналу підприємства, яка повинна передбачати проведення інтенсивних досліджень ринку праці для того, щоб заздалегідь оцінити можливості свого кадрового забезпечення. Крім того, уважно стежити за своїм іміджем на ринку праці. Саме імідж перетворюється на вирішальний фактор привабливості підприємства, що визначає його шанси в залученні нових кадрів. Слід зазначити, що ці шанси значно вище у підприємств з досить добре налагодженою системою стимулювання персоналу.

3. Стратегія розвитку персоналу підприємства, яка повинна полягати в досягненні максимальної відповідності можливостей працівника вимогам, які до нього пред'являються.

4. Стратегія використання і збереження персоналу, яка повинна передбачати конкретний закріплення співробітників на підприємстві шляхом стимулювання за допомогою відповідного інструментарію віддачі персоналу і підвищення продуктивності. [20].

Причому, поряд з широко практикуються матеріальними стимулами, на перший план виходить більш зважена концепція заохочення праці - організація робочого часу, збільшення можливості особистого розвитку, розширення участі в комунікаційному процесі і т.п. Подібне стимулювання сприятиме розвитку підприємницького духу та інноваційної активності персоналу.

У зв'язку з цим особливого значення набуває розробка на підприємстві спеціального мотиваційного механізму.

5. Мотиваційний механізм спрямований на індивідуальні потреби і інтереси працівників, що в кінцевому рахунку визначає їх поведінку в процесі трудової діяльності. В якості основних компонентів мотиваційного механізму можна назвати:

- внутрішні біосоціальних фактори мотивації поведінки;
- зовнішні стимули економічної поведінки.

6. Стратегія скорочення персоналу підприємства, яка передбачає розробку ретельно диференційованого інструментарію скорочення штатів.

Базова соціальна стратегія підприємства

Зміст даної стратегії полягає в забезпеченні комплексного розвитку соціальної сфери підприємства, яка може включати такі основні складові:

1. Удосконалення соціальної структури виробничого колективу підприємства.
2. Поліпшення умов і охорони праці, зміцнення здоров'я працюючих, тобто гуманізація праці.
3. Поліпшення житлово-побутових і соціально-культурних умов працюючих та їх сімей [21].

Особливістю управлінського підходу є розгляд соціальної стратегії як способу реалізації процесу управління соціальним розвитком підприємства.

Деякі дослідники виділяють в якості соціальної стратегії соціальної відповідальності. Так, А.Н. Люкшінов [22] визначає цей вид стратегії як «стратегію організації по відношенню до суспільства», вона повинна бути орієнтована на всі зацікавлені групи зовнішнього соціуму. До таких груп відносяться місцеві громади, споживачі, постачальники, засоби інформації, групи суспільного тиску, спілки або об'єднання, а також працівники та власники акцій.

Виділення даного виду стратегії ґрунтується на точці зору, згідно з якою організації повинні нести відповідальність перед суспільством, в якому функціонують, крім забезпечення ефективності, зайнятості, прибутку і не порушення закону (рис.1.2).

План соціального розвитку має два взаємопов'язані аспекти:

Перший - це система доступних кількісній оцінці показників, за допомогою яких деталізуються мети і завдання якісної зміни соціальної підсистеми.

Другий - це послідовність узгоджених за часом, ресурсами і виконавцями певних заходів [21].

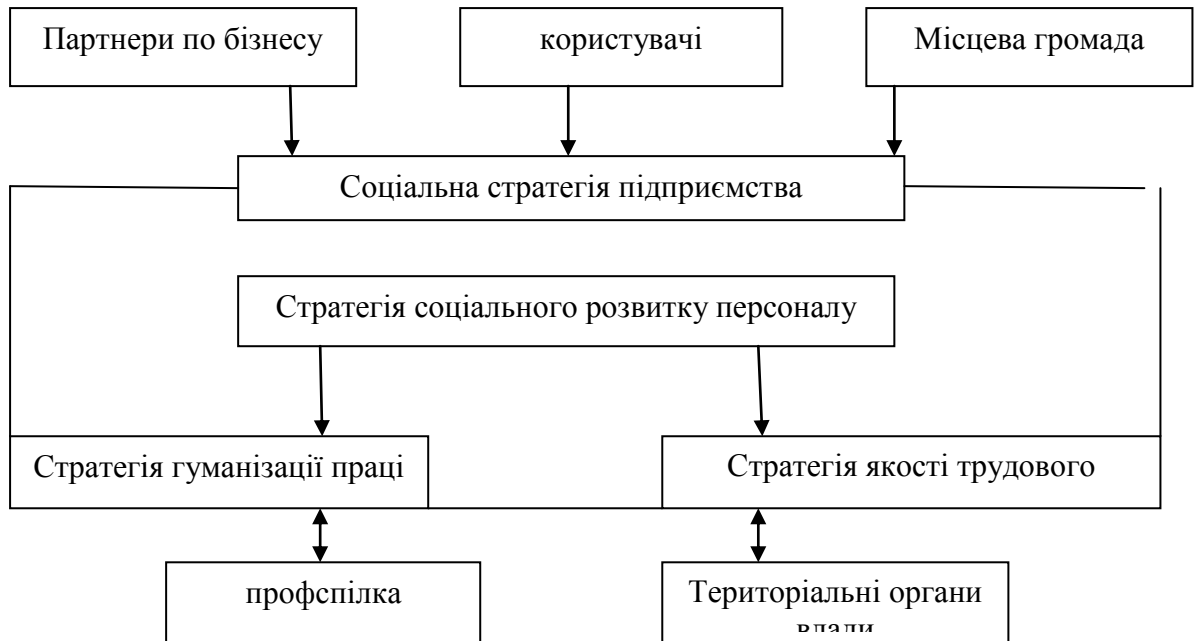


Рис. 1.2. Соціальні стратегії підприємства [14]

План соціального розвитку складається з двох розділів, що відображає намічені зміни соціальної спільності працівників організації та соціальної інфраструктури організації.

До числа факторів, що характеризують зміни соціальної спільності працівників організації, відносяться:

1. Соціальний склад і структура персоналу.
2. Працездатність і працездатність.
3. Рівень освіти і кваліфікації працівників.
4. Трудова активність і якість праці.
5. Трудова і виробнича дисципліна.
6. Виробнича ініціатива і участь персоналу в прибутку та управлінні організацією.
7. Мобільність персоналу.
8. Організаційна культура.
9. Згуртованість.
10. Форма проведення дозвілля.
11. Громадська активність.

12. Матеріальний добробут співробітників.

13. Задоволеність працею і роботою [22].

До факторів зміни соціальної інфраструктури відносяться:

1. Ступінь механізації і автоматизації.

2. Фізичний стан виробничого середовища.

3. Режим праці.

4. Умови виробничого побуту.

5. Умови оплати праці та склад наданих благ.

6. Можливості підвищення освіти і кваліфікації.

7. Забезпеченість житлом і дитячими установами.

8. Забезпеченість медичним обслуговуванням.

9. Надання побутових послуг поза роботою.

10. Забезпеченість освітніми та культурно-просвітницькими установами [22].

Таблиця 1.1

Показники забезпечення працездатності плану соціального розвитку

Розділ плану соціального розвитку	Показники та одиниці виміру
Здоров'я працівників	1. Загальна захворюваність (абсолютна і відносна). Наприклад, тривалість хвороби, число днів хвороби в річному фонді робочого часу, кількість хворих працівників на 100 чол., Частка працівників тривало і часто хворіючих 2. Професійна захворюваність (абсолютна і відносна) 3. Виробничий травматизм (число, частота і тяжкість травм, коефіцієнт тяжкості травм)
Стан виробничого середовища	1. Частка працівників, зайнятих на важких і шкідливих роботах 2. Наявність і виконання санітарно-гігієнічних нормативів 3. Конкретні значення санітарно-гігієнічних нормативів
Режим праці	1. Змінність роботи (коефіцієнт змінності, частка працівників, які працюють у вечірню та нічну зміну) 2. Частка персоналу, що працює за гнучким графіком 3. Частка працівників, зайнятих на понаднормових роботах
Умови виробничого побуту	1. Забезпеченість харчуванням на роботі (кількість працівників, що харчуються на роботі, витрати організації на харчування в цілому і на 1 працівника) 2. Забезпеченість побутовими приміщеннями 3. Забезпеченість побутовими послугами на підприємстві
Умови лікування та відпочинку	1. Забезпечення мед. обслуговуванням (число мед. пунктів, поліклінік, лікарень, пропускна здатність мед. пунктів,

	<p>поліклінік за видами послуг, що надаються)</p> <p>2. Послуги лікувального відпочинку (путівки в санаторій, наявність і пропускна здатність безкоштовного лікувального відпочинку)</p> <p>3. Загальні послуги відпочинку (в пансіонатах, будинках відпочинку)</p>
--	---

Укладено за джерелом [14,21,22]

Всі фактори соціальної інфраструктури можна розподілити на виробничі та поза виробничі умови.

Таблиця 1.2

Фактори впливу на спроможність персоналу виконувати функціональні обов'язки

Розділ плану соціального розвитку	Показники та одиниці виміру
Рівень освіти та кваліфікації працівників	<ol style="list-style-type: none"> 1. Склад працівників за рівнем загальної освіти (неповна середня, середня, середньо-спеціальна, вища, неповна вища). Okремо показані молоді працівники до 30 років, які не мають середньої освіти 2. Склад робочих за освітою (частка робітників, які мають спеціальну освіту) 3. Склад за освітою інших категорій працівників 4. Підвищення рівня освіти (чисельність і процентне відношення працівників основних категорій, які навчаються без відриву від виробництва) 5. Середній розряд працівників в цілому і середній розряд за професіями 6. Володіння двома і суміжними професіями 7. Склад фахівців за кваліфікаційними групами Частки фахівців з наукової ступенем, якщо є науковий підхід
Можливість підвищення рівня освіти та кваліфікації	<ol style="list-style-type: none"> 1. Середній розряд працівників в цілому і по підрозділах 2. Стан матеріально-технічної бази проф. навчання (площі навчальних приміщень, кількість тренажерів, стендів, навчальних посібників, викладачів) 3. Обсяг коштів, що виділяються на навчання і перепідготовку персоналу в цілому і на 1 працівника, частка в обсязі прибутку 4. Склад і характеристика робочих місць з точки зору вимог до освіти і кваліфікації працівників, які повинні працювати на цих місцях

Укладено за джерелом [22]

Найбільш впливовими за результатами чисельних національних та зарубіжних досліджень виявилися фактори, що характеризують вмотивованість персоналу до виконання своїх виробничих обов'язків.

Фактори забезпечення вмотивованості до роботи

Розділ плану соціального розвитку	Показники та одиниці виміру
Трудова та виробнича дисципліна	1. Число порушень трудової дисципліни (абсолютне, відносне) 2. Втрата робочого часу через прогули, запізнь, адміністративних порушень 3. Простої обладнання, в т. ч. цілоденні
Трудова активність та якість праці	1. Чисельність і відносна частка робітників, які не виконують норми і виробничі завдання 2. Частка бракованої продукції 3. Якість праці фахівців і керівників (частка невиконаних і помилкових рішень)
Творча ініціатива та участь в управлінні	1. Абсолютна і відносна чисельність працівників, що беруть участь в раціоналізаторській діяльності 2. Економічний ефект від раціоналізаторських пропозицій (загальний і відносний), руб.,%
Ступінь механізації і автоматизації праці	1. Склад робочих за ступенем механізації і автоматизації праці. Окремо виділяються робочі, зайняті ручною працею. Серед них групи зайнятих некваліфікованим і кваліфікованою працею 2. Чисельність робітників на автоматизованих комплексах
Мобільність персоналу	1. Внутрішня ротація персоналу 2. Частка стабільних працівників зі стажем роботи на даному підприємстві більше 5 років 3. Ступінь адаптації молодих працівників (частка молоді, яка працює на підприємстві понад 3 років) 4. Плинність в цілому по організації за основними підрозділами і за категоріями працівників 5. Частка тимчасових працівників
Форми дозвілля	1. Число працівників, регулярно займаються спортом, туризмом 2. Число постійних читачів бібліотек 3. Число працівників, які відвідують театри та музеї
Громадська активність працівників	1. Участь колективу в цілому, окремих підрозділів в громадських акціях, заходах з охорони навколишнього середовища 2. Участь у виборах і місцеве самоврядування, в громадських рухах і акціях, політичного життя
Рівень добробуту та соціальної захищеності працівників	1. Середня зарплата в цілому і за категоріями працівників 2. Розрив між зарплатою високооплачуваних і низькооплачуваних працівників 3. Частка високо- і низькооплачуваних працівників 4. Мінімальна зарплата і її споживчий еквівалент 5. Розмір фондів житла 6. Наявність і охоплення заходами соціального і медичного страхування 7. Розміри соціальної допомоги в цілому і на 1 працівника. Виділення довготривалих позик, наявність соціокультурних

	установ 8. Розмір пенсійних виплат
Згуртованість соціальної спільноти працівників організації	Розраховується по кожному структурному підрозділу і по організації в цілому на основі результатів соціометричних опитувань як відношення суми позитивних виборів співробітників підрозділу до кількості можливих зв'язків між співробітниками підрозділів. Кількість зв'язків розраховується за формулою $(n * (n-1)) / 2$, де n-загальне число співробітників підрозділу. Як соціометричних критеріїв використовується орієнтація працівників на основні цілі підрозділи і організації
Соціальний склад та структура працівників	1. Загальна чисельність і склад працівників за соціальними категоріями і групам 2. Професійний кваліфікаційний склад 3. Демографічний склад, в т.ч. наявність сім'ї і дітей 4. Кількість формальних та неформальних соціальних спільнот, об'єднань за інтересами
Задоволеність потреби у житлі та дитячих закладах	1. Забезпеченість житлом взагалі (чисельність і частка працівників, що стоять в черзі на отримання житла) 2. Забезпеченість гуртожитками, в т. ч. квартирною типу 3. Забезпеченість сімей працівників дитячих установ
Побутове та торгівельне обслуговування	1. Обсяг і склад побутових послуг, що надаються співробітникам організації за місцем роботи (кількість працівників, що користуються послугами і загальна потреба в послугах) 2. Обсяг і склад торгових послуг за основними видами товарів, які виявляються на території підприємства
Задоволення культурних потреб працівників	1. Наявність приміщень та інших умов для занять за інтересами (площі приміщень). Кількість відповідних місць, кількість необхідного інвентарю і т. д. 2. Забезпеченість спортивною спорудою і майданчиками (кількість співробітників, які можуть ними користуватися)
Розвиток корпоративної культури	1. Переважаючі трудові цінності і норми трудового поведінки 2. Переважаючі норми рекреаційного поведінки, основні форми проведення дозвілля 3. Ступінь участі співробітників в культурних заходах

Укладено за джерелом [21-23]

Повна форма плану соціального розвитку повинна забезпечувати інформацію про терміни виконання зазначених у плані заходів, про необхідні для цього ресурси та виконавців окремих заходів.

У плані вказуються напрямки розвитку, показники, що відображають зміну параметрів соціального середовища організації, їх фактичний стан і планований рівень, заходи, які спрямовані на зміну показників, необхідні для реалізації заходів ресурси, терміни і період виконання, а також відповідальних за реалізацію заходів.

**Форма плану соціального розвитку трудового колективу
підприємства**

Напрямки та розділи плану соціального розвитку	Показники плану, од. виміру	Факт	План	Заходи з виконання заданих показників	ресурси і витрати, необхідні для виконання плану	Терміни виконання плану (плани-руємий мероріят і дати)	Виконавці (підрозділи, менеджери, спеціалісти)

Укладено за джерелом [22]

Ефективність управління соціальним розвитком визначається співвідношенням економічних і соціальних результатів, отриманих в результаті реалізації відповідних управлінських рішень (цілей, планів, програм і т. п.), і витратами, пов'язаними з цим.

Новий підхід до управління персоналом вирішує два типи завдань:

- вивчення поведінки людини на підприємстві;
- розробка програми дій, яка орієнтована на найкраще задоволення потреб кожного окремого працівника.

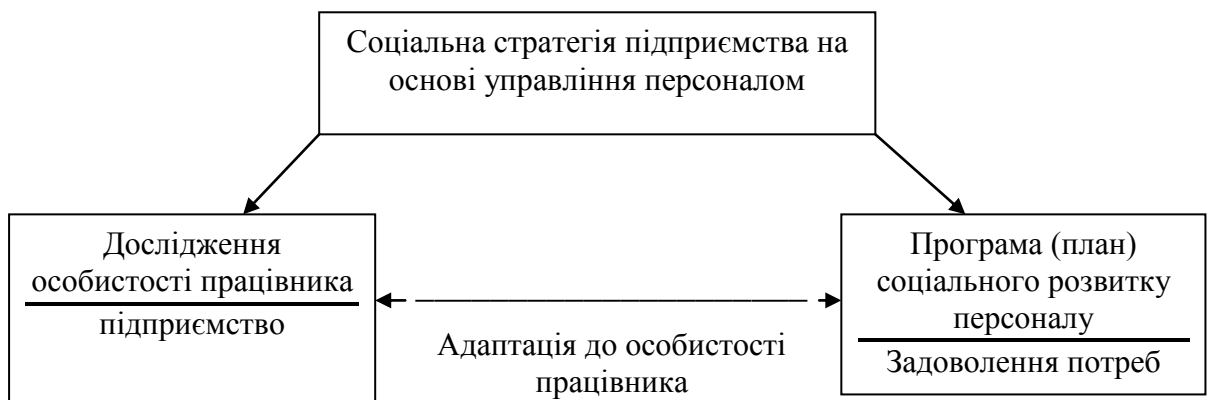


Рис.1.3. Соціально орієнтований підхід до управління персоналом підприємства [22, 25]

Реалізація нових підходів до соціального розвитку персоналу вимагає освоєння нових методів взаємодії і впливу на персонал, що сприяють його розвитку і навчання

Баддінг в перекладі з англійської мови означає «подає надії, багатообіцяючий, перспективний» [26].

Баддінг можна визначити як допомогу, керівництво та захист однієї людини іншою, його також називають неформальним наставництвом.

Наставництво же можна визначити як заняття більш досвідченого співробітника зі своїм підопічним під час щоденної роботи.

Краудсорсинг [27] . Поняття «краудсорсінг» сформовано з двох англійських слів: «крауд» - натовп, «сорсинг» - ресурси. Це рішення повинно прийматися методом селекції людей (експертами). Присутні на проект повинні в ході роботи проявити себе експертами і зіставити всі запропоновані ідеї.

Один з характерних ознак краудсорсингу - розбивка роботи на дрібні частини (модулі).

Гейміфікація - це використання ігрових механік в неігровому контексті. Це технологія адаптації ігрових методів до неігрових процесів і подій для більшої залученості співробітників в процес [28].

Гейміфікація це те ж саме, що і гейміфікація, - використання різних ігрових підходів до навчання, розвитку та ін. Гейміфікація використовує 4 принципи:

Мотивація;

Включення та заохочення;

Статус;


Винагорода.

На сьогоднішній день виокремлюють наступні напрямки соціального розвитку персоналу (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Напрямки соціального розвитку трудового колективу підприємства

Напрямок	Цільові орієнтири	Засоби реалізації
1. Організація, підтримка або участь в міжнародних, національних та ін.	Дозволяє при мінімізації коштів домогтися професійного зростання персоналу, розвитку	WorldSkills International (WSI), (Від англ. Skills - вміння) - міжнародна некомерційна асоціація, метою якої є підвищення

<p>Конкурсах, форумах, програмах</p>	<p>творчої ініціативи, підвищення кваліфікації, впровадження на підприємстві передового досвіду (управління, виробництва, наставництва) та багато інших. ін.</p> <p>Крім того, це дозволяє популяризувати власне підприємство в регіоні і країні і міру</p>	<p>статусу і стандартів професійної підготовки та кваліфікації по всьому світу; популяризація робітничих професій через проведення міжнародних змагань. Заснована в 1953 р На сьогоднішній день в діяльності організації беруть участь 80 країн світу. Своєю місією WSI називає привернення уваги до робітничих професій та створення умов для розвитку високих професійних стандартів. Її основна діяльність - організація і проведення професійних змагань різного рівня для молодих людей у віці до 22 років.</p> <p>Раз на два роки проходить світовий чемпіонат робітничих професій WorldSkills, який також називають «Олімпіадою для робочих рук ». В даний час це найбільше змагання подібного роду. Емблема</p> 
<p>2. Ініціювання та підтримка участі співробітників в соціальних проектах і програмах</p>	<p>Сприяє соціальному розвитку персоналу, також популяризує підприємство, сприяючи його стратегічного розвитку. Дає можливість отримання преференцій і пільг, вигравати гранти тощо.</p>	<p>«Соціальні проекти та програми» (СПП) - комплексне комунікаційне агентство повного циклу, яке надає послуги в галузі планування, реалізації та оцінки ефективності соціально орієнтованих проектів: Освітньо-грантова програму для жінок-фермерок TalentA-2021; Гранти на персональні проекти у сфері соціального підприємництва; EU4USociety: конкурс «Краудфандінг для соціального підприємництва»</p>
<p>3. Популяризація творчості і винахідництва</p>	<p>Сприяє професійному зростанню персоналу, розвитку творчої ініціативи, підвищення кваліфікації, впровадження на підприємстві раціоналізаторських</p>	<p>Гранти та проекти для творчої молоді (ЄС-Україна) Гранти на інновації та винахідництво в промисловому виробництві</p>

	пропозицій, збільшує випуск інноваційної продукції, підвищує конкурентоспроможність підприємства і мн. ін.	
4. Виховання бережливого ставлення до ресурсів	Підвищує рівень культури споживання, утилізації відходів, знижує витрати підприємства на електроенергію, воду, знижує штрафи за забруднення навколишнього середовища, знижує кількість професійних захворювань та ін.	EcoHack – екологічний конкурс для винахідливих та ініціативних
5. Виховання патріотизму, відповідальності за те, що відбувається	Виховує почуття причетності з процесами, що відбуваються в країні, регіоні, на підприємстві; виховує відповідальність за своє підприємство, своє робоче місце; дає впевненість у тому, що від тебе залежить, що і як буде відбуватися надалі. Важливо, що ти залишаєш своїм дітям	Міністерство молоді і спорту України
6. Виховання громадянської відповідальності	Виховує впевненість в тому, що ти вирішуєш сам, в якій країні і в якому місті жити (стабільному, чистому і т.д.), на якому підприємстві працювати (передовому, інноваційному та ін.)	Громадські організації, районні ради, освітні заклади, підприємства, ініціативні групи

Укладено за джерелом [29-35]

Оскільки якість персоналу повинно відповідати цілям компанії, для того, щоб позитивно впливати на результат її діяльності, саме соціальний розвиток персоналу є важливим умовою досягнення успіху кожної організації, а формування грамотної професійної системи розвитку є однією з найважливіших функцій управління персоналом [30].

1.3. Сучасні методи та закордонний досвід управління соціальним розвитком трудового колективу

В даний час склалися дуже сприятливі умови для формування, а точніше, для «реставрації» соціально орієнтованої діяльності національних підприємств. Цьому сприяють такі передумови:

- є багатий досвід планування соціального розвитку на всіх рівнях управління, починаючи з національного і закінчуючи первинним;
- назріла необхідність формування та реалізації концепції соціально орієнтованої ринкової економіки, в якій організаціям повинна бути відведена одна з провідних ролей;
- створення механізму соціально-економічних перетворень можливе лише в тому випадку, коли ці перетворення робляться більшістю людей і в інтересах більшості, що справедливо і для первинної ланки управління - організації;
- суспільство і окремі соціальні групи все більше уваги приділяють соціальним і екологічним параметрам життєдіяльності організацій [14].

У 60-і рр. в словнику західного менеджменту в зв'язку з необхідністю комплексної оцінки загальних умов життя і їх впливу на соціальне самопочуття людей з'явився новий термін - якість життя.

Стосовно до життя господарських організацій в США приблизно в той же час набув поширення аналогічний термін - якість трудового життя, або якість роботи (quality of jobs). Даний термін означав особливий підхід до проектування організацій як особливих соціотехнічних систем, що передбачає облік добробуту працівників, їх участь в прийнятті рішень і відповідно функціональної ефективності.

Надалі в різних організаціях різних країн були розроблені і стали здійснюватися програми підвищення якості трудового життя, що передбачають заходи щодо поліпшення охорони праці, підвищенню задоволеності працею поряд з іншими засобами і методами поліпшення

роботи. Сюди входили також: перепроєктування робочих місць, створення автономних робочих груп (команд), комітетів трудового управління [19].

Дослідження ставлять собі за мету виявлення рівня задоволеності працівників різними аспектами праці та визначення на цій основі пріоритетних напрямків у державній та промислової соціальної політики. В даний час вона охоплює широкий комплекс заходів з розвитку людських ресурсів, що включають розширення доступності освітніх, інформаційних, фінансових, медичних та інших послуг. Про результати такої соціальної політики дозволяють судити наступні дані. Мінімальна ставка погодинної оплати праці (25 центів), встановлена законом про справедливі трудових відносинах в 1938 р, зросла до 1997 г. (коли вона встановлювалася в останній раз) до 5,15 дол. При цьому вона перевищувала межу бідності (8,5 тис. дол. в 2000 р) майже на 10%. Сукупні державні інвестиції в людські ресурси вже понад чверть століття перевищують половину всіх державних витрат (у 2000 р - 68%).

Необхідно відзначити, що на розглянутому історичному відрізку як в трудових відносинах, так і економіці США в цілому існувало досить проблем. Зокрема, з кінця 60-х і до кінця 80-х рр. спостерігалось зниження конкурентоспроможності і загальної ефективності економіки, зменшення рівня реальних доходів американців і, як наслідок, їх задоволеності працею.

Так, в ході соціологічних досліджень на підприємствах корпорації «Дженерал моторс» про свою незадоволеність заявили 76% робітників і 57% службовців [19].

Більший вплив на подолання існуючих проблем зробило впровадження концепції якості трудового життя (КТЖ), суть якої полягала в прямого зв'язку між рівнем продуктивності праці і ступенем задоволення важливих особистих потреб людини за допомогою його роботи на даному підприємстві.

Сенс КТЖ - вдосконалення трудової мотивації, забезпечення різноманітності і збагачення змісту праці, більш повне використання інтелектуального, творчого і морального потенціалу робітників [23].

В системі заходів, що визначають КТЖ, зазвичай виділяють кілька основних, зокрема:

- надання працівникові реальних можливостей використовувати і розвинути свої здібності, задовольняти потребу в самореалізації і самовираженні;

- підтримання у працівника впевненості у сприятливому для нього трудової діяльності, перспективі професійного зростання і службового просування;

- винагорода за роботу, при якому розмір оплати праці відповідає прийнятним в країні стандартам достатку, диференційована оплата з урахуванням складності і значущості різних видів роботи;

- обов'язкове забезпечення безпечних і здорових умов праці;

- створення морально-психологічної атмосфери, сприятливої для встановлення нормальних міжособистісних відносин серед персоналу, на основі взаєморозуміння і довіри, розширення виробничої демократії та соціального партнерства;

- піднесення праці з тим, щоб робота надавала благодіючий вплив на всі сторони життя людини, щоб раціонально розподілялося час між працею і дозвіллям;

- підкреслення соціальної значимості роботи, того, що фірма, в якій людина працює, зайнята корисним і потрібним для суспільства справою і виконує його найкращим чином;

- захист законних прав працівників підприємства, в тому числі захист від свавілля адміністрації та втручання в приватне життя [23].

В післявоєнному розвитку японської економіки і соціальних відносин в Японії велика роль належала державі. З 50-х рр. воно практикувало прогнозне планування. Уряд забезпечувало розробку економічної стратегії і

визначення перспектив соціальної сфери, його політика спрямовувалася на досягнення довгострокових цілей.

В Японії схильні вважати, що загальне благо вище особистих інтересів. Їх готовність до колективної праці стала однією з базових причин післявоєнного ривка, створення «японського дива» [19].

Практика країн Західної Європи доводить, що ринкова економіка, якщо вона по-справжньому ефективна, не може не бути соціально орієнтованою. Ринок і ринкові відносини повинні служити лише засобом задоволення потреб людей. Так, в Німеччині після Другої світової війни був узятий твердий курс на соціальну орієнтацію ринку, на органічне включення в ринковий механізм системи соціального захисту населення. Багато в чому завдяки цьому відбулося «німецьке диво», досягнуті помітні успіхи в розвитку економіки і соціальної сфери, порівняно швидке підвищення рівня життя в розореній війною країні. До цього дня в Німеччині регулююча роль держави щодо приборкання ринкової стихії полягає в першу чергу в тому, щоб уберегти «магічний чотирикутник»: стійкі ціни, високий рівень зайнятості, збалансований зовнішньоторговельний оборот, економічне зростання, співставимий з можливостями країни.

Ці моделі знайшли відображення в практиці соціального партнерства.

Національні моделі соціального партнерства є конкретизацією відповідних національних моделей соціальної держави. Концепція соціального партнерства закріплена в конституціях, соціальному і трудовому законодавстві країн Заходу [36].

Існуючі в даний час національні моделі соціального партнерства діляться на три групи в залежності від ролі («ваги») партнерів і рівня прийнятих угод:

Погоджувальна модель, відповідно до якої у формуванні та проведенні соціальної політики беруть участь на рівних три суб'єкти: підприємці, держава і профспілки; її відрізняє також високий рівень централізації договірного процесу; дана модель характерна для країн Скандинавії,

Австралії та Нідерландів, частково використовується в Німеччині і Швейцарії.

Консервативно-ліберальна модель, що відрізняється зменшеною роллю профспілок у виробленні соціальної політики, має місце у Франції [19].

Плюралістична модель, що характеризується децентралізацією договірному процесу та його переважним протіканням на рівні підприємств і навіть їх філій, використовується в Великобританії, Канаді, США і Японії.

Англосаксонська модель передбачає мінімальну регулюючу роль держави в економіці при малій питомій вазі державної власності, а також всіляке заохочення підприємництва, що тягне різкий поділ на багатих і бідних, істотні відмінності в оплаті праці. У Великобританії і США немає трудових кодексів. Трудові відносини врегульовані цілим масивом різноманітних законів, причому в США значна частина норм трудового права зосереджена в законах окремих штатів. Важливим джерелом трудового права цих країн є судовий прецедент. У законодавстві США визначення трудового договору також відсутнє. У США права і обов'язки роботодавців і працівників не зафіксовані в єдиному законі, вони містяться у різних федеральних законах і законодавчих актах штатів США. Основними правами працівників визнаються: право на захист від дискримінації; право на компенсацію за понаднормову роботу; право на відпочинок; право на розірвання трудового договору в будь-який час і з будь-якої причини (роботодавець має аналогічне право) [19].

Європейська модель передбачає високий рівень соціальних гарантій для працівників. Трудове законодавство спрямоване на збереження робочих місць. Присутній високий законодавчо встановлений мінімальний рівень заробітної плати і відносно низька диференціація розмірів оплати праці. У Франції письмова форма обов'язкова лише для строкового трудового договору. Французьке трудове законодавство за загальним правилом також передбачає, що трудовий договір укладається на невизначений термін.

Залежно від прийнятої моделі трудовий договір як найважливіший елемент трудових правовідносин, що встановлює права і обов'язки сторін, регламентується трудовим законодавством розглянутих країн по-різному.

У деяких державах вихідними не є субота і неділя, а інші дні. Так, в Ізраїлі основним вихідним днем є субота, робочий тиждень починається у неділю і закінчується в четвер або в п'ятницю після обіду [19].

Стандартний трудовий тиждень становить 43 годину. Тривалість робочого дня - 8 год. У всіх нових державах, які утворилися після розпаду СРСР, тривалість робочого тижня становить 40 годину.

А в мусульманських країнах основним вихідним днем є п'ятниця. Робочий тиждень триває з суботи до середи (Алжир і Саудівська Аравія), з суботи до четверга (Іран) або з неділі до четверга (Єгипет, Сирія, Ірак, Об'єднані Арабські Емірати). Найбільш працьовитими працівниками в світі вважаються китайці.

У КНР шестиденний робочий тиждень і 10-годинний робочий день. Відпустка в Піднебесній, правда, є, але становить лише 10 днів, а обідня перерва - 20 хв. [37].

Тривалість робочого тижня в різних країнах в годинах:

1. Нідерланди - 30,5 год.
2. Фінляндія - 33 година.
3. Франція - 35 година.
4. Ірландія - 35,3 год.
5. США - 34,5 год. (Робочий тиждень скоротився через світову економічну кризу).
6. Данія - 37 година. У держустановах в робочий час включений щоденний 30-хвилинну перерву на обід.
7. Німеччина - 38 година.
8. Норвегія - 39 година.
9. Болгарія, Естонія, Італія, Польща, Португалія, Румунія - 40 год.
10. Греція, Австрія, Ізраїль - 43 година.

11. Великобританія - в середньому 43,7 год.
12. Аргентина - 44 година., З яких чотири доводиться на суботу.
13. Мексика, Перу, Індія, Колумбія, Непал, Таїланд - 48 год.
14. Японія - 50 год.
15. Китай - 60 година. [37].

Розмір бруutto середньої заробітної плати в Німеччині, включаючи всі надбавки, додаткові премії та виплати, до утримання податків і зборів на 2017 р склав 3'771.00 євро за 1 місяць роботи. З 2015 р на всій території Німеччини діє закон про мінімальний розмір заробітної плати.

Сума допомоги Grundsicherung залежить від життєвої ситуації (Regelbedarfsstufen) і становить від 374 до 416 євро. Додатково до цієї суми людина отримує гроші на житло, опалення, а також на оплату ремонтів та деяких інших потреб за фактом витрат. Станом на 1 січня 2018 році середній розмір виплачуваної пенсії (після вирахування соціальних зборів), bkb нетто-пенсії за місяць, за Західної Німеччини становить для чоловіків 1018,00 євро , для жінок 630,00 євро. [19].

Зразком, певним еталоном держави із соціально орієнтованою ринковою економікою, є і Швеція. У Швеції фактично безкоштовні охорону здоров'я та освіту, надійно функціонує соціальне забезпечення. Регулювання з боку держави має на меті загального піднесення добробуту як побічно, за допомогою стимулювання економічного зростання, так і безпосередньо, за рахунок надходжень з соціальних фондів, що становлять до 40% сімейних доходів.

В країні зміцнився «солідарний підхід», згідно з яким суспільство в своїх же інтересах зобов'язана піклуватися про те, щоб ніхто не впав у повну убогість і не став би джерелом надмірної соціальної напруженості [19].

В даний час департамент праці США визначає пріоритетні напрямки державної та промислової соціальної політики, використовуючи систему показників, що характеризують якість трудового життя, що включають

комплекс заходів з розвитку людських ресурсів, розширення доступності освітніх, інформаційних, фінансових, медичних та інших послуг.

Новації в управлінні діяльністю підприємства, орієнтація його розвитку у напрямку, що забезпечує інтереси суспільства та працівників кристалізувались у сучасному підході, що отримав назви корпоративна соціальна відповідальність [36].

Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) - це реалізація інтересів компанії за допомогою забезпечення соціального розвитку її колективу і активної участі компанії в розвитку суспільства

Поняття КСВ включає:

відповідальність організації перед партнерами;

соціальні аспекти взаємодії з постачальниками і покупцями;

корпоративне розвиток;

здоров'я і безпеку персоналу на робочому місці;

відповідальна політика щодо працівників, управління розвитком персоналу;

екологічна відповідальність, екологічна політика і використання природних ресурсів;

взаємодія з місцевими органами влади, державними структурами і громадськими організаціями для вирішення спільних соціальних проблем;

відповідальність організації перед суспільством в цілому [36].

Корпорації, які намагаються ухилятися від КСВ, як правило, в розвинених країнах не мають перспективи успішного розвитку, не володіють необхідним іміджем, не користуються підвищеним попитом товари і послуги, вироблені такими корпораціями. На жаль, в наших реаліях не всі топ-менеджери корпорацій поки розуміють важливість і необхідність ведення ділової практики КСВ в своїй діяльності.

Критеріями якості впровадження принципів КСВ є:

якість менеджменту;

якість продукції;

здатність залучати та утримувати кваліфіковані кадри;
фінансова міцність;
ефективне використання корпоративних активів;
довгострокова інвестиційна привабливість;
схильність до використання нових технологій;
відповідальне ставлення до суспільства і навколишнього середовища [19,36].

Дотримання принципів соціальної відповідальності сприяє більш ефективному досягненню компаніями їх стратегічних цілей, так як дозволяє здійснювати довгострокові інвестиції в створення сприятливого соціального оточення. Таким чином, бізнес реалізує свої основні потреби у виживанні, безпеці і стабільності.

Існує множинність приватних підходів, методів управління персоналом, які часто не мають строго наукового обґрунтування і тому базуються на довільних емпіричних уявленнях керівництва про «правильному» стилі управління без виділення пріоритетів в рамках цілісного розгляду системи управління підприємством. Наприклад, робота по мотивації персоналу, яка складає основу процесу залучення людського капіталу, як правило, ведеться окремо від реалізації процесів навчання і розвитку, таким чином, порушується системність управління людським капіталом, яка веде до зниження ефективності інвестицій в його формування [36].

Зазначені проблеми призводять нас до необхідності вирішення проблеми досягнення синтезу теорії людського капіталу та стратегічного управління в єдиній концепції стратегічного управління людським капіталом, що є основою для реалізації приватних практик управління людським капіталом на підприємстві, що сприяє досягненню ефективної соціальної відповідальності підприємства.

Питання соціального розвитку колективу організації в сучасному суспільстві і конкретно в організації грають величезну роль. Так як саме

підприємства з ефективною системою соціального розвитку персоналу зможуть максимізувати свої ринкові зусилля і запропонувати ринку свої послуги і отримати за їх здійснення максимальну можливу ціну, що дозволяє сповна окупити всі витрати, а також істотно підвищать ефективність своїх торгових і виробничих проектів. З іншого боку, організація, соціальна діяльність якої мінімальна, ризикує втратити свої позиції на ринку і в професійній сфері, так як єдиною умовою зростання будь-якої організації є здатність до розвитку людини, людського капіталу, персоналу.

Проблемами соціального розвитку і соціального планування в організаціях досліджували багато вчених, однак недостатньо розкрито роль соціального розвитку колективу організації як одного з чинників підвищення ефективності управління персоналом в сучасних умовах.

За своїм призначенням управління соціальним розвитком орієнтується виключно на людей, на створення для працівників належних умов, як праці, так і побуту і постійне поліпшення цих умов.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЖК»

2.1. Загальна характеристика ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Будівництво підприємства розпочалось у 1951 році. Перша продукція – олія соняшникова була виготовлена в липні 1955 року, саломас і маргаринову продукцію почали виготовляти в 1961 році. В даний час Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат» є одним з найбільших і найпотужніших підприємств з переробки олійних культур і виробництва рослинних олій та жирів в Україні.

Політика ПрАТ «Вінницький ОЖК»

- Політика ПрАТ «Вінницький ОЖК»
- Політика ISO 14001 та 45001
- Політика GMP+2018

2007 рік.

Встановлені 2 преси та 1 жаровня, що дало можливість збільшити виробничі потужності від 500 тонн насіння соняшнику на добу до 650 тонн на добу.

2008 рік.

Введені в експлуатацію нові потужності по зберіганню, які дозволяють одночасно зберігати насіння соняшнику, ріпаку та сої (сумарною потужністю еквівалентною 24000 тонн насіння соняшнику). В даний час комбінат має можливість приймати до 3000 тонн олійних культур за добу з можливістю одночасного приймання двох видів насіння.

2010 рік.

На Вінницькому ОЖК була проведена чергова реконструкція з монтажем нового олійно - віджимного агрегату, що дало можливість збільшити добову потужність до 1000 тонн насіння соняшнику.

2013 рік.

На території ПрАТ «Вінницький ОЖК» побудований та введений в експлуатацію другий олійноекстракційний завод добовою потужністю переробки:

- насіння соняшнику – 1300 тонн, або
- насіння ріпаку – 1000 тонн, або
- насіння сої – 700 тонн.

Встановлений на заводі екстрактор дозволяє збільшити потужність до 1800 тонн добової переробки соняшнику [38].

Збудований та введений в дію в 2013 році олійноекстракційний завод ОЕЗ-2 значно збільшив виробничі потужності підприємства, яке зараз має можливість переробляти одночасно дві олійні культури. Весь технологічний процес переробки олійного насіння – від приймання насіння до відвантаження олії та гранульованого шроту - автоматизований та проводиться з пульта керування.

В 2014 році виконані подальші заходи з модернізації обладнання та підвищення ефективності виробництва на олійноекстракційному виробництві:

- встановлений експандер EXP-350 MLE для формування ракушки;
- замінений охолоджувач ракушки;
- здійснено переобв'язку циклонів десольвентайзера;
- встановлений механічний фільтр ВНП-75 для фільтрування пресової олії;
- замінений шнек ракушки;
- автоматизована подача гріючої пари на жаровні;
- автоматизована подача матеріалу на жаровні;
- замінена норія м'ятки та інші.

В 2014 році на ділянці очищення стічних вод впроваджена додаткова схема очищення стічних вод з використанням коагулянтів і флокулянтів [38].

2017 р. ПГ ViOil отримала синдикований кредит на \$80 млн від банку ING N.V.

2018-2020 рр. ПГ ViOil збільшила потужності переробки своїх підприємств до 1,1 млн т насіння олійних культур на рік. Сукупна ємність зберігання на елеваторах групи — до 200 000 т насіння олійних. ПГ ViOil входить в ТОП-3 найбільших підприємств олійножирової галузі України [39].

З метою раціонального використання енергоресурсів на комбінаті діє власна котельня для спалювання лушпиння соняшнику, яке утворюється на олійноекстракційних заводах при переробці насіння соняшнику. Отримана пара використовується у технологічних процесах на виробництвах комбінату та для опалення. Використовуються безвідходні технології виробництва, переважна кількість відходів реалізується як готовий продукт. Постійно проводяться заходи із впровадження екологічно чистих технологій з метою дотримання екологічного законодавства.

Пріоритетом діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» є випуск продукції, яка конкурентоспроможна та відповідає сучасним вимогам якості та безпеки. ПрАТ «Вінницький ОЖК» виробляє широкий асортимент високоякісної продукції, яка реалізується великій кількості споживачів. Асортимент продукції складає понад 60 найменувань. Фасована продукція виробляється під торговою маркою «Віолія» [38].

Визначаючи потреби і очікування споживачів щодо якісних показників та асортименту продукції, комбінат постійно розширяє асортимент продукції та виробляє її як за ДСТУ, так і за власними Технічними умовами (ТУ). Власні ТУ гармонізовані з діючими ДСТУ, нормативними та керівними документами України щодо якості та безпечності харчових та кормових продуктів, розширюють асортимент та продовжують строки придатності продукції, яка виробляється. На даний час комбінат розробив 29 власних ТУ, за якими виробляються та реалізуються під торговою маркою «Віолія» харчові продукти: олія нерафінована та рафінована дезодорована фасовані, кондитерські та кулінарні жири, шортенінги, саломаси, замітники какао-масла. Також за ДСТУ та власними ТУ виробляються кормові продукти (шроти) та побічні продукти виробництва.

Продукція комбінату виготовляється за затвердженими Технологічними регламентами та інструкціями з дотриманням санітарних норм та правил. Висока якість та безпечність олій, жирів, маргаринів та шроту, відходів виробництва відповідає вимогам не тільки державних стандартів України, а і стандартів інших держав, куди відвантажується експортна продукція [38].

На ПрАТ «Вінницький ОЖК» функціонує інтегрована система управління (ІСУ) якістю та безпечністю харчових продуктів та кормових продуктів (шроту), яка відповідає вимогам ДСТУ ISO 9001:2009 та ДСТУ ISO 22000:2007. Комбінат сертифікований за системою екологічної сталості (ISCC). На всю харчову продукцію комбінат отримав санітарно-гігієнічні висновки, продукція сертифікована (добровільна сертифікація).

ПрАТ «Вінницький ОЖК» щорічно підтверджує якість своєї продукції на провідних українських та міжнародних дегустаційних конкурсах, неодноразово являвся переможцем Всеукраїнського конкурсу якості продукції (товарів, робіт, послуг) «100 кращих товарів України» переможцем регіонального конкурсу «Краща торгова марка Поділля». Продукція підприємства має чисельні нагороди - золоті та срібні медалі, а також «Золоті зірки якості». ПрАТ «Вінницький ОЖК» є переможцем Конкурсу на кращі будинки і споруди, збудовані та прийняті в експлуатацію в 2013 році за будівництво нового олійноекстракційного заводу ОЕЗ-2.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» активно бере участь у громадському житті регіону та країни, проводить благодійні акції, за що неодноразово отримував подяки від керівних організацій України та Вінницької області [38].

ПГ ViOil є одним з лідерів в Україні з виробництва олії рослинної наливної. Завдяки сучасному мультикультурному обладнанню ми можемо переробляти звичайний і високоолеїновий соняшник, а також ріпак, сою та льон. Продукція заводів компанії відповідає всім стандартам якості країн Європейського Союзу та СНД, китайського CIQ, а також іншим світовим стандартам якості харчових продуктів. Група ViOil отримала сертифікат екологічної стійкості та викидів парникових газів (ISCC), який дозволяє

застосовувати ріпакову олію для виробництва біопалива. У компанії є власна залізнична гілка, а також парк залізничних та автомобільних цистерн. Завдяки ефективній логістичній інфраструктурі, а також вдалому географічному розташуванню заводів групи наша продукція добре відома споживачам з країн Європи, Азії, Південної та Північної Америки, Африки та Австралії [39].

Підприємство ПрАТ «Вінницький ОЖК» засноване 12 березня 1996 р. шляхом зміни форми власності підприємства «Вінницький олійножировий комбінат» та перетворення суб'єкта орендного підприємства відповідно до рішення засновників у акціонерне товариство відкритого типу ВАТ «Вінницький олійножировий комбінат».

В 2017 р. підприємство зареєстроване як Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат».

На сьогоднішній день ПрАТ «Вінницький ОЖК» входить в промислову групу «Віойл» («Vioil»), яка об'єднує переробні потужності та елеватори.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» є універсальним комбінатом, який переробляє три види олійних (ріпак, соняшник, сою) та здійснює глибоку переробку власної олії.

Організаційна структура комбінату побудована по функціональному типу, виходячи з цілей і задач діяльності комбінату і необхідних для виконання цих цілей підрозділів. В організаційній структурі показані структурні підрозділи і зв'язки між ними. Організаційну структуру затверджує і очолює Голова Правління.

На комбінаті діє 45 підрозділів із них 5 підрозділів основні: олійно-екстракційний завод; олійно-екстракційний завод №2; гідрогенізаційний завод; цех фасування продукції ,дільниця гранулювання лушпиння.

Виробничий комплекс Товариства розміщений на одній промисловій ділянці площею 20,8га [38].



Рис.2.1. ПрАТ «Віолія», виробнича секція

На підприємстві постійно проводиться модернізація виробництва, впровадження нових технологій.

До складу ПрАТ «Вінницький ОЖК» входять:

- ☑ **олійноекстракційний завод** з переробки насіння олійних культур добовою потужністю переробки
 - 1000 тонн насіння соняшнику або
 - 600 тонн насіння ріпаку, або
 - до 550 тонн соєвих бобів, або
 - 300 тонн насіння льону (згідно ТР);
- ☑ **олійноекстракційний завод № 2** з переробки насіння олійних культур добовою потужністю переробки до
 - 1850 тонн насіння соняшнику або
 - 1350 тонн насіння ріпаку, або
 - 1100 тонн соєвих бобів, або
 - 1000 тонн насіння льону згідно (ТР);
- ☑ **гідрогенізаційний завод** добовою потужністю виробництва
 - 140 тонн нерафінованих саломасів та
 - 90 тонн рафінованої дезодорованої олії;
- ☑ **цех фасування продукції** потужністю по виробництву

- олії, фасованої в полімерні пляшки - 35 тонн/добу,
- фасованих жирів та маргаринів - 60 тонн/добу;
- ☑ **дільниця гранулювання** лушпиння потужністю 250 тонн на добу;
- ☑ **елеватор насіння** місткістю 24000 тонн насіння соняшнику, додатково силос місткістю 2500 м³;
- ☑ **елеватор шроту** місткістю 4000 тонн;
- ☑ **резервуари для зберігання олії** об'ємом 12505 м³ на дільниці олійної сировини потужністю заливу 3000 тонн на добу залізничних цистерн та 1400 тонн на добу флекси-контейнерами, 250 тонн на добу автовідвантаженням;
- ☑ **котельня** загальною потужністю 35 тонн пари на годину.
- ☑ **інші допоміжні та обслуговуючі підрозділи**

ПрАТ «Вінницький ОЖК» виробляє:

- олії (соняшникову, ріпакову, соєву) нерафіновані та рафіновані дезодоровані, шрот;
- жири для кондитерської, хлібопекарної промисловості та кулінарії, замітники молочного жиру, шортенінги, замітники какао-масла, саломаси нерафіновані та рафіновані дезодоровані;
- маргарини.

Також комбінат реалізує кисень, як побічний продукт, та відходи виробництва: гідрофуз, кислоти жирні соапстоку, лушпиння соняшнику та ін.

Ринкова частка підприємства в різних сегментах діяльності

Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат» є одним з провідних підприємств олійножирової галузі України і займає вагоме місце серед вітчизняних переробників. Наступні таблиці ілюструють частку ПрАТ «Вінницький ОЖК» у різних сегментах діяльності.

Таблиця 2.1

Виробництво нерафінованої олії в асортименті по основних підприємствах, тис. тонн

№п/п	Найменування підприємств	2019 рік (всього)	в тому числі		
			Соняшникова	Соева	Ріпакова
1	ГК Кернел	1516,571	1513,275	3,296	-
2	BUNGE	613,557	608,047	5,510	-
3	ПрАТ "МХП"	413,922	366,285	47,637	-
4	ТОВ «ОптимусАгротрейд» (Запорізький ОЖК, м. Запоріжжя)	369,651	369,651	-	-
5	ПГ "ВІОЛІЯ", (м. Вінниця)	341,974	289,474	17,409	35,091
6	ТОВ "Олсідз Блек Сі", (м. Южне, Одеська обл.)	268,292	233,169	-	35,123
7	ПрАТ "ADM-Іллічівськ", (Одеська обл.)	230,838	230,838	-	-
8	ТОВ "Дельта-Вілмар", (м. Южне, Одеська обл.)	208,465	191,022	-	17,443
9	ТОВ "АТ Каргілл" (Каховська філія, Херсонська обл.)	199,969	198,063	1,906	-
10	СОFCO ТОВ "Сателіт", (м. Маріуполь)	189,347	163,344	26,003	-
11	ПрАТ "Пологівський ОЕЗ", (Запорізька обл.)	141,643	115,643	26,0	-
12	ПАТ "Ніжинський ЖК", (Чернігівська обл.)	33,199	31,653	-	1,546
	Всього по Україні (без олійниць)	6032,076	5606,297	281,312	144,467

Укладено за джерелом [40]

На даних підприємствах виробляється - 92% від загального виробництва всіх основних видів олій, 94,2% - соняшникової (без олійниць), 48% - соєвої олії, 97% - ріпакової олії.

Пріоритетом діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК» є випуск продукції, яка конкурентоспроможна та відповідає сучасним вимогам якості та безпеки. ПрАТ «Вінницький ОЖК» виробляє широкий асортимент високоякісної продукції, яка реалізується великій кількості споживачів.

Виробництво соєвої олії по найбільших підприємствах, тис. тонн

Найменування підприємства	2019 рік	%
ТОВ "Катеринопільський елеватор" (Черкаська обл.)	47,637	17,1
ТОВ АВО Глобинський консервний завод „Глобус” (Полтавська обл.)	44,073	15,7
ТОВ „Транспостач” (Кіровоградська обл.)	39,678	14,1
ТОВ „Елеватор Буд. Інвест” (Хмельницька обл.)	36,094	12,8
ПрАТ „Пологівський ОЕЗ” (Запорізька обл.)	26,003	9,2
ПрАТ «Вінницький ОЖК», (м.Вінниця)	17,409	6,2
Всього по Україні	281,312	100

Укладено за джерелом [40,41]

Асортимент продукції складає понад 60 найменувань. Фасована продукція виробляється під торговою маркою «Віолія».

ПрАТ «Вінницький ОЖК» виробляє широкий асортимент високоякісної продукції, яка реалізується в Україні та відвантажується на експорт більше ніж в 25 країн світу. Асортимент продукції складає понад 75 найменувань.

Вся фасована продукція виробляється під торговою маркою «Віолія» та торговим знаком



Рис.2.2. Торговельний знак ПрАТ «Віолія»

ПрАТ «Вінницький ОЖК» проводить рекламні заходи з метою доведення до споживачів сфери використання та якісні показники продукції.

Розроблені рекламні листівки, які розповсюджуються на виставках, семінарах, зустрічах фахівців. Розроблені специфікації на весь асортимент продукції, які надаються спеціалістам кондитерських фабрик, молокозаводів та інших харчових підприємств.



Рис.2.3. Продукція ПрАТ «Віолія» (ПрАТ «Вінницький ОЖК»)

Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат» перейменоване з Відкритого акціонерного товариства «Вінницький олійножировий комбінат» відповідно до рішення Загальних зборів акціонерів (Протокол №1 від 23 квітня 2010 року), та являється його правонаступником за майном та зобов'язаннями, закріпленими у бухгалтерському балансі. Організаційно-правова форма - Акціонерне товариство. Згідно зі Статутом підприємства, можна визначити такі основні положення, які характеризують діяльність підприємства [42].

Найменування Товариства українською мовою: 39 - повне найменування - Приватне акціонерне товариство "Вінницький олійножировий комбінат"; - скорочене найменування - ПрАТ "Вінницький олійножировий комбінат".

Місцезнаходження Товариства: 21034, м. Вінниця, вул. Немирівське шосе, 26 [40].

Товариство має самостійний баланс, рахунки в банках як у національній так і в іноземній валютах, печатку та штампи зі своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом. Товариство має зареєстрований в установленому законодавством порядку знак для товарів та послуг, які затверджуються Правлінням Товариства і реєструються у встановленому законодавством порядку.

Товариство є власником:

- майна, переданого йому акціонерами у власність як вклад до статутного капіталу;
- продукції, виробленої Товариством в результаті господарської діяльності;
- одержаних доходів;
- іншого майна, набутого на підставах, не заборонених чинним законодавством [41].

Джерелами формування майна Товариства є:

- грошові та матеріальні внески акціонерів;
 - доходи від цінних паперів;
 - кредити банків та інших кредиторів;
 - безоплатні, благодійні внески, пожертвування вітчизняних та іноземних юридичних осіб та громадян; -
- інші джерела, не заборонені законодавством України.

Товариство створюється з метою здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів Товариства, максимізації добробуту акціонерів у вигляді зростання ринкової вартості акцій Товариства, а також отримання акціонерами дивідендів.

Конкурентами є:

Дніпропетровський олійно-жировий завод (ТМ «Олейна»), Волчанський олійно-жировий завод, Запорізький олійножировий завод, Пологівський завод, Одеський завод, Полтавський олійножировий завод (ТМ «Щедрий дар»), Приколотиянський олійно-жировий завод, Кіровоградський,

Слов'янський олійно-жировий завод, Каховський олійножировий завод (Херсонська область, ТМ «Чумак»).

Статутний капітал Товариства становить 78098500 (сімдесят вісім мільйонів дев'яносто вісім тисяч п'ятсот) гривень [41]. Статутний капітал Товариства поділений на 312394000 (триста дванадцять мільйон триста дев'яносто чотири тисячі) простих іменних акцій 41 номінальною вартістю 0,25 гривень одна акція. Форма існування акцій – без документарна.

Акціонерами Товариства є фізичні та юридичні особи, які є власниками акцій Товариства. Кожна проста акція надає акціонеру - її власнику однакову сукупність прав [41].

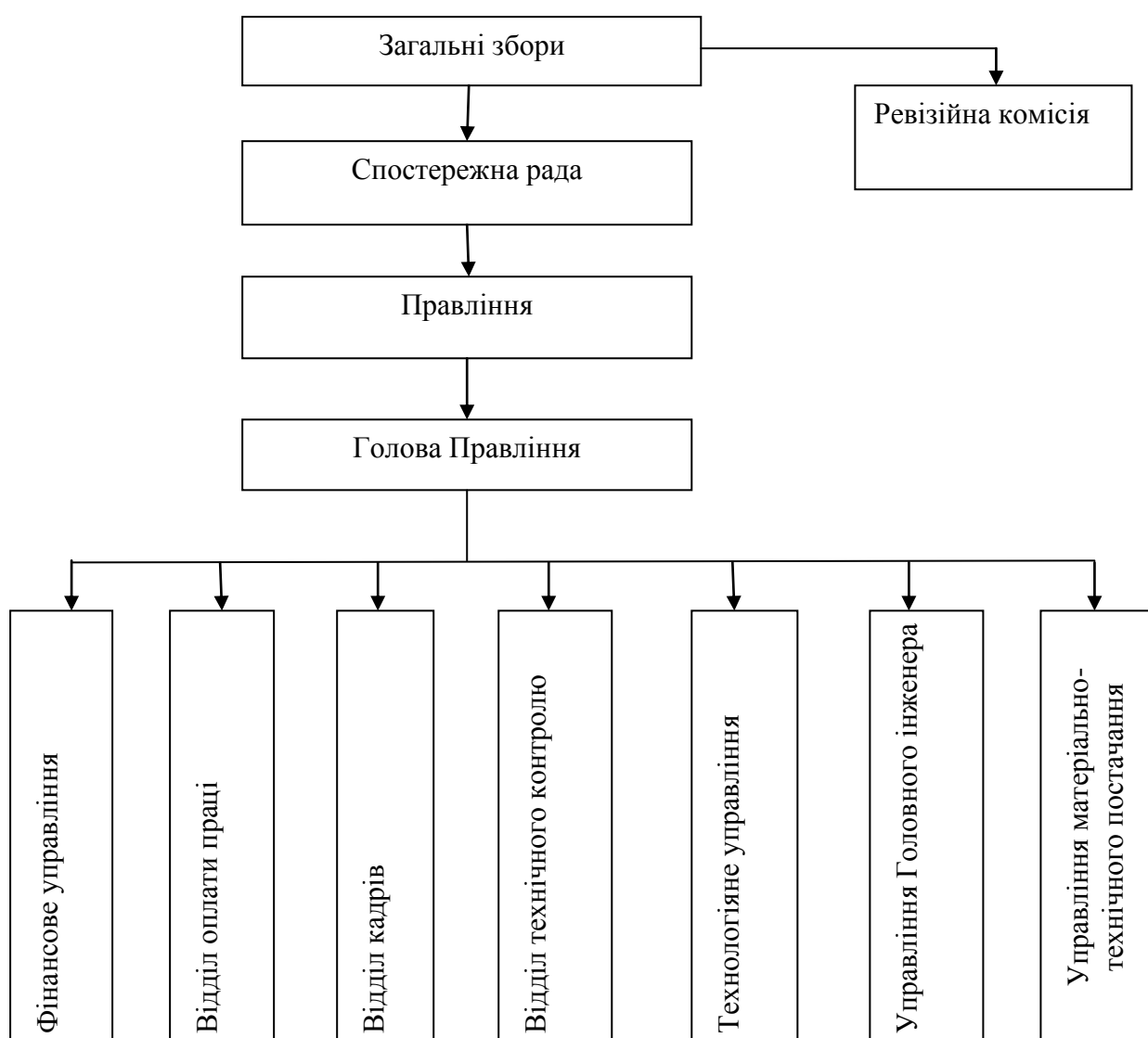


Рис.2.4. Організаційна структура ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат»

Схема організаційної структури управління ПАТ «Вінницький олійножировий комбінат» наведена на рисунку 2.2.

Для ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» характерна лінійно-функціональна організаційна структура. Вона являє собою комбінацію лінійної та функціональної структур. В основу такої структури покладено принцип розподілення повноважень і відповідальності за функціями та прийнятті рішень по вертикалі.

Отже, підприємство «Вінницький олійножировий комбінат» є публічним акціонерним товариством. Воно було створене з метою здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів Товариства. Товариство має самостійний баланс, рахунки в банках як у національній так і в іноземній валютах.

2.2. Оцінка фінансово-господарської діяльності ПрАТ «Вінницький ОЖК»

У 2019 році, незважаючи на те, що олія користується попитом у населення, у комбінату виникали труднощі з її реалізацією через перенасиченість внутрішнього ринку.

Використання потужностей при виробництві олії фасованої становило 9,1%

Використання потужностей при виробництві лушпиння та оболонки гранульованих становило 49,9%

Надлишок лушпиння спалюють у котельні комбінату, отримана пара використовується для забезпечення технологічних процесів на виробництвах комбінату та для опалення приміщень. Теплової енергії в звітному періоді виробили 141 222 Гкал.

Виробництво основних видів продукції

Види продукції	Одиниці виміру	Фактично вироблено		
		За звітний 2019 рік		За попередній 2018 рік
		Всього	У тому числі з давальницької сировини *	
Олія рослинна нерафінована	тонн	283923	251844	301 570
В т ч соняшникова	тонн	237324	219670	267 194
ріпакова	тонн	29190	14765	27 560
соєва	тонн	17409	17409	6 816
Шрот тостований	тонн	299 437	265 525	281 946
В т ч соняшниковий	тонн	195044	180501	223 917
<i>з нього соняшниковий тостований гранульований</i>	<i>тонн</i>	<i>195044</i>	<i>180501</i>	<i>223 917</i>
ріпаковий	тонн	39138	19769	34 199
<i>з нього ріпаковий тостований гранульований</i>	<i>тонн</i>	<i>689</i>	<i>287</i>	<i>3 514</i>
соєвий	тонн	65255	65255	23 830
<i>з нього соєвий тостований гранульований</i>	<i>тонн</i>	<i>65255</i>	<i>65255</i>	<i>23 830</i>
Лушпиння соняш.гранульоване	тонн	38650	38650	46 709
Оболонка соєва гранульована	тонн	1904	1904	983
Олія соняшникова раф. дез.	тонн	8455	8082	8 646
Олія ріпакова раф. дез.	тонн	0	0	1
Олія тропічна раф. дез.	тонн	329	329	495
Маргпродукція всього	тонн	11790	11790	13 113
Саломас	тонн	13957	13957	16 268
Фасована олія	тонн	1995	1984	2 307
Фосфатидний концентрат	тонн	10	0	62

Укладено за джерелом [41]

Чистий Дохід від реалізації продукції, товарів, робіт і послуг Приватного акціонерного товариства «Вінницький олійножировий комбінат» утворюється від господарської діяльності з переробки насіння олійних культур, виробництва маргаринової продукції та жирів, послуг з очищення олій, фасування олії, грануляції лушпиння, громадського харчування, торгівлі та інших послуг та становить в 2019 році без врахування ПДВ, акцизу та інших відрахувань з доходу 1 762 329 тис. грн. , що нижче за торішній на 30,7%

Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) склала 1 690 515 тис.грн., що нижче за торішню на 30,6%

Валовий прибуток склав 71 814 тис.грн. , але зменшився порівняно з минулим роком на 31,88%)

Інші операційні доходи, інші фінансові доходи, дохід з податку на прибуток від звичайної діяльності загалом збільшились на 22,42% та склали в звітному році 181 124 тис.грн.,

Адміністративні витрати - 45 107 тис.грн., що вище за попередній рік на 21%

Витрати на збут -79 808 тис.грн., це на 2% вище ніж за попередній рік

Інші операційні витрати - 116 939 тис.грн. не нижче на 9% ніж за попередній рік

Фінансові витрати - 89 738 тис.грн., це на 15,7% нижче ніж за попередній рік

Чистий фінансовий результат за звітний період склав збиток 78 млн. 653 тис.грн. (збиток зменшився порівняно з минулим роком на 19%)

Таблиця 2.4

Структура елементів операційних витрат ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Елементи операційних витрат	2018 р.		2019 р.		відхилення		примітки
	тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %	тис.грн.	питома вага, %	
матеріальні затрати	1 599 428	78%	910 665	65%	-688 763	-43,06%	збільшилась частка давал переробки
витрати на оплату праці	103 840	5%	123 615	9%	19 775	19,04%	приріст заробітної плати
відрахування на соціальні заходи	22 446	1%	26 725	2%	4 279	19,06%	
амортизація	155 579	8%	159 708	11%	4 129	2,65%	
інші витрати	174 775	9%	176 425	13%	1 650	0,94%	
<i>разом</i>	<i>2 056 068</i>	<i>100%</i>	<i>1 397 138</i>	<i>100%</i>	<i>-658 930</i>	<i>-32,05%</i>	

Укладено за джерелом [41]

В 2019 році Товариство сплатило в бюджети різних рівнів податків та обов'язкових зборів, передбачених законодавством України, крім митних

платежів на загальну суму 61 055 тис.грн., що більше на 17,8 % ніж в минулому 2018 році (50 171 тис. грн.)

В тому числі:

- Податок на прибуток, в тому числі податок з доходів нерезидента, отриманих із джерел в Україні – 5 555 тис.грн. (2018рік – 269 тис.грн.)

- Плату за землю, в тому числі в оренді в сумі – 2 467 тис.грн. (2018 рік –2 088 тис. грн.)

- Екологічний податок та збір за спеціальне використання природних ресурсів (вода) в сумі – 1 090 тис.грн. (2018 рік – 795 тис.грн.)

- Податок з доходів фізичних осіб в сумі – 23 275 тис.грн. (2018 рік – 18 585 тис.грн.,

- Єдиний соціальний внесок в Пенсійний фонд, в тому числі суми відшкодування пільгових пенсій, всього в сумі 26 133 тис.грн. (2018 рік – 22 067 тис.грн.)

- Військовий збір (1.5%) – 1 940 тис.грн. (2018 рік – 1 556 тис. грн.)

- Податок на нерухоме майно – 152 тис.грн. (2018 рік – 139 тис.грн.)

- Рентна плата за користування надрами, використання води, за користування радіочастотами – 363 тис.грн. (2018 рік – 291 тис.грн.)

- Акцизний податок в сумі 80,275 тис.грн.

Господарську діяльність підприємства забезпечують виробничі основні засоби та виробничі запаси. Інші оборотні активи (готова продукція, кошти в розрахунках і грошові кошти) є наслідком підприємницької діяльності и тому важливою ланкою в роботі підприємства є розрахунки. Для завершення їх потрібні час і грошові кошти. Тому завжди на певну звітну дату в балансі залишаються суми дебіторської заборгованості в складі оборотних активів і кредиторської заборгованості в складі поточних зобов'язань, які можуть змінювати реальну величину обігових коштів підприємства. Крім того, підприємство не може працювати без позикових коштів.

Міра ліквідності підприємства залежить від складу оборотних активів і швидкості їх перетворення на грошову форму для погашення термінової заборгованості, тому аналіз ліквідності балансу проводим у порівнянні засобів за активом, згрупованих за рівнем їх ліквідності, і розташованими в порядку зменшення ліквідності із зобов'язаннями за пасивом, згрупованими за строками їх погашення і розташованими в порядку збільшення строків.

Для визначення ліквідності балансу необхідно порівняти підсумки наведених груп активів і зобов'язань.

Баланс вважається абсолютно ліквідним, якщо виконуються наступні співвідношення:

$$A_1 \geq P_1, A_2 \geq P_2, A_3 \geq P_3, A_4 \leq P_4 \quad (1)$$

У підприємства ліквідність балансу відрізняється від абсолютної:

$$A_1 \geq P_1 \quad 43\,393 > 9\,816 \quad - \text{ перша умова нерівності } \mathbf{виконується}$$

$$A_2 \geq P_2 \quad 81\,677 < 986\,574 \quad - \text{ друга умова нерівності } \mathbf{не виконується}$$

$$A_3 \geq P_3 \quad 318\,913 < 518\,686 \quad - \text{ третя умова нерівності } \mathbf{не виконується}$$

$$A_4 \leq P_4 \quad 3\,621\,673 > 2\,550\,580 \quad - \text{ четверта умова нерівності } \mathbf{не виконується}$$

Поточна ліквідність підприємства:

$$\text{Бажане співвідношення} \quad A_1 + A_2 > P_1 + P_2,$$

В нашому випадку:

$$43\,393 + 81\,677 = 125\,070 < 9\,816 + 986\,574 = 996\,390 \text{ тис.грн.}$$

Поточна ліквідність свідчить про неплатоспроможність підприємства на найближчий проміжок часу до моменту, що розглядається

Перспективна ліквідність підприємства:

$$\text{Бажане співвідношення} \quad A_3 + A_4 > P_3 + P_4$$

$$318\,913 + 3\,621\,673 = 3\,940\,586 > 518\,686 + 2\,550\,580 = 3\,069\,266 \text{ тис.грн.}$$

Перспективна ліквідність є прогнозом платоспроможності підприємства на підставі порівняння майбутніх надходжень і платежів.

Показники оцінки ліквідності ПрАТ «Вінницькій ОЖК», 2019 р.

№ з/п	Назва показника	Розрахунок	Нормативне (рекомендоване) значення	Характеристика
1	Коефіцієнт покриття (загальний коефіцієнт ліквідності)	$(A_1 + A_2 + A_3)/(П_1 + П_2)$	>2	Визначається як співвідношення усіх оборотних активів до поточних зобов'язань, характеризує достатність оборотних засобів для покриття боргів. Показує, скільки гривень оборотних активів підприємства припадає на одну гривню поточних зобов'язань
	На кінець 2018р.	$(50105+241184+345460)/(8149+872575)$	0,72	<u>зменшення</u>
	На кінець 2019р.	$(43393+81677+318913)/(9816+986574)$	0,44	
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності	$(A_1+A_2)/(П_1 +П_2)$	>1	Показує, яка частина поточних зобов'язань може бути погашена не тільки за рахунок грошових коштів, але й за рахунок очікуваних фінансових надходжень
	На кінець 2018р	$(50105 + 241184)/(8149 + 872575)$	0,33	<u>зменшення</u>
	На кінець 2019р	$(43393+81677)/(9816+986574)$	0,13	
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$A_1/(П_1+П_2)$	>0,05-0,10	Характеризує негайну готовність підприємства погасити поточні зобов'язання і визначається як відношення суми грошових коштів підприємства до суми поточних зобов'язань В окремих джерелах рекомендуються нормальні обмеження цього показника для підприємств реального сектора економіки на рівні 0,05-0,10. Більш значна частка грошей та поточних фінансових інвестицій може свідчити про неефективність управління цими активами. У підприємств виробничої сфери, величина коефіцієнту абсолютної ліквідності близька до нуля.
	На кінець	$50105/ (8149+872575)$	0,06	<u>зменшення</u>

2018р			
На кінець 2019р	43393/(9816+986574)	0,04	

Укладено за джерелом [41]

Ознакою ризику ліквідності у Товаристві можуть бути незадовільні показники ліквідності або недотримання умов ліквідності балансу, тобто може спостерігатись певний рівень незбалансованості. Незбалансованість ліквідності Товариства може виникнути під впливом декількох груп факторів:

- ризик втрати ліквідності, пов'язаний з незбалансованістю за термінами, сумами і валюти активів і пасивів;
- ризик, пов'язаний з вимогами дострокового погашення кредитних зобов'язань;
- невиконання платіжних зобов'язань споживачами за відвантажену продукцію, надані послуги;
- неможливість реалізації активів, що плануються до продажу у встановлений термін за запланованою ціною;
- помилки в процедурах і процесах, що забезпечують безперервне здійснення платежів Товариством;
- ризик ліквідності, пов'язаний із закриттям ліміту кредитної лінії, відмовою банку в наданні овердрафту.

• Для виявлення вищенаведених факторів під час оцінки ризику незбалансованої ліквідності балансу здійснюються наступні заходи:

- розроблено процедури аналізу грошових потоків Товариства за активними і пасивними операціями стосовно термінів, валют виконання і груп платежів;
- оцінюється ймовірність виникнення вимог про дострокове погашення окремих зобов'язань;
- оцінюється і планується повернення активів на підставі оцінки кредитного і ринкового ризиків, у тому числі великих кредитних ризиків;
- оцінюється і прогнозується позиковий потенціал Товариства для

залучення сторонніх ліквідних ресурсів;

- оцінюються кількісні параметри і стан товарного і фінансового ринків;
- розробляються заходи щодо управління ліквідністю через складання альтернативних сценаріїв.

Діагностика ризику ліквідності може бути проведена на підставі групування активів за ступенем ліквідності, а пасивів - за термінами виконання зобов'язань, тобто на основі аналізу ліквідності балансу.

З іншого боку, ризик ліквідності можна визначити як форму ризику, яка показує ймовірність погашення зобов'язань Товариством на кожному етапі інвестування грошових коштів у виробничий процес. Цей ризик пов'язаний з низьким рівнем віддачі об'єктів інвестування, неефективним створенням відповідних зобов'язань, відсутністю необхідного розміру грошових коштів і т.п.

2.3. Аналіз кадрової політики та соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Відповідно до загальних вимог кадрова політика ПрАТ «Вінницький ОЖК» є:

- узгодженою зі стратегією розвитку підприємства;
- достатньо гнучкою;
- економічно обґрунтованою, виходить з реальних фінансових можливостей підприємства;

Серед елементів кадрової політики ПрАТ «Вінницький ОЖК» слід назвати:

- політику зайнятості, що охоплює забезпечення висококваліфікованим персоналом, створення привабливих умов праці, гарантування її безпеки,

створення можливостей для просування по службі з метою підвищення ступеня задоволення роботою;

- політику навчання, яка передбачає формування відповідної бази навчання, можливостей для підвищення кваліфікації та реалізації прагнень до професійного зростання;

- політику оплати праці, що полягає в наданні достатньо високої порівняно з іншими роботодавцями заробітної плати, яка відповідає досвіду, здібностям і ставленню працівника до своїх обов'язків його трудовому внеску;

- політику добробуту, яка ґрунтується на забезпеченні широкого набору соціальних пільг і благ, створенні умов привабливих для працівників і взаємовигідних для них і для підприємства.

Кадрова політика ПрАТ «Вінницький ОЖК» полягає в продовженні місії стратегічних цілей, орієнтованих на успішні результати діяльності на перспективу розвитку підприємства. Метою кадрової політики нашого підприємства є забезпечення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання ресурсів персоналу, своєчасне забезпечення підрозділів кваліфікованими співробітниками, створення умов для ефективного використання та розвитку потенціалу, задоволення соціально-економічних сподівань та інтересів робітників, закріплення єдиної корпоративної культури, ефективної мотивації та професійного розвитку персоналу.

Кожного року працівники підвищують свою кваліфікацію на курсах підвищення кваліфікації. Для цього розробляється перспективний план підвищення кваліфікації працівників комбінату. Для перевірки рівня знань проводиться систематична атестація працівників. За результатами якої, атестаційна комісія може давати рекомендації щодо призначення працівників на більш високі і відповідальні посади, також в інші підрозділи з урахуванням їхніх професійних здібностей, таким чином, найбільш

досвідчені, надійні та перспективні співробітники починають обіймати вищі та більш відповідальні посади.

Внутрішнє навчання та розвиток персоналу по самовдосконаленню, відбувається завдяки тематичним семінарам і тренінгам та сприяє формуванню єдиного бачення розвитку підприємства та слідуванню загальній тенденції роботи.

Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності. Ефективність діяльності підприємства у великій мірі залежить від ефективності праці персоналу. Саме через зацікавленість працівника у результатах його роботи при створенні належних умов праці можна домогтися підвищення продуктивності у виконанні професійних обов'язків. Саме тому, підприємство реалізує свій потенціал до економічного зростання за умов ефективної мотивації праці персоналу, її удосконалення, розробляючи і поліпшуючи матеріальні і нематеріальні пільги та соціальні гарантії контроль за виконанням яких покладено на Профспілковий комітет первинної організації профспілки ПрАТ «Вінницький ОЖК» (надалі Профспілковий комітет), що має повноваження, визначені національним законодавством та Статутами профспілок. Профспілковий комітет представляє права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем. Сприяє зміцненню трудової дисципліни в колективах структурних підрозділів підприємства, підвищенню продуктивності праці працівників. Забезпечує здійснення дієвого контролю за виконанням роботодавцем вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці та положень колективного договору, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належного виробничого побуту для працівників та забезпечення їх засобами колективного та індивідуального захисту. Сприяє участі представників профспілкового комітету у здійсненні заходів з організації та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників підприємства, виконує рекомендацій заключних актів та здійснення закріпленими лікувально-профілактичними закладами оздоровчих

заходів, диспансерного нагляду за виявленими групами хворих та попередження професійних захворювань. Забезпечує проведення культурно - масової роботи серед працівників підприємства, членів їх сімей, у тому числі організовує проведення традиційних свят у колективі: державних, народних, професійних, спортивних. Організовує туристичні подорожі для працівників виробничих підрозділів по Україні, тури вихідного дня. Приймає участь в проведенні внутрішнього конкурсу і преміюванні «Найкращого підрозділу та найкращого працівника». Щорічно організовує оздоровлення дітей працівників підприємства в період літніх канікул в оздоровчих таборах, санаторіях в межах профбюджету, згідно із заявами батьків.

Основними принципами важливості комплексного підходу взаємодії із персоналом підприємства, поваги до прав людини є гарантованість права на інформацію, відкритість, доступність та свободу її обміну, створюючи умови для оптимального використання кадрового потенціалу, закріплення єдиної корпоративної культури. Для цього проводяться змістовні консультації, інформаційні зустрічі, розміщення актуальної інформації про підприємство на сайті ПрАТ «Вінницький ОЖК», тощо.

На ПрАТ «Вінницький ОЖК» функціонує інтегрована система екологічного менеджменту професійної безпеки та здоров'я (ICM) у відповідності з вимогами міжнародних стандартів ISO 19011:2018 та ISO 45001:2018. Свою діяльність ПрАТ «Вінницький ОЖК» проводить у відповідності з Політикою в сфері екології та професійної безпеки та здоров'я.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» прагне до лідерства в сфері природоохоронної діяльності та професійної безпеки та здоров'я, усвідомлює повноту своєї відповідальності за збереження життя та здоров'я учасників виробничої діяльності та навколишнього середовища, створюючи належні безпечні і здорові умови праці, прагне виключити з практики будь-які випадки нанесення шкоди здоров'ю людей та забрудненню навколишнього середовища. Керівництво ПрАТ «Вінницький ОЖК» зобов'язується

забезпечити створення здорових та безпечних умов праці, планування та реалізацію програм, спрямованих на реалізацію природоохоронних заходів. Керівництво зобов'язується публічно інформувати зацікавлені сторони про результати і наміри в сфері екології та професійної безпеки та здоров'я. Політика в сфері екології та професійної безпеки та здоров'я обов'язкова для виконання всіма членами колективу підприємства.

Персонал підприємства ознайомлений з політикою, яка розповсюджена у підрозділах.

Згідно з національним законодавством з метою своєчасного реагування на реальні аварійні ситуації та запобігання або пом'якшення шкідливого впливу їх на навколишнє середовище та безпеку праці та здоров'я персоналу розроблені Плани локалізації та ліквідації аварійних ситуацій і аварій (далі, ПЛАС) організацією, яка має дозвіл (ліцензію) державних органів. ПЛАС проходить експертизу в експертному центрі державної інспекції з питань праці, погоджуються з державними органами надзвичайних ситуацій. В ПЛАС визначені схеми, імовірність моделей виникнення і розвитку аварій, радіуси зон ураження, можливі наслідки ураження людей, споруд, оперативна частина дій персоналу.

На ПрАТ «Вінницький ОЖК» оформлена Декларація безпеки об'єкта (об'єктів) підвищеної небезпеки, яка занесена в Державний реєстр об'єктів підвищеної небезпеки.

Відповідно до оперативної частини ПЛАС особа, яка виявила аварійну ситуацію доповідає засобами зв'язку диспетчеру, який знаходиться в пожежній частині (паралельно автоматизованій системі раннього виявлення), керівнику підрозділу. Черговий диспетчер інформує відповідальних осіб в залежності від аварійної ситуації і викликає добровільну пожежну команду, аварійно-рятувальну і аварійно-технічну ланки, медичну службу. Оповідчає про аварію і масштаби оперативного чергового управління надзвичайних ситуацій міста, відділ оперативного реагування міської ради, диспетчера муніципальної швидкої допомоги, чергового міського управління поліції. Всі

подальші дії виконуються відповідно до оперативної частини ПЛАС в залежності від аварії та її масштабів. Всі працівники ПрАТ «Вінницький ОЖК» проходять навчання та аварійні тренування по ПЛАС відповідно до графіків, кожних три місяці.

Розроблена Методика М-4.4.7-01-01 ВИЗНАЧЕННЯ ГОТОВНОСТІ ДО АВАРІЙНИХ СИТУАЦІЙ І РЕАГУВАННЯ НА НИХ

Таблиця 2.6

Плани ліквідації аварійних ситуацій (ПЛАС)

ПЛАС елеватора насіння
ПЛАС аміачно – холодильного відділення
ПЛАС для олійно-екстракційних цехів ОЕВ
ПЛАС для киснево-наповнювальної станції (КНС) електролізного цеху
ПЛАС для елеватора шроту
ПЛАС для пункту сірчаної кислоти
ПЛАС для олійно-екстракційного цеху ОЕЗ-2
ПЛАС гідрогенізаційного заводу
ПЛАС газобалонної установки для газоімпульсної очистки котла
ПЛАС котельні для утилізації лушпиння з відділенням грануляції
ПЛАС складу балонів з пропаном-бутаном
ПЛАС парогенераторної гідрогенізаційного заводу
ПЛАС автозаправної станції

Укладено за джерелом [41]

У ПрАТ «Вінницький ОЖК» розроблений і періодично оновлюється Реєстр небезпек ПрАТ «Вінницький ОЖК». Ризики в сфері професійної безпеки та здоров'я, заходи управління ними розглядаються як при впровадженні системи менеджменту професійної безпеки та здоров'я, так і підтримки її функціонування.

Аналіз результатів оцінки ризиків використовується при визначенні завдань в сфері професійної безпеки та здоров'я.

Розроблена Програма реалізації цілей в сфері професійної безпеки та здоров'я і екологічних цілей на 2019 рік та заходи по забезпеченню ресурсами, в якому вказані відповідальні за виконання заходів.

Розроблені Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничого травматизму, професійних захворювань та аварій на 2019 рік.

Для організації виконання правових, організаційно-технічних, санітарно - гігієнічних, соціально-економічних і лікувально - профілактичних заходів, спрямованих на запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям в процесі праці створений відділ охорони праці, який входить до їх структури як один з основних виробничо-технічних служб. Його діяльність здійснюється шляхом координації діяльності інших служб і підрозділів з питань охорони праці відповідно до Положення про нього, розробленого згідно з Типовим положенням про службу охорони праці.

Моніторинг з питань професійної безпеки та здоров'я проводиться у відповідності із визначеними соціальними ризиками. Оцінка соціальних ризиків періодично переглядається. Моніторинг проводиться для всіх областей виробництва, які мають потенціальний ризик. Перевіряються виконання нормативних вимог, відслідковуються нормативні та соціальні показники. За результатами моніторингу розробляються плани та заходи щодо поліпшення системи соціального управління.

Моніторинг безпечних умов праці на робочих місцях здійснюється керівниками підрозділів, адміністрацією та державними службами.

Проводиться атестація робочих місць з питань охорони праці та техніки безпеки.

Відділом ОП і ТБ проводяться перевірки обладнання, робочих місць у підрозділах, на відповідність нормативних актів, видаються до обов'язкового виконання приписи, на які, по результатам виконання, керівники підрозділів надають інформацію про виконання. Два рази на рік відділ ОП і ТБ звітує перед головою правління про виконану роботу.

Працівники виконують вимоги щодо проходження медичних оглядів, щодо дотримання охайності та чистоти одягу, відсутності дрібних предметів та прикрас, правил миття та дезінфекції рук та ін.

Працівники, які проводять технологічний процес виробництва харчової продукції, повинні перебувати в санодязі. Працівники, що миють резервуари, танки, інвентар, обладнання, прибирають приміщення, забезпечуються комплектом спеціального одягу, спеціального взуття, та засобами індивідуального захисту (очки, фартухи, рукавиці та ін). Санодяг та спецодяг своєчасно ремонтують, він повинен бути охайним і чистим. Забруднений санодяг та спецодяг працівники по мірі забруднення, але не рідше одного разу в 3 дні, кладуть у спеціальний контейнер. Відповідальна особа щоденно відносить забруднений одяг в пральню комбінату (згідно реєстру), а чистий одяг приносить на виробничій підрозділ.

Згідно Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту, «Типовим нормам безкоштовної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту» працівникам видається спеціальний одяг, спеціального взуття та інші засоби індивідуального захисту. Додатково видаються футболки, головні убори, про що описано в колективному договорі між правлінням комбінату та колективом працівників. Спеціальний одяг замовляється в корпоративному стилі.

На комбінаті у 2019 році :

- пройшли перевірку знань – 666 чоловік,
- підвищили кваліфікацію – 11 чоловік.

Станом на 31.12.2019 рік на комбінаті працювало - 851 чол. із них жінок - 337 чол., з них мають:

- повну вищу освіту 191 чол. із них 92 жінки;
- базову вищу освіту 176 чол. із них 81 жінка;
- спеціальну освіту 170 чол. із них 49 жінок.

Таким чином працівники які мають освіту – 63% з них жінки 41%.

У 2019 році працювало 54 інваліда.

Проходять строкову військову службу – 5 чоловік, військову службу за контрактом – 5 чол.

ПрАТ «Вінницький ОЖК» є базою для проходження виробничої практики Вінницького коледжу Національного університету харчових технологій з спеціальностей технологія жирів та жирозамінників, експлуатація електроустаткування на промислових підприємствах та з інших спеціальностей. В 2019 році 46 студентів пройшли практику на комбінаті.

Крім того пройшли практику студенти з інших навчальних закладів а саме:

Київський університет харчових технологій – 17 студентів;

Вінницький торговельно-економічний університет – 8 чол.;

Вінницький національний аграрний університет – 28 чол.;

Донецький національний університет імені В. Стуса – 25 чол.;

Вінницький національний технічний університет – 11 чол.;

Тернопільський національний економічний університет- 2 чол..

Таким чином, ми можемо структурувати витрати на персонал підприємства з урахуванням зазначених вище напрямків.

Таблиця 2.7.

Структура витрат на персонал ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Класифікація витрат	Види витрат
Заробітна плата	Нарахована працівникам за тарифними ставками і окладами за відпрацьований час.
Витрати на навчання, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників	- витрати на процедуру відбору кадрів (психологічні тести, співбесіди); витрати на проведення заходів по підвищенню зацікавленості кадрів; витрати на розвиток навчальної бази; витрати на навчальний матеріал; витрати на спеціальні ввідні програми для працівника (тренувальні програми, витрати на виробниче навчання).
Витрати для виконання соціальних заходів, передбачених у колективному договорі.	- пільгові пенсійні виплати; соціальні виплати та заходи для непрацюючих ветеранів праці;

	-одноразова допомога ветеранам праці при звільненні на пенсію та ін.
Витрати на заходи з охорони праці	- витрати на профілактику професійних захворювань; -витрати на спецодяг та засоби індивідуального захисту.
Витрати на соціальні заходи підприємства	витрати на придбання путівок для співробітників заводу у відокремлений структурний підрозділ "Санаторій-профілакторій"; витрати на забезпечення ДОТ «Соняшник»; витрати на забезпечення бази відпочинку «Оліяр»
Витрати на соціальну підтримку співробітників	- дотації на харчування працівників підприємства; -витрати на забезпечення робітників пільговими путівками в дитячі оздоровчі центри у Закарпатті; -виплати підприємства фонду «Милосердя і здоров'я» (допомога ветеранам війни та праці, інвалідам праці та сім'ям працівників, які загинули на підприємстві, пенсіонерам, самотнім людям, багатодітним сім'ям - тобто всім, хто вимагає посиленої турботи суспільства і поліпшення соціального і медичного обслуговування)

ПрАТ «Вінницький ОЖК», його керівництво та працівники неодноразово отримували подяки від державних, обласних та міських органів влади за сумлінну працю та участь у громадському житті країни.

Таблиця 2.8

Основні показники трудової діяльності ПрАТ «Віолія»

Показник	2019 рік	2018 рік	Зміни в %
Середньооблікова кількість усіх працівників, осіб	845	881	95,9
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	835	869	96,1
Фонд оплати праці, тис. грн.	119582,5	103743,5	115,3
Середньомісячна зарплата, грн.	11934,38	9948,55	120,0

Укладено за джерелом [41]

Відповідно до структури, проведемо аналіз основних витрат на персонал в табл. 2.9.

Динаміка основних витрат на персонал ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Вид витрат	Відносне відхилення (%)		
	2019/2018	2020/2019	2020/2018
Загальний фонд оплати праці (ФОП), грн.	-10,2	15,5	3,7
Загальні витрати на навчання, підготовку, перепідготовку, тис. грн	11,1	13,96	26,6
Витрати на виконання соціальних заходів, млн. грн	-14,3	15,7	-0,8
Витрати на утримання медичних центрів заводу, млн. грн	66,7	25	108,3
Витрати на заходи з О/П, тис. Грн	-0,6	1,8	1,3
Витрати на профілактику проф.захворювань, тис. Грн	24,2	14,6	42,4
Витрати на спецодяг та засоби індивідуального захисту, млн. грн	0	2,5	2,5
Разом:	-9,9	14,7	3,3

Укладено автором за даними підприємства*

(дані наведено у відносних величинах, оскільки інформація не пройшла затвердження Загальними зборами підприємства)

Динаміка витрат на соціальні заходи ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Вид витрат	Відносне відхилення (%)		
	2019/2018	2020/2019	2020/2018
Витрати на забезпечення будинку культури, тис. грн.	-4,9	5,8	0,6
Витрати на утримання відокремленого структурного підрозділу «Санаторій-профілакторій», тис.грн	-17,9	8,1	-11,3
Витрати на забезпечення дитячого оздоровчого табору «Соняшник», тис. грн	-14,8	9,4	-6,8
Витрати на забезпечення бази відпочинку «Оліяр», тис. грн	-27,7	28	-47,9
інше	-23,1	-4,3	26,4
Разом:	42,4	2,6	38,7

Укладено автором за даними підприємства

Колектив комбінату активно сприяв розвитку благодійної діяльності, постійно допомагав в роботі дитячих творчих колективів, підтримував проведення фестивалів творчості й талантів для дітей з обмеженими можливостями, безкорисливо допомагав і підтримував бійців та

добровольців, які в ході антитерористичної операції у важких боях відстоювали незалежність та європейське майбутнє нашої держави.

В 2019 році ПрАТ «Віоля» надало благодійні, фінансові допомоги в Благодійні фонди міста та юридичним особам та безоплатно передало в комунальну власність згідно рішень Вінницької Міськради основних засобів, обладнання, інших матеріальних цінностей та грошових коштів на загальну суму 66 616 тис.грн.

Таблиця 2.11

Оцінка відповідальності соціальних практик ПрАТ «Вінницький ОЖК», %

Показник	Харчова промисловість	Віоля
Плинність кадрів,%	16-60	21,5
Продуктивність праці, тис. грн./чол	-	14,8
Рівень контрактної культури	-	+
Понаднормове навантаження,%	73,0	88,2
Неповна зайнятість,%	30	1,2
Кількість заяв на 1 вакансію	3-4	21
Задоволеність працею,%	34	42
Гендерна рівність	-	+
Умови та безпека праці	+	+
Працевлаштування людей з обмеженими можливостями	+	+

Укладено за джерелом [42,43]

Слід відмітити, що підприємство приділяє увагу соціальним програмам регіону – це допомагає їм напрацьовувати імідж турботливого бізнесу, що піклується про людей.

Таблиця 2.12

Благодійна та добродійна діяльність ПрАТ «Вінницький ОЖК», тис.грн.

Напрямок благодійництва	Роки		Зміни, %
	2013	2019	
Участь у благодійних фондах	1261,1	3648, 2	289,3
Підтримка соціальних програм регіону	3940,2	5621,2	142,7

Спонсорська участь у національних заходах	2574,5	3411,7	132,5
Підтримка культури, освіти, науки	970,1	2134,5	220,0
Підтримка заходів з охорони здоров'я та довкілля	955,15	5422,1	567,7
Передання майна Вінницькій райдержадміністрації	47620,1	66050	138,2
Усього	57320,8	86287,7	150,5

Укладено за джерелом [41-43]

За вагомий внесок у розвиток волонтерського руху, самовідданість та небайдужість, проявлені під час надання допомоги учасникам Операції об'єднаних сил та з нагоди Міжнародного дня волонтера в 2019 році ПрАТ «Вінницький ОЖК» нагороджений Подякою Вінницької міської ради та виконавчого комітету .

Гарантована частина оплати праці на половині підприємств оліє-жирового комплексу складає близько 70%, на 38,9% - понад 50%, а 10% підприємств, зокрема на Вінницькому ОЕЗ, Харківському та Ніжинському ЖК – лише 35-48%, що негативним чином впливає на соціальні гарантії працівників (доречі, і сукупний рівень оплати на вказаних підприємствах є нижчим по галузі). [41-43]

Проаналізуємо вплив витрат на персонал на ПРАТ «Віолія» через його чистий прибуток представлена в табл. 2.13

Таблиця 2.13

**Динаміка
економічної ефективності (рентабельності) витрат на персонал
на підприємстві ПрАТ «Вінницький ОЖК»**

Показники	Темп зростання, %		
	2019/2018	2020/2019	2020/2018
Прибуток, млн. грн.	0,88	0,36	0,32
Витрати на персонал, грн.	0,9	1,15	1,03

Укладено автором

Частка витрат на персонал зросла в 2020 році на 0,42 грн., що на 18% вище, ніж у 2019 році.

Понаднормове навантаження практично не віддзеркалюється у звітах та не оплачується додатково – це, так би мовити, частина обов’язкової лояльності працівників до роботодавця та прихований податок на тиск безробіття, який «сплачують» наймані працівники.

Відсутність групи «ключового персоналу» та ставлення до працівників як до «витратного матеріалу» спричиняє наявність у 60% випадків формування жорсткого менеджменту на підприємствах. Якщо розглянути структуру пільг – вона суттєво відрізняється в залежності від формату підприємства. Пропозиції по соціальному пакету (медичне страхування, оплата об’єднуючих заходів, використання автомобілю, мобільного зв’язку та надання внутрішніх позик) роблять навіть жорсткий мікроклімат підприємства привабливим для працевлаштування.

На підприємствах оліє-жирової галузі практично не використовується бонусна система за досягнення економічних результатів або зростання кваліфікації. По категоріях персоналу вона підрозділяється наступним чином: для вищої ланки – пільги та бонуси, для виконавців бізнес-функцій та робітників – за продуктивність.

Таблиця 2.14

Оцінка напрямів соціальних практик на ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Характеристика соціальних практик підприємства	Оцінка відповідності вимогам ЄС, %
Зарплата для усіх працівників більше середньої по галузі, виплата повних внесків на соціальне забезпечення, що просувається як стандарт в індустрії серед партнерів та клієнтів	25
Проводяться обов’язкові тренування з дотримання правил безпеки та здоров’я	
Залучені спеціальні фахівців з охорони праці	
Усіх працівників забезпечено спецодягом та медичним оглядом	
Позитивна практика поширюється на нові підприємства	
Розвиток людського капіталу: тренінги, безперервне навчання безпеці праці, спеціалізовані конференції з фахівцями виробничого напрямку, періодичне навчання із залученням українських та іноземних фахівців. Роботу з кадровим резервом направлено на управлінську категорію: спільно з Хоенхаймским Університетом запущено програму корпоративного Агро МВА, яка складається з декількох освітніх модулів для розробки управлінських навичок менеджерів середньої ланки	

Укладено за джерелом [41-43]

Компанія не дотримується на практиці 40 годинного робочого тижня, але і не нараховує додаткової платні за понаднормові витрати робочого часу.

Таблиця 2.15

Прозорість стратегії додаткової винагороди, %

Показник	Віолія
Виплати за продуктивність праці	11,2
Гарантовані виплати*	86,3
Компенсації за ненормований робочий графік	2,3
Грошові пільги	28,1
Матеріальні пільги	17,4

Укладено за джерелом [41-43]

В компанії надають своїм працівникам додаткові дні до відпустки. Протягом року застосовувалась практика надання короткострокових відпусток без надання лікарняного листа. Ця пільга використовувалась усіма категоріями співробітників. Середня тривалість вказаного періоду становила 4 дні, але застосовувалась 2-3 рази на рік, що сумарно складає 12 днів повної оплати неформалізованої відпустки. Для надання додаткової оплачуваної відпустки з поважних причин було застосовано наступні аргументи: весілля – 32%; догляд за дитиною або близькими - 30%; нетерміновий ремонт сантехніки та автомобіля – 18%; відвідування лікаря – 10%; похорон - 4%; народження дитини – 3%.

Часто змінні бонуси виплачуються за результатами роботи або оцінки і розраховуються як відсоток від заробітної плати.

Таблиця 2.16

Структура пільг на ПрАТ «Вінницький ОЖК», %

Показники	Віолія
Харчування, проживання, проїзд	37,1
Медичне страхування	89,6
Корпоративні, спортивні та соціальні заходи	76,2
Оплата мобільного зв'язку	96,1
Корпоративні автомобілі	31,4
Фінансові пільги, позики, допомога	35,2

Укладено за джерелом [41-43]

Крім того використовуються цільові бонуси у вигляді відсотка до зарплати, які нараховуються за досягнення працівником 100% поставлених цілей.

До складу показника – загальна винагорода – включено усі види доплат, бонусів та наданих пільг у перерахунку на грошовий еквівалент за цінами ринку.

Таблиця 2.17

**Виплата бонусів по групах та категоріях персоналу ПрАТ
«Вінницький ОЖК»**

Показник	Виплати за продуктивність праці	Гарантовані виплати	Компенсації за не нормований робочий графік	Грошові пільги	Матеріальні пільги
Топменеджмент		*		*	*
Менеджмент середньої ланки		*		*	*
Спеціалісти бізнес-функцій	*	*			*
Спеціалісти адміністративних функцій		*			*
Спеціалісти з продажу	*	*		*	
Виробничий персонал	*	*			

Укладено за джерелом [41-43]

Зростання рівня професіоналізму включає найнятий менеджмент у процеси формування конкурентних переваг та преференцій адміністративного походження, що створює додаткову напругу для власника. Ротація серед менеджменту нижчої ланки значно менша, оскільки вони виконують лише вузькі, окремі функції і часто неспроможні досягнути систему ведення бізнесу. За даними досліджень виявлено, що рівень задоволеності працею та компанією у цілому серед трудового колективу є неоднорідним.

Оцінка компанії працівниками (бали, 5 - максимально)

Показники	Оцінка, бали
Колектив та корпоративна культура	3
Керівництво та ставлення до працівників	2
Умови роботи	4
Соціальний пакет та пільги	3
Перспективи професійного росту	2

Укладено за джерелом [42]

Компанія має ділові стосунки з компаніями з Європи і впроваджує принципи соціальної відповідальності бізнесу. Проте в процесі було виявлено тенденцію, що у значній кількості випадків цей процес має здебільшого формальний характер.

Рівень соціальної відповідальності ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Напрямок КСВ	Віолія
Формалізація політики КСВ	-
Розкриття інформації про компанію	-
Наявність соціальних програм	*
Наявність перенавчання	*
Формалізація етики ставлення до споживача	*
Співпраця з громадою (програми)	*
Етика відносин із акціонерами	*
Екологічні програми	*

Укладено за джерелом [38,40]

Формальний підхід проявився і в ставлення до впровадження сучасних трудових практик, що сприяють розвитку колективу.

Трудовий колектив набуває низки загальносистемних (кількісних і якісних) ознак, серед яких важливо визначити такі характеристики, як:

- автономія: рівень самостійності трудового колективу у виборі засобів і способів досягнення виробничих цілей;
- згуртованість: рівень соціально-психологічної сумісності між всіма членами колективу;
- інтегративність: здатність трудового колективу зберігати свою структуру і функції;

**Оцінка трудових практик ПрАТ «Вінницький ОЖК» за методом
CSR**

<i>Трудові практики</i>	<i>ЄС</i>	<i>Віоля</i>
Наявність Кодексу менеджменту	4	0,1
Наявність Програми соціального захисту	4	2
Наявність програми сприяння розвитку	4	2
Відсоток працівників, що уклали колдоговір	2	2
Дотримання гендерної рівності в бізнесі	3	0,5
Забезпечення умов праці (контроль нещасних випадків, опати понаднормового навантаження)	3	2
Разом	20	8,6

Укладено за джерелом [43]

— оптимальний розмір: це така чисельність трудового колективу, яка дозволяє якісно виконувати всі необхідні функції з мінімальними витратами праці і засобів при забезпеченні найкращих умов для особистих взаємовідносин. Соціальний стан колективу містить у собі цілий комплекс якісних сторін, які повинні бути відповідним чином оцінені [44].

**Узагальнення виявлених проблем соціального розвитку персоналу
на ПрАТ «Вінницький ОЖК», %**

Показник	Частка ідентичних відповідей	
	Позитивна оцінка	Негативна оцінка
Співробітництво та обмін ідеями	2	32
Вміння працювати в команді:		
керівники	81	
працівники		38
Наявність зв'язку між результатом та оплатою	46	47
Прозорість умов побудови кар'єри		41
Рівень довіри до наказів керівництва		36
Культура інновацій,		33
Рівень підтримки інновацій керівництвом		31
Оптимальність чисельності персоналу		47
Ставлення до структури компанії		41
Вплив розвитку персоналу на ринкову вартість компанії	80	29
Наявність конфлікту: менеджмент-персонал		32
Дієвість програми розвитку персоналу		28

Укладено за даними [42]

В результаті опрацювання думок працівників підприємства щодо можливостей їх особистого розвитку в ПрАТ «Віолія» ми отримали наступні результати представлені в табл.2.21.

Моніторинг безпечних умов праці на робочих місцях здійснюється керівниками підрозділів, адміністрацією та державними службами.

Кадрова політика ПрАТ «Вінницький ОЖК» полягає в системі роботи з персоналом, що має на меті створення згуртованого й відповідального високопродуктивного колективу для реалізації можливостей підприємства адекватно реагуючи на зміни в зовнішньому та внутрішньому середовищах.

В широкому розумінні – це система усвідомлених та обґрунтованих правил і норм, які приводять людські ресурси у відповідність зі стратегією підприємства.

Підприємство приділяє увагу збереженню здоров'я працівників, їх періодичному оздоровленню, включаючи членів їх сімей.

В 2019 році підприємство надало благодійної, фінансової допомоги в Благодійні фонди міста та юридичним особам та безоплатно передало в комунальну власність згідно рішень Вінницький Міськради основних засобів, обладнання, інших матеріальних цінностей та грошових коштів на загальну суму 66 млн.050 тис.грн.

Чистий фінансовий результат за звітний період склав збиток 78 млн. 653 тис.грн. (збиток зменшився порівняно з минулим роком на 19%).

Значну увагу приділяється екологічній політиці та збереженню довкілля.

Найбільш поширені проблеми управління соціальним розвитком персоналу є наступні:

1. керівником відділу стає найкращий фахівець. Але він знає тільки свою роботу, чудово орієнтуючись у своїй області, а про решту сферах має загальне уявлення. Це може стати причиною помилок при управлінні людьми на підприємстві.

2. Керівникам доводиться часто долати опір співробітників. А працівники можуть втомлюватися від конфліктних ситуацій на виробництві.

3. неврахування індивідуальних особливостей характеру виконавця.

4. власник та менеджмент компанії вважає, що працівник, отримуючи заробітну плату, повинен працювати на знос.

5. Велика різниця в розмірі заробітної плати. Йдеться про суттєве розриві між доходами начальства і персоналу фірми. Розрив може бути істотним, тоді дохід відрізняється в рази.

6. Ряд керівників, взаємодіючи з кадрами, ніби чекає, коли ж у відділі з'явиться герой, який за мить вирішить всі проблеми. Все це тільки загострює конфлікти на підприємстві.

7.Ряд керівників всіляко підтримує дистанцію між собою і працюють у відділі фахівцями. Такий стиль керівництва не сприяє створенню комфортної атмосфери. Персонал віддаляється від керівника.

8. Плинність кадрів. Причини можуть бути різними. Фахівці звільняються через низьку оплату праці. Крім того, до звільнення підштовхує невміння керівника управляти людьми, неефективна організація роботи фахівців , уникнення прийому на роботу молодих фахівців, при їх прийомі на роботу іноді атмосфера в колективі стає негативної, що новачок звільняється. Так компанія втрачає перспективних фахівців.

Ці проблеми управління персоналом актуальні не тільки досліджуваному підприємству, а і багатьом компаніям. Грамотний керівник, використовуючи теоретичні знання і застосовуючи сучасні практичні навички, впорається з усіма неприємними ситуаціями, які виникають в колективі.

РОЗДІЛ 3. АКТУАЛІЗАЦІЯ НАПРЯМКІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ НА ПРАТ «ВІННИЦЬКИЙ ОЖК»

3.1. Обрання напрямку соціального розвитку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Результати дослідження, проведеного McKinsey і Conference Board, показали, що генеральні директори по всьому світу ставлять управління персоналом лише на восьме або дев'яте місце за важливістю. При цьому вони однотайно говорять про те, що їх головним завданням є збереження і примноження людського капіталу [45].

Ось три ключові проблеми HR, про які говорять сьогодні експерти:

Управління персоналом не пов'язане з бізнесом незважаючи на те, що відділи кадрів давно намагаються стати повноправними учасниками бізнес-процесів, їм вкрай складно домогтися відповідного ставлення і утримати позиції. Пітер Каппелла, професор менеджменту в Уортонській школі бізнесу, в своїй статті для Harvard Business Review стверджує, що вина частково лежить на стан ринку праці. Маючи велику кількість потенційних кандидатів і заручившись відчайдушною лояльністю вже найнятих працівників, багато керівників згадують про відділ кадрів, тільки коли збираються хмари. Багато хто задається питанням: навіщо турбуватися про навчання співробітників та інвестувати в розвиток кадрового потенціалу, якщо конкуренти готові зробити це за мене? Більш того, іноді відділи кадрів ненавмисно відчужуються від бізнесу.

Ось що пише Пітер Л. Аллен в McKinsey Quarterly: «Коли відділ кадрів вважає себе керівником, посередником і наставником, це віддаляє керівників від підлеглих і підсилює протиставлення людей і результатів. Ось чому в багатьох відділах кадрів решту компанії називають «бізнесом»: занадто часто фахівці з підбору персоналу не відчують себе його частиною». Каппеллі і Аллен впевнені, що відділ кадрів повинен бути націлений на вирішення

першочергових проблем компанії. У міру розвитку співробітники відділу кадрів відчують все більшу спокосу впровадити типовий набір передових практик по всій організації [45].

Насправді відділу кадрів слід орієнтуватися на контекст і створювати стратегії з урахуванням специфіки компанії і галузі, щоб задовольнити безпосередні та довгострокові потреби бізнесу.

Це має на увазі створення нової ролі для директора по кадрам, що включає три основні завдання:

прогнозування результатів,

виявлення проблем та

надання рекомендацій по створенню додаткових цінностей.

Управління персоналом не піддається кількісній оцінці на відміну від інших підрозділів, результати відділу кадрів можна оцінити лише через деякий час, тому іноді йому складно довести, що його діяльність може принести користь в найближчому майбутньому.

Останні 50 років з усією визначеністю показали, що гроші не є єдиним стимулом до праці. Невдоволення рівнем оплати праці, безумовно, впливає на бажання працювати, істотно знижуючи його. Гідний рівень оплати, однак, може вважатися лише «фактором гігієни», як сказав близько 40 років тому Фредерік Герцберг (рід. В 1923 році) в своїй книзі *The Motivation to Work*, випущеної в 1959 році. Що ж стимулює працівників, особливо фахівців високого класу? Виявляється, те ж саме, що стимулює добровольців [46].

Людьми не треба «керувати». Завдання - направляти людей.

Мета - зробити максимально продуктивними специфічні навички і знання кожного окремого працівника.

Сучасний менеджмент персоналу треба представити в чотирьох вимірах:

- функціональне або технологічне (Структури, функції, напрямки, механізми, технології і т.д.);
- соціальне (соціальні взаємини і поведінку, бізнес-етика і соціальна відповідальність, соціальні зміни і т.д.);

- психологічне (індивідуальні реакції, почуття, емоції, сприйняття, настрої, надії, очікування, відчуття, інтуїція, інтерпретації і т.п.);
- духовне (творчість, смисли, цінності, воля, сила, енергетика).

За кожним з перших трьох вимірів варто певний тип капіталу - об'єкт управління.

Соціальний вимір пов'язаний з управлінням людським (освіта, навички, досвід), інтелектуальним (знання, інтелектуальна власність) і соціальним капіталом (відношення, зв'язку).

Таким чином завдання сучасного керівника, сучасної успішної організації – скеровувати розвиток трудового колективу у напрямку вдосконалення творчих, духовних та моральних якостей [47].

Управління соціальним розвитком трудового колективу включає в себе:

- Вдосконалення умов праці;
- Організацію охорони здоров'я;
- Покращення культурно-побутових умов;
- Вдосконалення соціальних стосунків в колективі;
- Підвищення суспільної активності працівників.

Справа в тому, що не кожна сукупність працівників організації фактично являє собою трудовий колектив. Трудовий колектив - це особлива соціальна спільність або об'єднання людей, яке відрізняється тим, що основним предметом відносин між її членами або більшістю їх є цілі і завдання організації як господарського суб'єкта. Іншими словами, трудовий колектив принципово відрізняється від інших трудових спільнот тим, що більшість його учасників сприймають цілі організації як свої власні, всіляко прагнуть сприяти їх досягненню, постійно виявляють інтерес до роботі свого підрозділу і організації в цілому. Тому створення умов для того, щоб мети організації стали суттєвою частиною особистих цілей працівників, можна вважати одним з головних завдань соціального управління організацією [48].

У господарських організаціях, що функціонують в ринковій економіці як самостійних економічних суб'єктів, розробка планів і програм соціального

розвитку не є самоціллю. Показники, включені в план або програму соціального розвитку, точніше, їх кількісні значення, служать соціальними орієнтирами роботи підприємства в перспективі і предметом обговорення під час укладання колективного договору між найманими працівниками і адміністрацією (роботодавцем). Таким чином, колективний договір як документ, що визначає конкретні завдання службам, реалізують комплекс функцій соціального управління, має в порівнянні з планом (Програмою) соціального розвитку більш високий управлінський статус. Саме колективний договір служить юридичною підставою для реалізації цілей, що містяться в концепції і стратегії соціального розвитку, зафіксованих в плані або програмі соціального розвитку у вигляді показників і відповідних їм кількісних значень [48].

Колективний договір, укладений між адміністрацією та трудовим колективом організації, - це один з основних елементів механізму «соціального партнерства», діючого на корпоративному рівні, т. е. на рівні підприємств і організацій.

Колективний договір між роботодавцем - ПрАТ «Віолія» і його працівниками на 2019-2020 рр. передбачав поряд із забезпеченням працівників роботою протягом строку його дії наступні гарантії та зобов'язання:

- надання цільової позики на обзаведення господарством у розмірі до 50000 грн. терміном до 2 років іногороднім молодим і запрошеним фахівцям додатково до виплати підйомних і оплаті проїзду;
- надання за особистими заявами матеріальної допомоги на початкове заведення господарства в розмірі, не нижчому від встановленого законодавством, працівникам, які повернулися протягом року на колишнє місце роботи вперше після звільнення з військової служби за призовом та АТО;
- надання переважного права на залишення на роботі при скорочення чисельності або штату працівників за інших рівних умов, визначених

трудовам законодавством, працівникам, сім'ї яких втратили годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві в АТ, і працівникам, в сім'ях яких є інваліди I або II групи (чоловік, діти, утриманці), які отримали трудове каліцтво (профзахворювання), пов'язане з роботою в АТ;

- перевагу в прийомі на роботу працівникам, звільненим з АТ внаслідок отримання виробничої травми або професійного захворювання, якщо їх кваліфікація та стан здоров'я відповідають вимогам вакантного робочого місця, а також особам, раніше звільненим з АТ за скороченням штатів (крім порушників трудової дисципліни) і які перебувають на обліку в службі зайнятості населення, якщо їх кваліфікація і стан здоров'я відповідають вимогам вакантного робочого місця;

- організація роботодавцем 50 нових робочих місць з наданням переважного права працевлаштування на них ветерана АТО та інвалідам;

- оплата роботодавцем часу простою в розмірі 500 грн. за кожний невідпрацьований час, але не менше 2/3 годинної тарифної ставки (встановленого окладу) з метою уникнення звільнення при простої, викликаному тимчасовим припиненням робіт або зниженням обсягів виробництва;

- дозвіл звільнення працівників на дострокову пенсію, яка виплачується за рахунок коштів АТ до досягнення звільненим віку, що дає право на отримання державної пенсії;

- надання працівникам, переведеним на іншу роботу в зв'язку з скороченням штатів, можливості перепідготовки з метою отримання нової професії з оплатою за середнім заробітком на термін не більше 6 місяців;

- організація безкоштовних консультацій за професіями, надання 4 годин на тиждень для пошуку нового місця роботи і можливості перекладу на вакантні робочі місця для працівників, які отримали повідомлення про скорочення займаних ними робочих місць, та інше [39].

Як ми вже з'ясували в попередньому розділі, підприємство виконує свої обов'язки за цим договором повністю. Проте, дослідження поточних

трудова практика на підприємстві дозволили виявити зростання незадоволеності рівнем напруженості праці, понаднормовим навантаженням та відсутністю оплати за понаднормовий час роботи. Економічні умови діяльності, економічна криза спричинена ковід, руйнування економічних зовнішніх зв'язків (відмова Китаю закупати українську продукцію через не виважене політичне рішення) не дозволяють ПрАТ «Вінницький ОЖК» вирішити питання через важелі оплати, стимулювання та таке інше.

На додаток до планів соціального розвитку можуть розроблятися спеціалізовані соціальні програми, такі, наприклад, як «Здоров'я», «Жіноча праця», «Молодь», «Житло» і ін.

Планування соціального розвитку трудових колективів забезпечує зростання соціальної ефективності, яка, поряд з економічною ефективністю, є найважливішою передумовою і умовою благополуччя підприємства і його працівників.

У процесі дослідження було виявлено:

- в загальному в організації створені нормальні умови для роботи, хоча деякі працівники вважають, що ці умови необхідно поліпшити, а 2 чол. відповіли негативно і умови для роботи недостатні;

- підвищення зарплати необхідно і при цьому буде більше зацікавленості в роботі, але різкого і швидкого підвищення продуктивності праці не відбудеться;

- підвищення зарплати має бути збільшено в 2 рази і тоді є можливість підвищити продуктивність праці та ефективність в роботі організації;

- більшість працівників не проти користуватися послугами профілакторіїв і будинків відпочинку, але хотіли б підвищення ефективності в роботі цих підприємств;

- необхідно переглянути організаційні заходи щодо поліпшення медичного обслуговування працівників;

- підвищення кваліфікації та вивчення соціальних питань краще проводити до 40 років, тим самим, надаючи можливість кар'єрного росту, зацікавленості в роботі, досягненні намічених цілей в житті;

- участь у вирішенні соціальних проблем в організації має приймати максимальне число працівників;

- взаємини з соціальної захищеності в колективі склалися нормальні, хоча рішення деяких проблем потрібно розглядати разом на загальних зборах і приходити до єдиної думки;

- умови культурно-освітньої, оздоровчої та спортивної роботи в колективі створені не достатні, немає цілеспрямованих заходів щодо вирішення цих проблем, все відбувається стихійно;

- необхідні підвищення активності керівництва організації і профспілкової організації у вирішенні проблеми соціальної захищеності працівників і підйому цих питань на належний рівень.

Таблиця 3.1

Витрати на створення кімнати відпочинку в ПрАТ «Вінницький ОЖК» в 2021 році

№ з/п	Стаття витрат	Кількість	Ціна, грн.	Загальні витрати, грн.
1.	Оздоблювальні роботи	1	22000	22000
2.	Диван	2	33000	33000
3.	Крісла	4	3500	14000
4.	Журнальний стіл	2	2000	4000
5.	Рослини	8	200	16000
6.	Картини	4	500	2000
7.	Кавовий апарат	1	15000	15000
8	Разовий посуд, кава, цукор, серветки		4000	4000
9	Всього			110000

Досвід зарубіжних і вітчизняних організацій підтверджує, що увага до людей, турбота про поліпшення умов і охорони їх праці приносять помітну віддачу, підвищують діловий настрій. Кошти, витрачені на виробничу естетику, благоустрій робочого побуту, створення комфортних умов для відпочинку в перервах під час трудового дня, окупаються з лихвою зростанням продуктивності праці і якості роботи.

Тому аби пом'якшити напругу в колективі та покращити умови відпочинку на підприємстві, треба створити ми пропонуємо розширити склад такого напрямку, як «Поліпшення умов праці та побуту працівників» за рахунок створення куточків відпочинку, мікро кав'ярень, де можна на 15-20 хвили відволіктися від виконання роботи на фізіологічну перерву.

Розрахунок бюджету заходу наведено в табл.3.1.

Запуск однієї кав'ярні на самообслуговуванні коштуватиме ПрАТ «Вінницький ОЖК» 110000 грн.

3.2. Оцінка економічної ефективності запропонованого заходу з вдосконалення умов побуту та відпочинку трудового колективу ПрАТ «Вінницький ОЖК»

Після впровадження заходу в ПрАТ «Вінницький ОЖК» очікується певний позитивний результат, а саме зростання продуктивності праці та збільшення обсягів виробництва.

Прогнозні значення приросту продуктивності праці знайдемо за методом експертних оцінок, використавши опитування провідних спеціалістів та керівників відділу. Дані наведені у табл. 3.2.

**Результати опитування експертів щодо зміни продуктивності праці
внаслідок покращення умов відпочинку**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Прогнозована зміна ПП, %	0,81	0,44	0,53	0,79	0,94	0,64	0,72	0,93	0,59	0,42

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість.

Визначаємо середньоквадратичне відхилення (формула 3.1), що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення:

$$\sigma = \sqrt{\sum_{i=1}^n \frac{(x_i - \bar{x})^2}{n}} \quad (3.1)$$

Проміжні розрахунки обчислення середньоквадратичного відхилення наведемо в табл. 3.3.

**Проміжні розрахунки для обчислення середньоквадратичного
відхилення продуктивності праці**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Прогнозована зміна ПП, x_i	0,81	0,44	0,53	0,79	0,94	0,64	0,72	0,93	0,59	0,42
$\bar{(x)}$	0,681									
Відхилення	0,13	-0,24	-0,15	0,12	0,26	-0,04	0,04	0,25	-0,09	-0,26
Квадратичне відхилення $(x_i - \bar{x})^2$	0,017	0,058	0,022	0,014	0,068	0,002	0,002	0,062	0,008	0,068
$\sum (x_i - \bar{x})^2$	0,321									

Середня зміна продуктивності праці дорівнює 0,681.

Отже, визначаємо середньоквадратичне відхилення, сума квадратичних відхилень становить 0,321.

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

$$\sigma = \sqrt{\frac{0,321}{10}} = 0,179$$

Даний показник говорить, що розсіювання думок експертів досить низьке.

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$CV_\sigma = \frac{\sigma}{\bar{x}} * 100\% \quad (3.3)$$

$$CV_\sigma = \frac{0,179}{0,681} * 100\% = 26,284\%$$

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

Найбільш вірогідний прогноз зміни продуктивності праці визначаємо за методом медіан, для цього необхідно проранжувати ряд експертних значень (табл.3.4).

Таблиця 3.4

**Ранжування експертних оцінок величини продуктивності праці
внаслідок покращення умов відпочинку персоналу за методом медіан**

Значення експерта	0,42	0,44	0,53	0,59	0,64	0,72	0,79	0,81	0,93	0,94
Прогнозована зміна ПП	Песи містич				0,68 Вірогідний					Опти містич

	ний								ний
--	-----	--	--	--	--	--	--	--	-----

Розраховуємо очікуване значення прогнозу:

$$ОП = \frac{O+4B+\Pi}{6} \quad (3.4)$$

$$ОП = \frac{0,94 + 4 * 0,68 + 0,42}{6} = 0,68\%$$

Оскільки зміна продуктивності праці складає 0,68%, це спричинить збільшення обсягу виробництва та реалізації продукції на цю ж величину.

Таблиця 3.5

Приріст чистого доходу від створення кімнати відпочинку на ПрАТ «Вінницький ОЖК» у прогнозованому році за методом медіан, млн.грн.

Значення	0,03	0,035	0,04	0,05	0,055	0,07	0,075
Прогноз	Песимістичний прогноз			Вірогідний прогноз			Оптимістичний прогноз

Джерело: сформовано автором.

За найбільш вірогідний (В) чистий дохід від реалізації приймаємо $71,8+0,05=71,85$ млн. грн.

За оптимістичним прогнозом (О) чистий дохід від реалізації становитиме 71,9 млн. грн., песимістичний прогноз (П) – 71,83 млн. грн.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу чистого доходу від реалізації:

$$ОП = (O+4B+\Pi)/6 = (0,075+4*0,05+0,03)/6=0,051 \text{ млн.грн.}$$

Таким чином сума чистого доходу складе:

$$71,8+0,051=71,851 \text{ млн.грн. або на } 0,71\%$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році: Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції в 2020 році склали 1397,1 млн. грн., в тому числі: постійні витрати – 362,8 млн. грн., змінні витрати – 1034,3 млн. 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:

$$1034,3 * 0,071 = 73,4 \text{ млн. грн.}$$

Отже, повні витрати збільшаться на: 71,85 млн. грн.

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$73,4 - 71,85 = 1,55 \text{ млн. грн.}$$

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

$$73,4 * 0,80 * 0,051 = 2,99 \text{ млн. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$2,99 * (1 - 0,18) = 2,46 \text{ млн. грн.}$$

Таким чином додатковий чистий прибуток склав 2,46 млн. грн.

Термін окупності капітальних вкладень розраховуємо за формулою:

$$T = K_n / \Delta Pr_q = 2,99 / 2,46 = 1,22 \text{ року.}$$

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

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$ЧГП = \Delta Pr_q = 2,46 \text{ тис. грн.}$$

Очікувані результати від впровадження заходу представлено на табл.

3.6:

**Очікувані результати від створення кімнати відпочинку на
ПрАТ «Вінницький ОЖК» в прогнозованому році, млн.грн.**

№ з/п	Показник	Значення
1.	Приріст чистого доходу від реалізації продукції,	71,851
2.	Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції,	71,85
3.	Приріст прибутку від реалізації продукції,	2,99
4.	Приріст чистого прибутку,	2,46

Джерело: сформовано автором.

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

$$\sum_{i=1}^N NB_i = \sum_{i=1}^N \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N ЧГП \alpha_i \quad (3.4)$$

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:

$$\alpha_i = 1/(1+p)^i \quad (3.5)$$

де i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

При ставці дисконту 25%.

$$1 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^1 = 1/1,25 = 0,80$$

$$2 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^2 = 1/1,5625 = 0,64$$

$$3 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^3 = 1/1,953 = 0,51$$

$$4 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^4 = 1/2,441 = 0,41$$

$$5 \text{ рік } \alpha_i = 1/(1+0,25)^5 = 1/3,05 = 0,33$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum_{i=1}^n HB = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧГП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = \\ = 2,46 \cdot (0,8 + 0,64 + 0,51 + 0,41 + 0,33) = 2,46 \cdot 2,69 = 6,62 \text{ млн. грн.}$$

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

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB - ПІ = 6,62 - 2,46 = 4,16 \text{ млн. грн.}$$

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

$$T_z = ПІ / HB_{cp.} = 2,99 / 2,46 = 1,21 \text{ року}$$

де HB – середньорічна нинішня вартість:

$$HB_{cp.} = \frac{\sum HB}{N} = 6,62 / 5 = 1,32 \text{ млн. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ID = ЧНВ/ПІ = 4,16/2,26=1,69$$

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

$$PI = \sum NB / ПІ = 6,62/2,46=2,69$$

Розглянемо результат від створення кімнати відпочинку на табл. 3.7:

Таблиця 3.7

Показники економічної ефективності від створення кімнати відпочинку в ПрАТ «Вінницький ОЖК» в прогнозованому році

№ з/п	Показник	Значення
3.	Чистий додатковий прибуток, тис. грн	2,46
4.	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн	6,62
5.	Чиста нинішня вартість, тис. грн	4,16
6.	Термін окупності недисконтований, років	1,22
7.	Термін окупності дисконтований, років	1,71
8.	Індекс доходності	1.69
9.	Індекс прибутковості	2,69

Джерело: сформовано автором.

Отже, доцільно створити кімнату відпочинку для працівників, оскільки це підвищить результати роботи підприємства. Проект буде вигідний.

ВИСНОВКИ

За своїм призначенням управління соціальним розвитком орієнтується виключно на людей, на створення для працівників належних умов, як праці, так і побуту і постійне поліпшення цих умов.

Відповідно, його основними цілями є: вдосконалення соціальної структури персоналу; його демографічного і професійно-кваліфікаційного складу; регулювання чисельності працівників; підвищення їх освітнього і культурно-технічного рівня; поліпшення умов роботи, охорони праці та безпечності працівників; забезпечення соціального страхування працівників; зростання життєвого рівня працівників і їх сімей.

Безсумнівно, що управління соціальним розвитком зобов'язує зважати на конкретну ситуацію.

В даний час, однією з проблем сучасних організацій є відсутність плану соціального розвитку колективу, основним завданням якого є розробка і здійснення системи заходів, забезпечує гармонійне і всебічне підвищення якості життя персоналу підприємства і якості умов трудової діяльності.

Соціальне планування виступає частиною техніко-економічного, так як в ході складання плану соціального розвитку вирішуються багато техніко-економічних завдань: підвищення продуктивності праці, організація робочого місця, вдосконалення оплати праці, підвищення кваліфікації та якості праці та продукції і т.д.

План соціального розвитку колективу організації, як правило, складається у вигляді перспективного з розбивкою завдань по роках планованого періоду.

В сучасних умовах розвитку ринкових відносин при вирішенні основних економічних і соціальних завдань організації посилюється значення комплексного підходу до управління організаціями і розвитку суспільства в цілому. Економічний і соціальний розвиток трудового колективу органічно взаємопов'язані. Неможливо закони розвитку виробництва розділити на

економічні та соціальні. Практика планування соціального розвитку колективів давно довела свою ефективність і спроможність. Тому не можливо у майбутньому ігнорувати необхідність вдосконалення системи соціального розвитку трудового колективу, яке повинно зводитися до планування соціального розвитку трудового колективу, розвитку соціальної відповідальності у працівників, впливу на перераховані вище фактори соціальної активності населення і до розробки програм підвищення продуктивності праці через поліпшення соціального клімату в робочому колективі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ворона О.В. Методичні підходи до оцінки рівня соціальної відповідальності. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 30. С.127-133.
2. *Димитрова Л.М.* Соціологія управління та організацій. 2-е вид., виправл. і доповн. К., 2005. 156 с.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом . М., 2011. 304 с.
4. *Лукашевич Н.П.* Социология труда. К. , 2001. 213 с.
5. *Щекин Г.В.* Социальная теория и кадровая политика. К., 2000. 576 с.
6. *Богдан Н.Н.* Управление социальным развитием организации (теория и практика): учеб. Пособие. Владивосток, 2009. 284 с.
7. Корпоративная социальная ответственность: вопросы теории и практики / Д. Г. Перекрестов, И. П. Поварич, В. А. Шабашев. М., 2011. 437 с.
[URL:http://www.rae.ru/monographs/139-4586](http://www.rae.ru/monographs/139-4586)
8. *Котлер Ф.* Корпоративная социальная ответственность. Киев, 2005. 302 с.
9. Управление социальным развитием персонала: учеб.пособие. Ульяновск, 2016. 104 с.
10. Теоретические основы социального развития персонала. URL: https://studwood.ru/932515/menedzhment/teoreticheskie_osnovy_sotsialnogo_razvitiya_pers
11. *Ворожейкин И.Е.* Управление социальным развитием организации. М., 2001. 549 с.
12. *Захаров Н.Л., Кузнецов А.Л.* Управление социальным развитием организации: учебник. М., 2006. 263 с.
13. Цели и методы управления социальным развитием персонала. URL: <https://www.hr-director.ru/article/63442-red-qqq-15-m4-upravlenie-sotsialnym-razvitiem-personala-organizatsii>

14. Алферова Т. В. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие : в 2 ч. Пермь, 2020. Ч. 1. 129 с.
15. *Летуновська Н.Є.* СОЦІАЛЬНА ІНФРАСТРУКТУРА ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2014_1_259_269.pdf
16. Савіна Г.Г., Скібіна Т.І. ФАКТОРИ ЗОВНІШНЬОГО ТА ВНУТРІШНЬОГО ВПЛИВУ НА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ КОМПЛЕКСУ КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ. *Ефективна економіка*. 2016. №12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5300>
17. Охорона праці на підприємстві: що потрібно знати? URL: <https://te.dsp.gov.ua/ohorona-pratsi-na-pidpryyemstvi-shho-potribno-znaty/>
18. *Ситник О.Ю.* РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ШЛЯХОМ НАЛАГОДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ КРИЗЬ ПРИЗМУ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/11_2017ua/33.pdf
19. Крещенко Н. Соціальний діалог з позиції країн ЄС. *Віче*. 2010. № 18. С. 23–26
20. *Савченко В.А.* Розвиток персоналу : [підручник]. К., 2008. 512 с.
21. *Сорока О.В., Кривцова О.С.* СОЦІАЛЬНА СТРАТЕГІЯ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СУЧАСНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32609003.pdf>
22. *Люкшинов А.Н.* Стратегический менеджмент. Учебное пособие для вузов. М., 2000. 375 с.
23. *Кравченко В., Лисяна Н.* СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ЗА ЦІЛЯМИ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/147039819.pdf>
24. *Сімченко М.О.* Соціально орієнтовані системи управління: концепція побудови. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/10_2010/16.pdf
25. *Булеев И.П.* Социальная ответственность бизнеса: теория и практика. Донецк, 2008. 136 с.

26. Баддинг как современный метод адаптации. *Директор по персоналу*. URL: <https://www.hr-director.ru/article/65946-qqq-16-m3-nastavnichestvo-i-badding-kak-sovremennye-vidy-adaptatsii>
27. Как работает краундсорсинг идей. URL: <https://vctr.media/kak-rabotaet-kraudsorsing-idej-6-kejsov-mirovykh-brendov-11911/>
28. Геймификация в менеджменте и HR. URL: <https://www.gamification-now.ru/gamification-in-management-hr>
29. Scientific Social Community. URL: <https://www.science-community.org/uk/grants/contests-by-type/social-contests>
30. Найкращі соціальні проекти України. URL: <https://forum.o2.ua/ua/projects>
31. Безпалько О.В. Соціальне проектування. Київ, 2010. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/2615/1/O_Bezpalko_SP_IL_KUBG.pdf
32. Гранти та проекти для творчої молоді. URL: <https://houseofeurope.org.ua/grant/creative-youth-grants>
33. Гранти: інновації та винахідництво. Проекти. URL: <http://zrda.org/grants/>
34. EcoHack – екологічний конкурс для винахідливих та ініціативних. URL: <https://unistudy.org.ua/ecohack/>
35. Міністерство молоді і спорту України. URL: <https://sport.gov.ua/news/oleg-nemchinov-ukrayina-potrebuye-centralnogo-organu-yakij-bude-koordinuvati-ta-realizovuvati-derzhavnu-politiku-v-sferi-nacionalno-patriotichnogo-vihovannya>
36. Корпоративна соціальна відпо відальність в Україні: експертна думка: зб. ст. та рек. / Під заг. ред. О. Лазоренко. К.: Stylos, 2007. 151 с
37. В яких країнах найкоротший робочий тиждень? URL: <https://psm7.com/uk/review/ne-napryagayas-v-kakix-stranax-samaya-korotkaya-rabochaya-nedelya.html>
38. Приватне акціонерне товариство «Вінницький олійножировий комбінат». URL: <http://vmzhk.vioil.com/>
39. Історія промислової групи «Віолія». URL: <https://vioil.com/>
40. The Industrial Group ViOil. Latifundist. URL: <https://latifundist.com/kompanii/433-vioil>

41. Річна звітність емітента: Звіт з управління ПрАТ Вінницький ОЖК. URL: <http://vmzhk.vioil.com/reports.html>
42. Капшук С.П. Інформація про роботу олійно-жирового комплексу України у 2019/20 МР та прогноз на 2020/21 МР. Матеріали зборів Асоціації «Укроліяпром». Препрінт. Київ, 2020. 12 с.
43. Березянюк Т.В. Корпоративна суспільна та соціальна відповідальність в національному оліє-жировому комплексі / Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадян: монографія: у 2-х т./ за ред. Г.Г.Півняка: М-во освіти і науки України; Нац.гірн.ун-т.Д.: ДГУ, 2014. Т.1. С.438-448
44. Сочинська-Сибірцева І.М. МЕТОДИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО СТАНУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ. URL: file:///E:/%D0%9D%D0%A3%D0%A5%D0%A2-%D0%BA%D0%B0%D1%84%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B0/%D0%BA%D0%B0%D1%84%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B0%20%D0%A3%D0%9F%20%D1%82%D0%B0%20%D0%9C%2006.2018-31.2018/%D0%B4%D0%B8%D0%BF%D0%BB%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%BB%D1%96%D1%82%D0%BE%202021/%D0%9B%D1%83%D0%BA%D1%8F%D0%BD%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%92%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80/%D0%BC%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB/stvttp_2014_2_60.pdf
45. 4 современные проблемы управления персоналом, которые тянут бизнес на дно. URL: <https://lab-automat.ru/upravlenie/4-sovremennyye-problemy-upravleniya-personalom-kotorye-tyanut-biznes-na-dno.html>
46. Друкер П. Задачи менеджмента XXI века. URL: http://bigc.ru/publications/other/concepts/manage_tasks.php
47. Кузин Д.В. Менеджмент XXI века. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/menedzhment-xxi-veka-novyy-vzglyad>
48. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. URL:

https://www.rea.ru/ru/org/branches/tula/Documents/%D0%9A.%D0%AD.%20%D0%9E%D0%BA%D1%81%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B9%D0%B4.%20%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%BC%20%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%B5%D0%BC%20%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8.%202012%20%D0%B3._copy%205menzaoch.pdf

49. Дідьківський Б. Соціальний розвиток трудового колективу. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/handle/123456789/1533;jsessionid=C436E84405C2BB8A52914E591AFBFC98>

50. Таран-Лала О. М., Загребельна І. Л., Симоненко Я. В. ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ДИНАМІЧНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=3036&i=2>

ДОДАТКИ

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2020 р.

Форма №1 Код за ДКСУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	21	10
первісна вартість	1001	57	71
накопичена амортизація	1002	36	61
Незавершені капітальні інвестиції	1005	12 605	12 358
Основні засоби	1010	3 556 943	3 447 243
первісна вартість	1011	4 099 385	4 150 480
знос	1012	542 442	703 237
Інвестиційна нерухомість	1015	52 104	52 104
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	52 104	52 104
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	-	13

Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	3 621 673	3 511 728
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	198 350	241 887
Виробничі запаси	1101	114 460	70 252
Незавершене виробництво	1102	-	-
Готова продукція	1103	81 660	134 410
Товари	1104	2 230	37 225
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестраховування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	58 260	29 279
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	11 286	25 302
з бюджетом	1135	23 417	44 228
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	45
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	109 152	55 601
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	43 393	7 315
Готівка	1166	16	14
Рахунки в банках	1167	43 377	7 301
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-
резервах незвроблених премій	1183	-	-

інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	125	1 886
Усього за розділом II	1195	443 983	405 498
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	4 065 656	3 917 226

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	78 099	78 099
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	2 730 292	2 730 292
Додатковий капітал	1410	1	1
Емісійний дохід	1411	-	-
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	432	432
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	(261 295)	(361 451)
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	2 547 529	2 447 373
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	498 567	481 598

Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	4 781	131 821
Інші довгострокові зобов'язання	1515	-	-
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	503 348	613 419
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	130 507	37 149
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	59 950	36 701
розрахунками з бюджетом	1620	4 906	1 578
у тому числі з податку на прибуток	1621	4 184	-
розрахунками зі страхування	1625	1 330	324

Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	129 055	532 954
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	-	-
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від переотраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	683 535	243 376
Усього за розділом III	1695	1 014 779	856 434
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групи вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів незаробленого пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	4 065 656	3 917 226

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1 915 837	1 762 329
<i>Чисті зароблені страхові премії</i>	2010	-	-
<i> премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i> премії, передані у перестраховання</i>	2012	-	-
<i> зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i> зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1 722 103)	(1 690 515)
<i>Чисті понесені збитки за страховими виплатами</i>	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	193 734	71 814
збиток	2095	(-)	(-)
<i>Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань</i>	2105	-	-
<i>Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів</i>	2110	-	-
<i> зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i> зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	66 122	50 429
<i>у тому числі:</i>	2121	-	-
<i> дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i> дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i> дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Витрати на збут	2150	(92 894)	(79 808)
Інші операційні витрати	2180	(106 082)	(116 938)
<i>у тому числі:</i>	2181	-	-
<i> витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i> витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	19 572	-
збиток	2195	(-)	(119 610)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	75 995	119 914
Інші доходи	2240	-	-
<i>у тому числі:</i>	2241	-	-
<i> дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	(209 292)	(89 738)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
<i>Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті</i>	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	-	-
збиток	2295	(113 725)	(89 434)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	13 569	10 781
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	-	-
збиток	2355	(100 156)	(78 653)