

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

Завідувач кафедри

(підпис) Олег ШЕРЕМЕТ
(ім'я та прізвище)

(підпис) Тамара БЕРЕЗЯНКО
(ім'я та прізвище)

«__» _____ 2024 р.

«__» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності _____ 073 «Менеджмент» _____
(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» _____

на тему: «Управління соціально-трудовими відносинами підприємства» _____

Виконала: здобувачка 5 курсу, групи ЗУП-5-1

Авраїмова Альона Ігорівна

(підпис)

Керівник к. е. н., доц. Осадчук Оксана Павлівна

(підпис)

Рецензент _____
(ім'я та прізвище)

(підпис)

Я, як здобувачка Національного університету харчових технологій, розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2024

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

«09» жовтня 2023 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

_____ Авраїмової Альони Ігорівни

1. Тема роботи «Управління соціально-трудовими відносинами підприємства»

керівник роботи Осадчук .П., к.е.н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від 09.10.2023 р. № 819-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 01.02. 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ "Прилуцький хлібозавод".

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що належить розробити)

Розділ 1. Теоретичні аспекти управління соціально- трудовими відносинами підприємства

Розділ 2. Аналіз стану управління соціально-трудовими відносинами ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Розділ 3. Напрямки удосконалення управління соціально- трудовими відносинами на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод".

5. Перелік графічного матеріалу. Результати дослідження відображено в 22 таблицях, 9 рисунках ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 09 жовтня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел	10.11.2023 р.	<i>виконано</i>
2	Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проектної групи	16.11.2023 р.	<i>виконано</i>
3	Робота над вступом до кваліфікаційної роботи	23.11.2023 р.	<i>виконано</i>
4	Підготовка першого розділу та подання його керівнику	05.12.2023 р.	<i>виконано</i>
5	Підготовка другого розділу та подання його керівнику	20.12.2023 р.	<i>виконано</i>
6	Підготовка третього розділу та подання його керівнику	08.01.2024 р.	<i>виконано</i>
7	Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику	15.01.2024 р.	<i>виконано</i>
8	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.01.2024 р.	<i>виконано</i>
9	Остаточне оформлення роботи. Формування проекту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	22.01.2024 р.	<i>виконано</i>
10	Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту	23.01.2024 р.	<i>виконано</i>
11	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат	01.02.2024 р.	<i>виконано</i>
12	Захист кваліфікаційної роботи	Згідно графіку захисту	

Здобувачка _____ **Альона АВРАІМОВА**
(підпис здобувача)

Керівник роботи _____ **Оксана ОСАДЧУК**
(підпис керівника)

АНОТАЦІЯ

Авраїмова Альона Ігорівна. Управління соціально-трудовими відносинами підприємства. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 роки.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування аспектів управління соціально- трудовими відносинами підприємства – сутність та предмет соціально-трудових відносин на підприємстві; характеристика методів та принципів управління соціально- трудовими відносинами; розглянуто зарубіжний досвід управління соціально- трудовими відносинами на підприємстві.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ "Прилуцький хлібозавод", а також проведена оцінка організації кадрового забезпечення. Детально проаналізовані особливості управління соціально - трудовими відносинами на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод".

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано шляхи удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібозавод", розраховано техніко-економічні показники та оцінено ефективність запропонованих заходів.

Робота містить 79 сторінок основного тексту, 22 таблиці, 9 рисунків, 40 використаних джерел.

Ключеві слова: управління, соціально-трудові відносини, працівник, мотивація, стимулювання.

ABSTRACT

Avraimova Alona Igorivna. Management of social and labor relations of the enterprise. - Qualifying work with manuscript rights.

In the thesis the program for the purpose of the educational stage of the bachelor's degree based on the materials of the of PrYP "Prylutsky Hlibozavod" for the years 2021-2022.

The first section of the work, the theoretical substantiation of aspects of the management of social and labor relations of the enterprise is carried out - the essence and subject of social and labor relations at the enterprise; description of methods and principles of management of social and labor relations; the foreign experience of managing social and labor relations at the enterprise is considered.

The second section of the qualification work, the organizational and economic characteristics of the economic activity of PrYP "Prylutsky Hlibozavod" were provided, as well as an assessment of the personnel support organization was carried out. The specifics of managing social and labor relations at PrYP "Prylutsky Hlibozavod" were analyzed in detail.

The third section of the qualification work, the ways of improving the management of social and labor relations at the PrYP "Prylutsky Hlibozavod" enterprise are substantiated, the technical and economic indicators are calculated and the effectiveness of the proposed measures is evaluated.

The work contains 79 pages, 22 tables, 9 figures, a list of sources used - 40.

Key words: management, social and labor relations, employee, motivation, stimulation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1. Сутність та предмет соціально-трудо­вих відносин на підприємстві	10
1.2 Характеристика методів та принципів управління соціально- трудовими відносинами.....	17
1.3. Зарубіжний досвід управління соціально-трудо­вими відносинами на підприємстві	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПРАТ "ПРИЛУЦЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД"	32
2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ "Прилуцький хлібо­за­вод".....	32
2.2. Організація кадрового забезпечення ПрАТ "Прилуцький хлібо­за­вод"....	39
2.3. Особливості управління соціально - трудовими відносинами на ПрАТ "Прилуцький хлібо­за­вод".....	48
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ НА ПРАТ "ПРИЛУЦЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД"	58
3.1. Розроблення пропозицій щодо удосконалення управління соціально- трудовими відносинами на підприємстві.....	58
3.2. Економічне обґрунтування заходів щодо удосконалення управління соціально-трудо­вими відносинами на підприємстві.....	62
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства.....	65
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	76
ДОДАТКИ	80

ВСТУП

Актуальність теми. Необхідність покращення управління соціально-трудовими відносинами тісно пов'язана з актуальною потребою адаптувати їх до сучасних вимог розвитку економіки. Соціально-трудові відносини визначають становище людини у сфері праці, її спосіб життя, оточення, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації людини. Управління соціально-трудовими відносинами полягає у досягненні оптимального співвідношення між інтересами організації та її співробітників, та є важливою складовою успішного функціонування будь-якої організації.

Людина є найціннішим ресурсом у сфері соціально-трудових відносин, тому ефективне управління у ній має бути спрямоване на управління людськими ресурсами. Головна мета такого управління – створення сприятливих умов, у яких співробітники зможуть ефективно виконувати свої обов'язки, розвиватися як професіонали та як особистості, а також забезпечити конкурентоспроможність організації та досягнення її цілей.

Система управління соціально-трудовими відносинами покликана впливати на трудовий потенціал працівників з метою зміни його параметрів у потрібному для організації напрямку. Однією з передумов ефективного функціонування підприємства є врахування інтересів персоналу у будь-яких діях. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в соціально-економічному розумінні.

Метою управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві є забезпечення збалансованості та захист інтересів учасників соціально-трудових відносин.

Мета даної роботи – формування та обґрунтування практичних рекомендацій щодо удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві

Для досягнення поставленої мети були поставлені наступні завдання:

– розкрити сутність та предмет соціально-трудових відносин на підприємстві;

- охарактеризувати методи та принципи управління соціально-трудовими відносинами;
- розглянути зарубіжний досвід управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві;
- надати загальну характеристику підприємства;
- проаналізувати організацію кадрового забезпечення підприємства;
- розглянути особливості управління соціально - трудовими відносинами на підприємстві;
- розробити пропозицій щодо удосконалення управління соціально- трудовими відносинами на підприємстві.
- обґрунтувати заходи щодо удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві та розрахувати їх ефективність.

Об'єктом дослідження – процес управління соціально-трудовими відносинами підприємства.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних аспектів удосконалення управління соціально-трудовими відносинами ПрАТ "Прилуцький хлібо завод".

При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: описовий, абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для проведення аналітичного аналізу кадрового забезпечення підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

Джерелами інформації слугували наукові періодичні видання, підручники, монографії, нормативно-правова база з теми дослідження, а також фінансова звітність досліджуваного підприємства. Практичне значення одержаних результатів полягає в спробі удосконалення управління соціально- трудовими відносинами з використанням запропонованих рекомендацій.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури, додатків

Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 84 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 79 сторінок. Робота містить 22 таблиць, 9 рисунків, додатків на 12 сторінках, список використаної літератури –40 джерел.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Сутність та предмет соціально - трудових відносин на підприємстві

Взаємодія громадян чи спільнот у процесі роботи у конкретних соціальних умовах створює спеціальні соціально-трудова відносини. *Трудові відносини* стосуються зайнятості, робочих умов та взаємозв'язків між людьми, обумовлених спільною робочою діяльністю. З іншої сторони, *соціальні відносини* між членами спільнот формуються на основі соціального стану, способу життя, умов формування особистості.

У вітчизняній літературі раніше використовувався термін "трудова відносини", а в 90-х роках ХХ століття з'явився термін "соціально-трудова відносини". Заміна терміну "трудова відносини" на "соціально-трудова відносини" виправдана, оскільки практика показує, що трудова відносини практично завжди мають соціальну складову. Разом з тим, соціальні відносини здебільшого виникають внаслідок трудової діяльності та її наслідків [18, с. 12].

Соціально-трудова відносини відіграють важливу роль у визначенні місця людини у сфері праці, її способу життя, взаємодії з оточуючими, а також у формуванні клімату у трудовій групі та успішної адаптації працівника до сфери трудових відносин. Однак ці відносини залежать не тільки від індивідуальної трудової поведінки, а й від багатьох інших факторів, значимість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним та політичним контекстом. Серед основних факторів можна виділити: вплив глобалізації економіки, розвиток суспільної праці та виробництва, та особливості соціальної політики [6, с. 21].

Розвиток суспільної праці та виробництва визначається процесом формування та розвинення соціально-трудова відносин, які виступають у формі поділу саме комерційної праці та зросту продуктивності праці [27, с. 43].

Важливою умовою виникнення та функціонування соціально-трудо­вих відносин у ринковій економіці є юридична незалежність сторін, роботодавця та працівника. Крім того, соціально-трудо­ві відносини на ринку побудовані на принципі свободи праці, що дозволяє кожному громадянину суспільства самостійно вирішувати, де, за якими умовами та на якого роботодавця він хоче працювати. Система соціально-трудо­вих відносин утворюється в результаті взаємодії різних елементів, що відображають взаємини між роботодавцем і працівником при влаштуванні на роботу, та формують основу для цих відносин.

Соціально-трудо­ві відносини у робітничих колективах мають важливе значення для ефективної зайнятості та соціальної підтримки працюючих людей, які забезпечують виробництво необхідних товарів та послуг, а також отримують за це оплату та формують прибуток. Ці відносини включають впровадження нових технологій у сферу праці, поліпшення умов та гуманізацію робочого процесу, а також стимулюють самостійність, творчу ініціативу та розвиток працівників. Вони є основою соціально-трудо­вої сфери та визначають перебіг трудових відносин як на рівні зайнятості, так і за розподілом суспільного доходу [16, с. 204].

Соціально-трудо­ві відносини включають не лише характеристики праці, а й рівень життя працівників та членів їх сімей, а також характеристики громадської думки щодо стану цих відносин, та орієнтовані на регулювання якості трудового життя. Соціальні інтереси та трудо­ві відносини пов'язані між собою як джерело, передумова та умова взаємного існування.

Таким чином, сутність соціально-трудо­вих відносин - це сукупність соціально-економічних взаємин, що виникають між найманими працівниками та роботодавцями з приводу умов їх спільної діяльності: найму, звільнення, умов праці, матеріального винагороди, здобуття освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, вирішення житлових проблем, проблем відпочинку та медичного обслуговування та інших.

У сфері соціально-трудо­вих відносин є дві форми дії: перша - це фактичні соціально-трудо­ві відносини, друга форма - це соціально-трудо­ві відносини, які відбиваються та затверджуються на інституційному, законодавчому та нормотворчому рівні [27, с. 30].

Класифікація соціально- трудових відносин представлена на рис. 1.1



Рис.1.1 Види соціально-трудоуих відносин у сфері праці

Джерело: [16, с. 211]

Характеристика соціально-трудоуих відносин включає вивчення основних елементів і зв'язків, які існують у цій сфері. Це включає сторони, суб'єкти, органи, об'єкти, а також різні види та типи взаємодії. У сукупності ці елементи, що відображають відповідні відносини формують систему соціально-трудоуих відносин. В умовах ринкової економіки ця система є складною структурою, що містить різні компоненти. Працівники, групи працівників, організації та держави є основними суб'єктами цієї системи.

Працівники грають ключову роль у трудових відносинах, оскільки є активними виконавцями роботи і роблять внесок у розвиток підприємства. Кожен працівник має свою професійну компетентність, характеристики, знання та навички, які визначають його як фахівця.

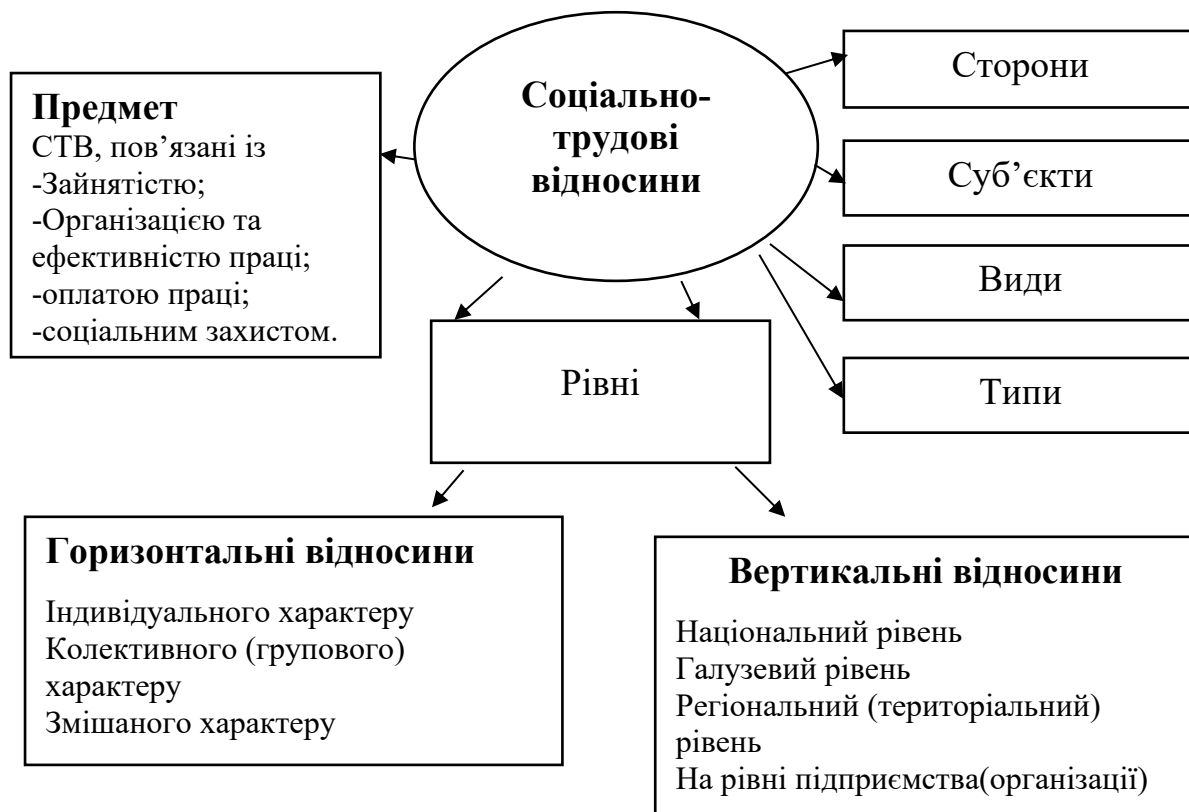


Рис.1.2 Структура системи соціально-трудо́вих відносин

Джерело: [18, с. 12]

Групи працівників у системі відносин також відіграють свою роль. Вони об'єднуються за різними принципами – професійними інтересами, соціальними зв'язками тощо. Загалом ці групи захищають свої права та інтереси.

Організації є основними елементами системи соціально-трудо́вих відносин. Вони створюють робочі місця, визначають умови праці та заробітну плату. Організації займаються набором, навчанням та управлінням працівниками, а також розробляють стратегії та плани розвитку.

Професійні спілки об'єднують найманих працівників та виступають від їхнього імені, захищаючи їхні інтереси. Важливо, що це не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднань найманих працівників.

Основними суб'єктами соціально-трудо́вих відносин слід вважати:

- підростаюче покоління (учні), які проходять професійну підготовку, а після формують трудовий потенціал;
- громадян, які знаходяться у пошуку роботи та працевлаштування;
- працівників, зайнятих у різних трудових організаціях;
- самозайняте населення;

- роботодавців та наймачів;
- органи державної влади, які причетні до трудової діяльності громадян, їх підготовки до цієї діяльності та працевлаштування;
- державні органи;
- трудові організації та трудові колективи;
- громадсько-політичні організації та інші структури та установи.

Предмети відносин у системі соціально-трудова відносин включають різні сторони взаємодії між суб'єктами, такі як праця, заробітна плата, соціальні гарантії, права та обов'язки.

Предметом соціально-трудова відносин по-перше є трудове самовизначення, профорієнтація, професійне навчання; а по-друге – з питаннями найму та звільнення, соціально-професійного розвитку, перепідготовки та професійній підготовки кадрів, оцінка праці та її винагорода; а вже потім як предмет соціально-трудова відносин який визначає ступень трудової активності суб'єктів відносин. Предметом соціально-трудова відносин також може бути кадрова політика та її окремі елементи. Практично всі сторони трудового життя людини можна розглядати як предмет соціально-трудова відносин, який має організаційно-правове закріплення в укладених договорах, угодах і контрактах. Найголовнішими серед них є:

- 1) Соціально-трудова відносини зайнятості;
- 2) Соціально-трудова відносини, які пов'язані з організацією та ефективністю праці:
 - відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку;
 - з умовами та охороною праці;
 - відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу;
 - відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці;
- 3) Соціально-трудова відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю, з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи;
- 4) Соціально-трудова відносини, пов'язані із соціальним захистом працівників, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів; [18, с. 19]

У процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від загальних факторів (рис. 1.3)

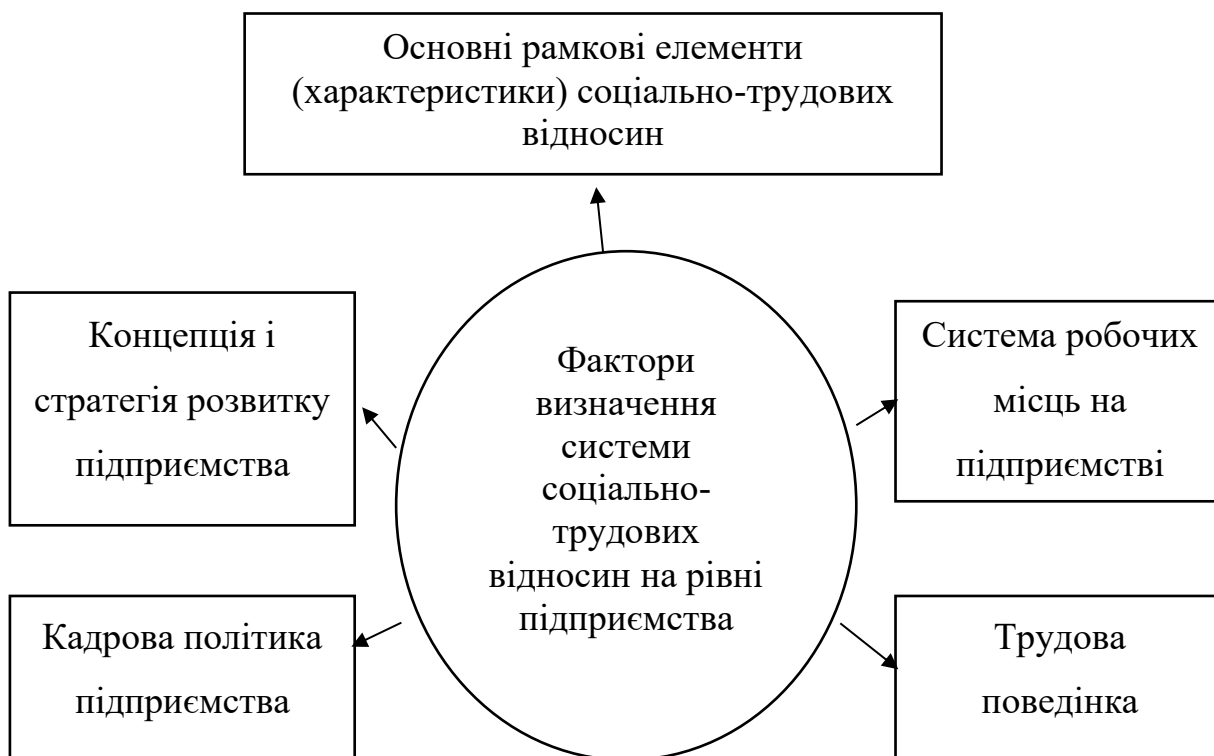


Рис. 1.3 Фактори визначення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства.

Джерело: [27, с. 43]

Основні елементи соціально-трудових відносин включають законодавчі норми, економічні умови, структуру та розвиток зовнішнього ринку праці, а також соціокультурне середовище та технічні параметри продукції та обладнання.

Концепція та стратегія розвитку підприємства безпосередньо пов'язані з кадровою політикою та іншими аспектами управління підприємством.

Система організації робочих місць на підприємстві включає розробку методів і нормування праці, визначення змісту роботи, робочого часу та умов, а також встановлення вимог до робочих місць та інше.

Кадрова політика підприємства включає комплекс заходів та дій, спрямованих на ефективне планування та залучення персоналу, заповнення вакансій, оцінку роботи співробітників, їхнє професійне зростання, а також забезпечення справедливої

оплати праці, мотивації та соціальних пільг. Крім того, кадрова політика включає компенсаційні виплати та можливість участі співробітників у прибутках та капіталі підприємства.

Трудова поведінка визначає норми та правила, за якими співробітники взаємодіють між собою та з керівництвом, а також впливають на робочий процес та колектив. Рівень та якість трудової поведінки безпосередньо впливають на працездатність, результативність та ефективність всього підприємства [27, с. 44].

У системі виділяють різні типи відносин, такі як трудові відносини, професійні відносини, соціальні відносини та ін. Кожен тип відносин має свої особливості та специфіку.

Держава, яка грає регулюючу роль в системі трудових відносин, розробляє та приймає закони, що регулюють ці відносини, захищає права працівників та створює соціальні гарантії. Держава може також здійснювати контроль за виконанням законів та норм трудового законодавства.

Система соціально-трудова відносин є важливим фактором у розвитку економіки та суспільства. При усвідомленні складності та взаємозв'язку її елементів дозволяє більш ефективно управляти трудовими ресурсами та створювати умови для розвитку та процвітання всіх учасників даної системи [27, с. 43].

Управління соціально-трудова сприяє ефективному використанню трудових ресурсів, покращенню роботи організацій та підвищенню рівня життя працівників.

В цілому, управління соціально-трудова вимагає вміння ефективно координувати та керувати різними факторами, що впливають на відносини між працівниками та роботодавцями. Це включає розробку стратегій щодо встановлення та підтримання довгострокових та взаємовигідних відносин, а також адаптацію до змін в економічному та соціальному середовищі. Тут управління соціально-трудова виступає як ключовий інструмент для досягнення сталого успіху підприємства.

1.2 Характеристика методів та принципів управління соціально-трудовими відносинами

Для забезпечення нормального функціонування системи соціально-трудових відносин необхідне регулювання та управління на всіх рівнях – державному, регіональному та організаційному. Головною основою такого регулювання має бути державна програмно-нормативна регламентація, що охоплює всі аспекти соціально-трудової сфери: зайнятість, умови та оплата праці, демографічну політику, міграційну політику та інші важливі напрями.

Методи управління соціально-трудовими відносинами є важливою складовою забезпечення ефективного функціонування організацій. Вони допомагають сформуванню та підтримувати гармонійні зв'язки між роботодавцями та працівниками, сприяючи покращенню умов праці та створенню сприятливого робочої атмосфери.

Методи управління являють собою набір різних стратегій та способів, які використовуються керівниками для впливу на співробітників для досягнення поставленої мети. Вони є інструментом, за допомогою якого вище керівництво може впливати як на індивідуальних працівників, так і на всю організацію в цілому.

Управління соціально-трудовими відносинами розглядається як процес, який складається з конкретних видів управлінських робіт за допомогою спеціальних прийомів та засобів – функцій управління. Серед функцій соціально-трудового механізму виділено: планування, організацію, мотивацію та контроль і кожна з чотирьох функцій має важливе значення. Разом з цим, планування забезпечує основу для інших функцій і є найбільш важливою. Функції організації, мотивації та контролю орієнтовані на виконання тактичних та стратегічних програм щодо розвитку виробництва, підприємницької діяльності та соціальної захищеності населення в регіоні [16, с. 211].

Направленість методів характеризується тим, на які конкретно мотиви вони впливають. Відповідно до цього є наступні основні групи методів управління:

економічні, організаційно-розпорядчі (адміністративні), соціально-психологічні, правові та технологічні.

Економічні методи управління ґрунтуються на дії економічних факторів ринкової економіки. Вони спрямовані на виконання таких функцій управління, як планування, мотивування і контроль. Система мотивації та стимулювання персоналу, полягає у створенні та підтримці механізмів, які мотивують працівників на досягнення високих виробничих результатів. Тут можливо застосування різних видів винагород, бонусів та премій, а також системи оцінки та розвитку співробітників. Система мотивації та стимулювання персоналу сприяє підвищенню продуктивності праці та залучає до організації висококваліфікованих фахівців.

Адміністративні методи управління представляють собою сукупність засобів адміністративного впливу (на відносини працівників у виробництві). Реалізація цих методів забезпечується чинною системою державних законів та нормативних актів.

Соціально-психологічні методи передбачають два напрями впливу на поведінку працівників та підвищення їх трудової активності: формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі, розкриття особистих здібностей кожного працівника. Ці методи спрямовані на забезпечення комфортних умов праці, включаючи фізичний та психологічний добробут працівників. Створення безпечних та здорових умов праці, а також забезпечення можливостей для саморозвитку та професійного зростання сприяють задоволеності співробітників та підвищенню їх продуктивності [27, с. 52].

Правові методи здійснюються на основі методів правової регламентації (у вигляді видання державних указів, законів, постанов, інструкцій і других нормативних актів).

Технологічні методи менеджменту здійснюють вплив через технологічні документи, якими забезпечуються працівники в процесі трудової діяльності.

Функції та методи, як важливі категорії менеджменту, пов'язані між собою. Основним завданням функцій менеджменту, як напрямів управлінської діяльності, є формування методів менеджменту, тобто способів і прийомів впливу на працівників [27, с. 52].

Основні характеристики і взаємозв'язки принципів соціально-трудо­вих відносин:

патерналізм формується на державному рівні і на рівні підприємства, ґрунтуючись на застосуванні жорсткої регламентації соціально-трудо­вих відносин. Даний тип відносин у деяких умовах, особливо за високої ролі держави або керівництва підприємства, виявляється дуже ефективним.

Партнерство передбачає здійснення захисту своїх інтересів суб'єктами соціально-трудо­вих відносин і їх самореалізацію у політики узгодження взаємних пріоритетів. В цих відносинах можуть виступати профспілки з позицій, як захисту інтересів найманого персоналу, так і ефективності виробництва на підприємствах і національної економіки загалом [17, с. 74].

Соціальне партнерство засновано на системі детально опрацьованих правових документів, та є цивілізованим способом вирішити соціальні конфлікти на різних рівнях. Основою цивілізованих відносин між партнерами становлять принципи, які були розроблені Міжнародною організацією праці, до них можна віднести такі: загальний та міцний світ на основі соціальної справедливості, покращення умов праці працівників, свобода слова та свобода об'єднання працівників, боротьба зі злиднями як із загрозою для загального добробуту, право громадян на матеріальний добробут та духовний розвиток, економічна безпека та гарантія зайнятості [17, с. 74].

Ключова роль у процесі формування типів соціально-трудо­вих відносин виконується принципами рівності чи нерівності прав і можливостей суб'єктів відносин. У зв'язку з цим необхідно говорити про такі принципи, як солідарність та субсидіарність.

Принцип солідарності передбачає спільну відповідальність та взаємну допомогу, засновану на спільності інтересів групи людей. Таким чином, можна створювати основу для спільного захисту власних інтересів та протистояння небезпекам та ризикам, це можна порівняти з солідарністю професійних спілок.

Відповідно до *субсидіарного принципу*, який заснований на прагненні людини до особистої відповідальності за досягнення своїх цілей та дій під час вирішення соціально-трудо­вих проблем. Цей принцип спрямований на збереження прагнення

людини до самовідповідальності та самореалізації, що сприяє запобіганню перенесення відповідальності на суспільство. Субсидіарний принцип можна розглядати як протилежність патерналізму [17, с. 75].

Реалізація управління соціально-трудовими відносинами для підприємства відбувається у вигляді таких інструментів управління, як: регламентація; матеріальне стимулювання; соціальне управління [16, с. 203].



Рис. 1.4. Інструменти реалізації управління соціально - трудовими відносинами
Джерело: [16, с. 203]

Регламентація соціально-трудових відносин це встановлення та дотримання правил, які регулюють порядок трудової діяльності на підприємстві, на підставі встановлених ТК України норм трудових відносин. На підприємстві розробляються та затверджуються ряд нормативних документів, які повинні містити умови, що підтримують права та гарантії працівників, встановлених трудовим законодавством.

Матеріальне стимулювання, як інструмент управління соціально-трудовими відносинами, спрямовано на спонукання працівників до якісної праці. Основним елементом виступає заробітна плата, яка є потужним стимулом до більш ефективної трудової діяльності працівників підприємства. Ефективна система оплати праці у стратегії розвитку підприємства, визначається ступенем досягнення цілей управління.

Соціальне управління на підприємстві здійснюється у двох формах: соціальне забезпечення та соціальна допомога, з урахуванням закріплених у законодавстві, соціальних гарантій. Соціальне забезпечення передбачає надання соціальної

підтримки своїм фактичним, чи які припинили трудову діяльність за віком, чи втрати працездатності працівникам. Соціальна допомога полягає у сукупності соціальних послуг та різних видів соціальної підтримки працівників у період виникнення складних життєвих ситуацій [24, с. 97].

Складність і багатогранність процесу праці та тісно взаємопов'язаних із ним питань трудової діяльності працівників і соціально-трудовах відносин узагальнюються в єдине середовище, а саме соціально-трудова сфера на підприємстві.

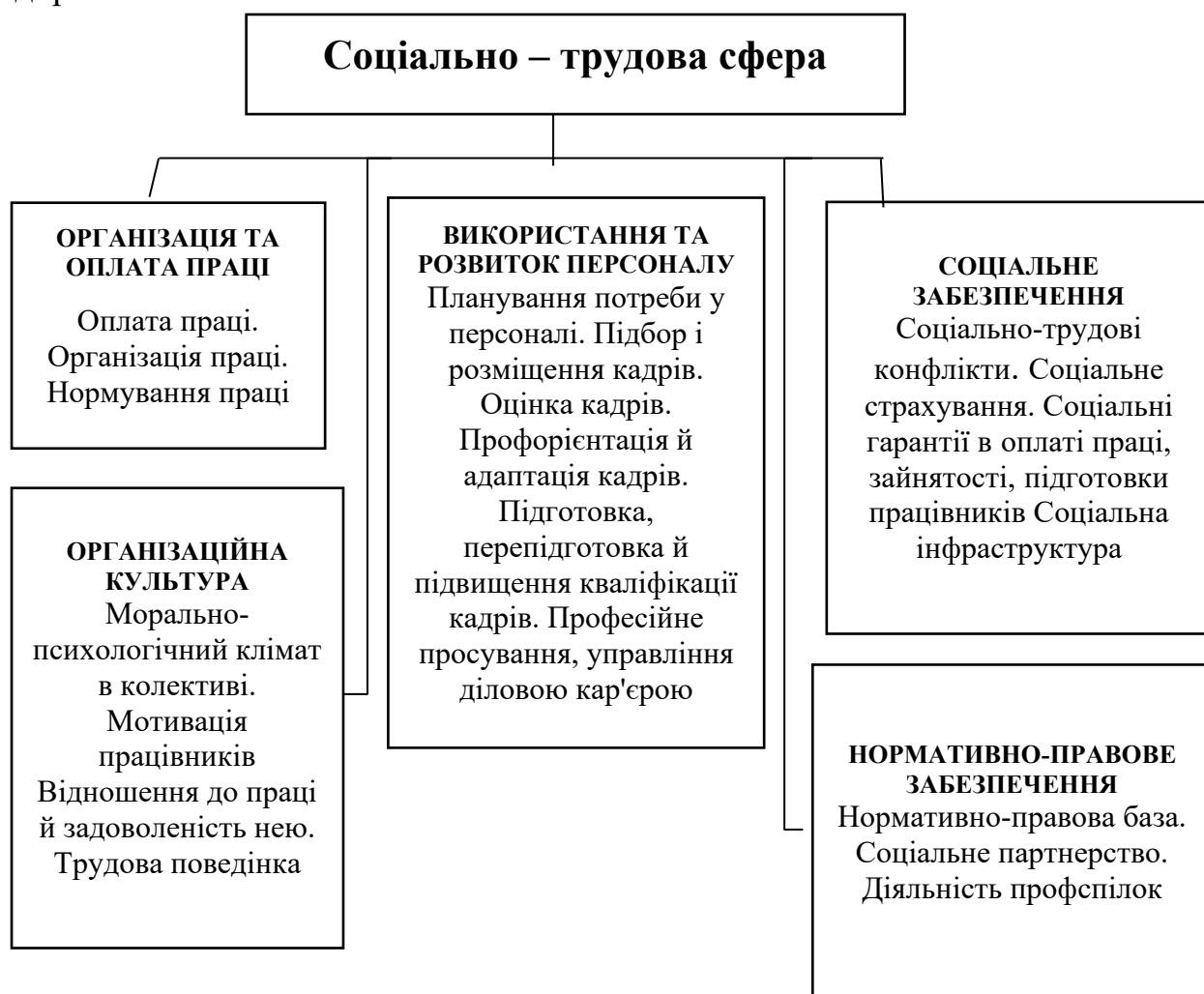


Рис. 1.5 Структура соціально – трудової сфери підприємства. [27, с. 29]

Джерело: [27, с. 29]

Сукупність функціональних сфер діяльності підприємства, та питання які вирішуються в процесі її формування та управління:

1) організація та оплата праці спрямовані на економічний аспект трудової діяльності персоналу підприємства, підвищення ефективності праці за рахунок удосконалення організації праці, вдосконалення системи оплати праці;

2) організаційна культура вивчає соціальні явища, підтримує позитивну морально-психологічну атмосферу в колективі, забезпечує ділову співпрацю підприємства із зовнішнім середовищем;

3) соціальне забезпечення займається напрямами вдосконалення якості життя персоналу, наданням необхідного соціального захисту, формуванням соціальної інфраструктури на підприємстві, охороною праці;

4) використання та розвиток персоналу розглядає питання розвитку трудового потенціалу, забезпечує організацію персоналом певної якості та в необхідній кількості;

5) нормативно-правове забезпечення гарантує правове регулювання, умови реалізації передбачених трудовим законодавством гарантій, прав і обов'язків працівників, сприяє дотриманню принципів соціального партнерства [27, с. 29].

Система управління соціально-трудовими відносинами має на меті впливати на трудовий потенціал працівників, щоб змінити його відповідно до потреб організації. Основне завдання управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві полягає у забезпеченні збалансованості та захисту інтересів усіх учасників цих відносин.

Для роботодавця управління соціально-трудовими відносинами проявляється у необхідності забезпечення балансу між наявністю робочих місць та кваліфікацією трудових ресурсів; забезпечення реалізації програм розвитку персоналу та планування його посадового та професійного зростання для максимізації результатів трудової діяльності, що підтримуються існуючою організаційною культурою та системою взаємовідносин у трудовому колективі.

У працівника інтерес до управління соціально-трудовими відносинами проявляється у прагненні підтримувати власну конкурентоспроможність, яка визначається системою життєвих цінностей та місцем трудової діяльності у цій системі, а також формуванням гідної оплати праці та формуванням доходів від праці.

Управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві відіграє ключову роль у забезпеченні економічної та соціальної стабільності, включає різні аспекти, найм та звільнення співробітників, визначення їх обов'язків і прав, розробка системи оплати праці, організація навчання та розвитку персоналу, встановлення комунікаційних та конфліктних процедур, а також створення мотиваційної системи та управління продуктивністю.

Управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві виконує такі основні завдання:

1. Планування праці та організація робочого процесу. Ця функція включає розробку планів та програм у сфері праці, а також організацію робочого процесу. Вона включає визначення робочих місць, встановлення робочих графіків та завдань працівників, а також контроль та координацію діяльності.

2. Розвиток та навчання персоналу. Цей напрямок роботи включає розробку програм навчання та розвитку персоналу. В рамках цього завдання можуть проводитися тренінги, семінари, курси, а також надаватися можливості для підвищення кваліфікації та професійного зростання працівників.

3. Визначення заробітної плати та соціальних гарантій. Управління соціально-трудовими відносинами включає визначення системи оплати праці, а також забезпечення соціальних гарантій, таких як медичне страхування, відпускні та пенсійні програми. На цьому етапі здійснюється регулювання трудових відносин і захист прав працівників.

4. Вирішення конфліктів та промислових спорів. Управління соціально-трудовими відносинами включає в себе вирішення конфліктів та промислових спорів, що виникають між працівниками, групами працівників та організацією. Це може включати проведення переговорів, укладання колективних договорів і мирних угод, а також використання різних методів врегулювання конфліктів.

5. Мотивація та стимулювання працівників. Управління соціально-трудовими відносинами включає розробку системи мотивації та стимулювання працівників. Це може включати надання премій, бонусів, підвищення заробітної плати, а також надання можливостей для професійного та особистісного зростання.

Уміння ефективно керувати соціально-трудовими відносинами відіграє важливу роль в успішному функціонуванні підприємства. Управління трудовими відносинами є важливою функцією організації, яка спрямована на ефективне використання людського потенціалу. Воно включає визначення цілей і завдань, принципів, функцій, інструменти і методи управління. Застосування методів та принципів управління, заснованих на комунікації, мотивації, а також на принципах справедливості, відкритості та співробітництва, встановлює сприятливу робочу атмосферу, підвищує мотивацію та ефективність співробітників, а також зміцнює позиції організації на ринку.

Управління спрямоване на створення умов, у яких співробітники можуть ефективно виконувати свої обов'язки, розвиватися професіонально та особистісно, а організація може досягати своїх цілей і забезпечувати свою конкурентоспроможність.

1.3. Зарубіжний досвід управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві

Аналіз міжнародного досвіду у розвитку соціально-трудових відносин, дозволив виявити безліч моделей, які охоплюють відносини між працівниками, організаціями та державою. Зарубіжні моделі соціально-трудових відносин відображають унікальність політичних та правових систем, культурних особливостей та менталітету населення.

Існує декілька основних моделей соціально-трудових відносин – класична Японська, Китайська та Американська моделі, моделі ЄС, кожна з яких має свої особливості та комбінує певні елементи з інших моделей. Між собою вони відрізняються як трактуванням діяльності, так і мотивацією працівників, а також методами взаємодії з персоналом та впливу на нього. Україна стоїть перед вибором, куди їй рухатися далі, тому, використовуючи іноземний досвід й опираючись на українські реалії та ментальні особливості, із кожної моделі слід використовувати

кращі підходи, що дозволить досягти поставлених цілей та бажаного ефекту за найменших витрат [5, с. 137].



Рис. 1.6. Характеристика основних зарубіжних моделей соціально-трудо­вих відносин.

Джерело: [4]

Сучасні тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудо­вих відносин насамперед обумовлені глобалізацією національних економік та зближенням трудових норм, прав і гарантій у різних країнах світу. В результаті цього в міжнародній практиці зайнятості та соціально-трудо­вих відносин сформувалися такі основні сучасні моделі (системи) їх регулювання. До останніх належать: європейська (континентальна), англосаксонська, китайська, японська та шведська моделі.

Європейська (континентальна) модель характеризується високим рівнем правової безпеки працівника; жорсткими нормами трудового права; галузевим тарифним регулюванням; законодавчо встановленим високим мінімумом оплати праці; невеликою диференціацією оплати праці. Очевидно, що за своєю суттю це соціал-демократична модель, властива скандинавським країнам (Швеція, Норвегія, Данія). Варто зауважити, що саме континентальна модель відображає та реалізує вимоги та рекомендації Міжнародної організації праці найбільшою мірою. Водночас зростання безробіття, проблеми працевлаштування молоді та осіб з низькою кваліфікацією, послаблення стимулюючої ролі оплати праці, що спостерігаються в останнє десятиліття, свідчать про певну кризу цієї моделі [43, с. 15].

Англосаксонська модель притаманна Великобританії, США, Австралії, Новій Зеландії. Ця модель основана на значному зближенні трудового права с громадянським; визначається великою свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення; переважанням колективно-договірного регулювання на рівні підприємства і фірми, а не галузі або регіону; мобільністю робочої сили; великою диференціацією в оплаті праці при обмеженому використанні законодавчо встановленого мінімуму в оплаті; високим ритмом створення робочих місць; низьким рівнем безробіття; високими темпами економічного зростання. Але ця модель призводить до збільшення розмежування доходів, та відносно низького рівня оплати праці робітників низької кваліфікації [4].

Для моделі КНР характерні: жорстке державне регулювання соціально-трудова відносин у держсекторі та повна відсутність державного регулювання соціально-трудова відносин у приватному секторі. Тобто, практично система соціально-трудова відносин представлена у двох принципово різних моделях. Завдяки такому підходу в Китаї, незважаючи на величезну кількість трудових ресурсів, підтримується низький рівень безробіття. Зокрема, одним із напрямів його регулювання є практика створення додаткових робочих місць для надлишкової робочої сили на тому самому підприємстві, що, звичайно, стримує масштабні вивільнення [29, с. 45].

Крім зазначених моделей відносин у сфері праці можна зустріти окремі характеристики американської, шведської, німецької та японської моделей соціально-трудова відносин.

У розвинених країнах накопичено величезний досвід успішного партнерства, який відрізняється різноманітністю моделей. Протягом останніх п'ятдесяти років розвиток управлінської думки на Заході було спрямоване на пошук шляхів перетворення бюрократичних організацій, та впровадження залучення персоналу до управління. Самоврядування проявляється в тому, що групі, працівнику на своєму робочому місці надається право самостійно здійснювати планування, організацію режиму, ритму праці, приймати та реалізовувати (у рамках компетенції) рішення з метою підвищення продуктивності та якості праці.

Завдання менеджерів полягає в тому, щоб забезпечити мінімальне втручання та максимальне забезпечення ресурсами роботи груп та співробітників.

Загалом механізм участі персоналу в управлінні мав такі особливості:

1) Керівники використовували форми "виробничої демократії" відповідно до їх власних інтересів, часто для досягнення популістських цілей. Насправді залучення робітників до прийняття економічних рішень мало фрагментарний, вибіркового характеру.

2) Участь працівників в управлінні вступає в конфлікт із принципами технократичного управління організацією. Було проведено розмежування питань, які потребують спільного вирішення: якщо можливості працівників щодо участі у трудовому процесі розширювалися, їх вплив на розробку корпоративної стратегії, політику розподілу доходів та інше різко обмежувалося [6, с. 189].

Участь найманих працівників в управлінні на підприємствах є важливим аспектом і набуває різних форм, варіюючи від делегування працівників до вищих органів управління до самоврядування на робочих місцях. Незалежно від країни, такої як Японія, ФРН, Франція, США та інші, яка застосовує системи участі в управлінні, є спільні моменти в їх функціонуванні. Вони проявляються через створення спеціальних виробничих рад, комітетів, наглядових комісій.

У Німеччині експерти стверджують, що активна участь персоналу в управлінні компаніями має велику ефективність на рівні наглядових рад, а не рад директорів, які мають складатися з досвідчених менеджерів. Відповідно до Закону про правовий режим підприємств, у разі, якщо підприємство має не менше п'яти співробітників, засновується Рада підприємства, яка представляє інтереси найманих працівників щодо підприємців.

Рада підприємства має регулярно інформувати «Збори працюючих» на підприємстві, до якого входять усі наймані працюючі, про свою діяльність. На великих підприємствах мають утворювати Економічну комісію, а керівництво підприємства, з метою забезпечення співпраці, зобов'язане інформувати про важливі економічні проблеми, які стоять перед підприємством.

Що стосується участі працівників в управлінні виробництвом, то, у США важливою ланкою активізації економіки та трудових відносин вважається розширення колективізму, інтеграція праці. Для підвищення рентабельності виробництва робітникам передається більша частка участі у прийнятті рішень у межах цеху, а й усього підприємства.

В Японії система участі в управлінні набула широке поширення. Вона функціонує на всіх рівнях національної економіки: рівні робочого місця, ділянки, цеху – у вигляді автономних бригад та широко відомих «гуртків якості»; на рівні підприємства – у вигляді виробничих комітетів, що включають представників персоналу та адміністрації, а також які передбачають інститут «робітничих директорів»; на рівні галузей – у вигляді галузевих консультативних комітетів, що складаються з представників профспілок та підприємницьких організацій; на рівні національної економіки – з урядових консультативних рад та капіталу.

При різноманітності форм участі працівників в управлінні слід зазначити загальну тенденцію: робітники та службовці залучаються, як правило, для вирішення питань, що стосуються організації праці, форм та рівня заробітної плати, політики зайнятості. Однак ключові області керування, включаючи інвестиційну, технічну, фінансову маркетингову, переважно перебувають у компетенції адміністрації.

Існують різні форми соціально-трудова відносин, різноманітність яких зумовлена значними цивілізаційними відмінностями країн.

Однією із форм соціально-трудова відносин є соціальне партнерство. У Швеції, наприклад, ця система добре розвинена. Вона заснована на принципах політики повної зайнятості та солідарної системи оплати праці, і передбачає сильне соціальне законодавство та значну роль профспілкового руху у суспільстві.

У соціально-трудова відносинах США переважають відносини конкуренції та суперництва, але на рівні держави закріплені мінімальні соціальні стандарти та стимулюється участь самого працівника у додаткових системах соціального страхування.

Американська модель соціально-трудова відносин, соціальної політики є найбільш ліберальною, яка ґрунтується на принципі поділу соціального захисту від вільного ринку та захистом лише тих, хто не має інших доходів, крім соціальних виплат. При цьому забезпечується достатньо високий рівень якості життя основної частини населення [4].

Японська модель характеризується переважанням принципу довічного найму працівника; прямою залежністю розмірів заробітної плати та соціальних виплат від тривалості роботи на фірму; не значною диференціацією оплати праці між мало кваліфікованими та висококваліфікованими працівниками; присутністю профспілок на внутрішньо-фірмовому ринку праці; високим рівнем внутрішньо-фірмового патріотизму. Ще однією особливістю японської моделі є стратегія запобігання безробіттю, коли облікова чисельність зберігається, шляхом здійснення переводу працівника на інші підприємства фірми, або на скорочений робочий день [29, с. 45].

Щодо Західної Європи, то там домінують принципи консенсусу, солідарності, партнерства, соціального діалогу. Європейські країни демонструють розвиток різних інститутів, що пронизують усі рівні управління. Найбільш розвинені практично у всіх європейських країнах різні форми демократії з виробництва.

Німецька модель соціально-трудова відносин (ФРН, Франція, Австрія) характеризується високими обсягами ВВП, який перерозподіляється через державний бюджет (30–50%) для забезпечення розвиненої системи соціального захисту. Тут

залучаються кошти як держави, так і підприємств. Система соціально-трудова відносин, що сформувалася у Німеччині, завжди вважалася компромісною. Ключовим нормативно-правовим актом трудового законодавства Німеччини є Німецьке цивільне уложення, трудове законодавство Німеччини є прогресивним, воно постійно вдосконалюється законодавцем, а рівень захищеності прав та інтересів працівників і роботодавців у трудових правовідносинах є високим. Основними необхідними умовами є подолання масового безробіття та встановлення взаємоприйнятної для працівника та роботодавця заробітної плати. Після довгих пошуків методом спроб і помилок було зроблено систему, що включає страхування від безробіття, державні заходи щодо сприяння зайнятості та тарифну автономію [4].

В основі системи трудового законодавства Франції перебуває кодифікований нормативно-правовий акт у сфері праці – Трудовий кодекс. Цей нормативно-правовий акт оцінюється вітчизняними дослідниками як один із найпрогресивніших в Європі та як такий, що забезпечує належний захист прав та інтересів суб'єктів трудових правовідносин, також варто звернути увагу на функціонування у Франції судів по трудових спорах.

Шведська модель соціально-трудова відносин (Швеція, Норвегія, Фінляндія, Данія) є найбільш соціалізованою моделлю, тобто економіка найбільшою мірою працює на задоволення потреб членів суспільства. Щодо соціальних гарантій, то, наприклад, у Швеції вони досить високі: 66% ВВП розподіляється через державний бюджет, а приблизно 2/3 цієї частини прямує на забезпечення безкоштовних освіти та медицини. Крім того, роботодавці регулярно відраховують 43% фонду заробітної плати до пенсійного фонду, а соціальна допомога через хворобу або догляд за дитиною становить 90% середнього заробітку.

У США за останнє десятиліття також помітно розширилася політика держави щодо більш уразливих груп працівників, яка відображається у розробці заходів, які полегшують доступ до професійного навчання, розширюють поліпшення шкільної інфраструктури та базової освіти, удосконалюють підтримку працівників, змушених адаптуватися до змінного попиту на ринку праці. Питання, пов'язане з профспілками, також є актуальним. У законодавстві Швеції відображено досить широкий спектр

проблем, які можуть вирішуватися лише після консультацій з профспілками, наприклад, прийом на роботу нових співробітників [4].

Цікавим є досвід зарубіжних країн у вирішенні конфліктів між профспілками та роботодавцями. В Австрії суперечка між сторонами вирішується за участю незалежних арбітрів. У США та Англії посередники на переговорах запрошуються за згодою сторін. У Німеччині співробітники групи компаній однієї і тієї ж галузі об'єднуються для переговорів із федерацією профспілок [4].

Підсумовуючи можна сказати, що українське законодавство схоже на законодавство зарубіжних країн за змістом норм — воно захищає права людини, дає гарантії та важелі впливу, як на роботодавця, так і на працівника. Але в країні потрібно удосконалювати механізм соціального захисту, також усвідомити необхідність об'єктивних перетворень у соціально-трудовах відносинах (зміни у діяльності профспілкового руху, трансформація у стратегіях зайнятості, системах оплати праці).

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО - ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПРАТ "ПРИЛУЦЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД"

2.1. Загальна характеристика діяльності ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"

Прилуцький хлібо завод було збудовано та введено в експлуатацію у 15.08.1996 році. Він був створений як підприємство яке займається виробництвом хліба та хлібобулочних виробів.

ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" спеціалізується на виробництві широкого асортименту хлібобулочних, сухарних, кондитерських виробів, з використанням пшеничного та житнього борошна всіх сортів та іншої харчової сировини; з наступною їх реалізацією споживачам через мережу торгівельних закладів. Він виробляє широкий асортимент продукції – 39 найменувань хлібобулочних, також заварні, елітні хліба, булочні та здобні вироби, булочні вироби дрібної ваги та до 10 найменувань кондитерських виробів – тістечка бісквітні з суфле, комбіновані повітряні, рулети, круасани, сухарі, грінки та хлібці.

На підприємстві діє неперервний цикл виробництва продукції, воно володіє повним циклом від отримання замовлення на виробництво, закупівлі сировини до доставки продукції споживачам власним автотранспортом.

ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" є надійним постачальником хлібних виробів як для фізичних осіб, так і для великих торгових мереж, таких як "АТБ Маркет", "Retail" та "Альянс Маркет". Але точки збуту продукції не обмежуються лише цими, вони також здійснюють поставки в дитячі садки, районні та міські лікарні, заклади дитячого харчування, школи в межах міста та сусідніх районів, будинки для людей похилого віку та дитячі будинки.

Проте хлібо завод не стоїть на місці, прагне до вдосконалення та сучасності, приділяється увага переоснащенню та реконструкції виробничих цехів з метою зменшення ручної праці. Відчутна частина зусиль спрямована на оснащення виробництва та заміну застарілого обладнання, також активно розробляють та

впроваджують нові види асортименту продукції. Раціональне та ошадливе використання основних засобів є на сьогодні одним із найактуальніших завдань, що стоять перед цим підприємством.

Загальна інформація щодо підприємства ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" наведена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Загальна характеристика ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Ознака	Характеристика
Код за ЄДРПОУ:	00381077
Повне найменування	Приватне акціонерне товариство "Прилуцький хлібозавод"
Скорочене найменування (згідно Статуту):	ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"
Юридична адреса:	вул. Пирятинська, 45 м.Прилуки, Чернігівська обл., 17500
Керівник:	генеральний директор Супруненко Людмила Миколаївна
Код території за КОАТУУ:	74000
Регіон:	Чернігівська область
Депозитарна установа, що обслуговує емітента:	ТОВ "Фондова Компанія "Даліз-Фінанс"
Депозитарій, що обслуговує емітента:	ПАТ "Національний депозитарій України"
Код за КВЕД	10.71
Найменування	виробництво хліба та хлібобулочних виробів; виробництво борошняних кондитерських виробів, тортів і тістечок нетривалого зберігання

Джерело: складено за даними підприємства.

Керівником організації є генеральний директор Супруненко Людмила Миколаївна. У його підпорядкуванні знаходяться керівники окремих функціональних підрозділів. До складу хлібокомбінату входять два цехи з виробництва хлібобулочних та кондитерських виробів, допоміжні підрозділи та власний автотранспортний підрозділ для доставки продукції споживачам.

Функціональна організаційна структура управління заснована на принципі спеціалізації організаційних та управлінських структур за функціональними критеріями. Підрозділи, що спеціалізуються на виконанні певних видів робіт, здійснюють функціональне керування, приймаючи рішення в рамках лінійної системи керування.

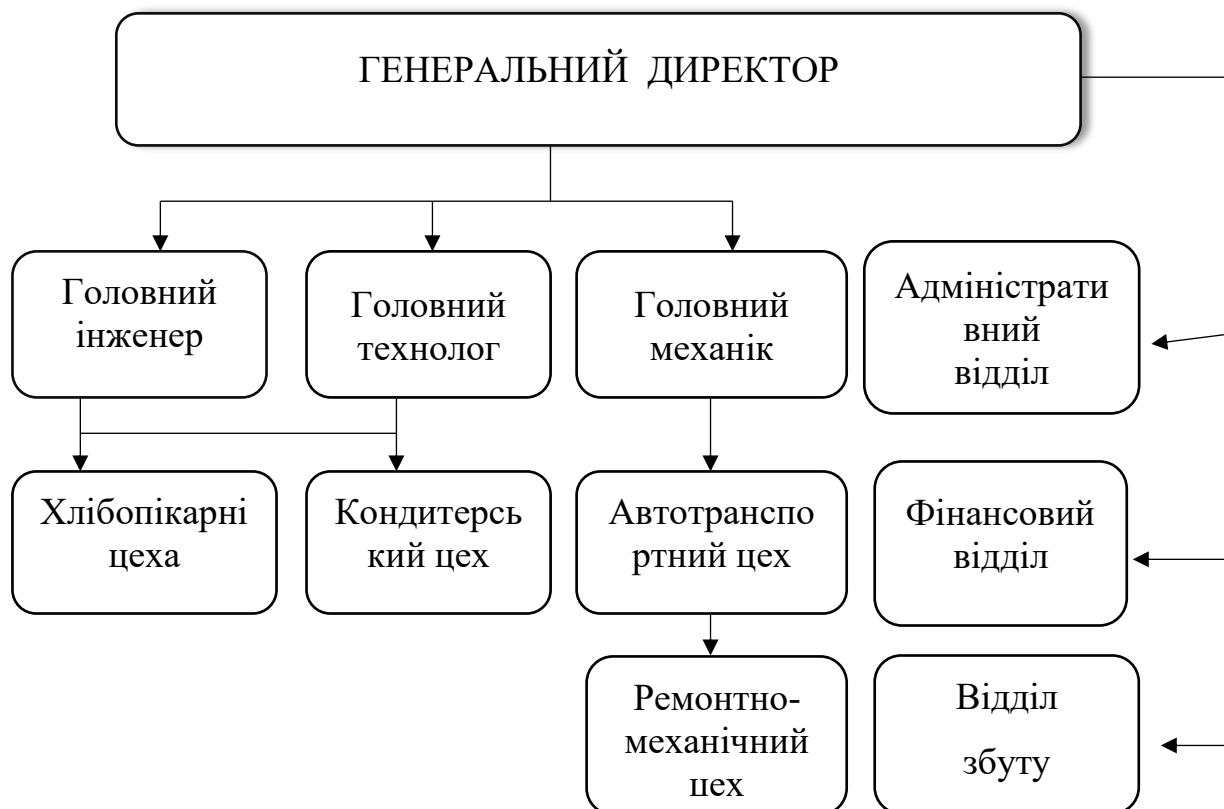


Рис.2.1 Організаційна структура підприємства.

Організаційна структура підприємства має такий склад:

Виробничий функціональний підрозділ забезпечує поточне виробництво, здійснює матеріально-технічне постачання, контролює виконання запланованого технологічного процесу, забезпечує ефективну та безперебійну роботу обладнання та створення нових продуктів.

Фінансовий функціональний підрозділ забезпечує фінансове планування, облік, контроль і аналіз; здійснює розрахунок основних економічних показників діяльності, контролює відхилення фактичних результатів діяльності від планових показників, виявляє фактори, які чинять вплив на подібні відхилення; розробляє заходи, які забезпечують стійкий фінансовий стан підприємства; здійснює економічний та фінансовий аналіз.

Адміністративний функціональний підрозділ забезпечує виконання таких завдань як кадрове забезпечення, юридичну підтримку, інформаційне забезпечення.

Весь технологічний процес випічки житньо-пшеничного хліба повністю автоматизований, окрім укладання хліба в контейнери. На хлібозаводі випікаються подові види хліба та булочні вироби, які випікаються в нічну зміну. При заводі одночасно діє кондитерський цех для випічки тортів і тістечок. Основною сировиною хлібопекарського виробництва є пшеничне і житнє борошно, вода дріжджі, сіль. До додаткової сировини відносять усі інші продукти, що використовуються в хлібопеченні, а саме рослинна олія та вершкове масло, молоко, маргарин, молочні продукти, солод, патока та інші.

Вироби, які повертаються з продажу в стані, не придатному для вживання (черстві), піддаються переробці в борошно та панірувальне борошно. Ці продукти широко використовуються у виробництві хлібобулочних виробів або продаються у мережах. Відходи, що виникають при чищенні обладнання для приготування тіста та розкочування тіста, такі як борошняний кошторис та борошняний забій, знаходять своє застосування в кормовій промисловості.

Для ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" характерна налагоджена система зв'язків з постачальниками основної сировини. ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" співпрацює з постачальниками плівки та пакетів для упаковки хлібобулочних виробів, а саме з «Флекс», «Мастер Пак», «Ітак», розташованих у місті Черкаси. Постачання сировини відбувається двома шляхами: фірми постачальники самостійно забезпечують доставку ресурсів та ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" здійснює її сам.

У сучасній Україні спостерігається тенденція до зниження попиту на хлібобулочну продукцію. Це зумовлено кількома чинниками, першим із яких є зменшення чисельності населення. Другим важливим фактором, що впливає на ситуацію, є зміна структури харчування населення. Це пов'язано з підвищеним інтересом до здорового способу життя та збільшенням поінформованості про шкоду зайвого споживання хліба.

Виробники хліба та хлібобулочних виробів в Україні представлені двома типами підприємств: великими хлібозаводами, розташованими в містах і районних центрах, які виробляють близько 70% усієї продукції, та приватними, малими та міні-пекарнями, які випікають 30%. Саме це розмаїття підприємств створює високий рівень конкуренції у цій галузі. Їм доводиться конкурувати з хлібопекарськими підприємствами сусідніх регіонів, які поставляють свою продукцію у місто Прилуки та населені пункти Прилуцького району, а також з приватними малими пекарнями.

У зв'язку з цим перед хлібопекарською промисловістю постає питання, як в таких умовах бути затребуваним на ринку. Важливо докласти зусиль для розробки нових стратегій, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності даного сегменту ринку та задоволення потреб сучасних споживачів.

Товариство приділяє увагу якості продукції, оскільки лише високоякісна продукція має шанси бути конкурентоспроможною на сучасному ринку. Керівництво також особливо цінує репутацію компанії, яка склалася в регіоні завдяки виробництву продуктів найвищої якості. Обов'язково проводиться перевірка якості сировини, що надходить від постачальників, удосконалюються виробничі технології, асортименти продукції активно розширюється. Однак, найперспективніший напрямок розвитку компанія бачить у розширенні асортименту житнього хліба, розробці нових технологій виробництва хліба з використанням натуральних харчових добавок та створенні хлібобулочних виробів, спеціально призначених для людей із певними захворюваннями.

Аналіз фінансово-економічного стану підприємства відкриває можливість визначити, чи має підприємство прибуткову діяльність. Своєчасне виявлення та усунення недоліків у фінансовій діяльності підприємства та пошук резервів зміцнення фінансового стану підприємства та його платоспроможності є головною метою аналізу фінансового стану. Аналіз фінансового стану підприємства проведено на основі фінансових результатів за 2021-2022 р.р. Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності ПРАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022рр. показані в табл. 2.2

Таблиця 2.2

Основні техніко-економічні показники виробничо-господарської діяльності ПРАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022рр.

№ з/п	Найменування показника	Роки		Відхилення	
		2021 рік	2022 рік	Абсолютне, ±	Відносне, %
1	2	3	4	5	6
1	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн	88364,1	104230,9	15866,8	117,96
2	Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	4412,8	8512,0	4099,2	192,89
3	Середньорічна вартість активів, тис. грн	17037,5	19573,1	2535,6	114,88
4	Середньорічна вартість власного капіталу, тис. грн	10677	12925,1	2248,1	121,06
5	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	275	265	-10	96,36
6	Фонд заробітної плати працівників, тис. грн.	33222,1	37764,7	4542,6	113,67
7	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	62284,4	72506,30	10221,9	116,41
8	Адміністративні витрати, тис. грн.	16099,2	18069,7	1970,5	112,23
9	Витрати на збут, тис. грн	10693	11477	784	106,18
10	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн	89076,6	102053	12976,4	114,57
11	Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	26079,7	31724,6	5644,9	121,64
12	Чистий прибуток (збиток), тис. грн	290,40	2248,10	1957,7	774,14

Продовження табл.2.2

1	2	3	4	5	6
13	Продуктивність праці, тис. грн./особу,	321,32	393,32	72	122,41
14	Фондоозброєність, грн./особу	16,05	32,12	16,07	200,12
15	Фондовіддача, тис.грн./ тис. грн	20,02	12,24	-7,78	61,14
16	Середньомісячна оплата праці, тис.грн./особу	10,06	11,87	1,81	118,0
17	Рентабельність діяльності (продажу), %	0,32	2,16	1,84	X
18	Рентабельність продукції, %	42	44	2	X
19	Рентабельність власного капіталу, %	17,14	17,83	0,69	X

Джерело: розраховано за даними підприємства

Аналізуючи показники табл. 2.2 ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" у 2022 році в порівнянні з 2021 роком, можна зробити наступні висновки: чистий дохід від реалізації продукції зріс на 17,96 %. Основні засоби були зношені на 79,5 %. Впродовж року підприємство придбало основних засобів на суму 4099,2 тис. грн., з яких обладнання склало 3869 тис. грн. Середньорічна вартість активів зросла на 14,88 % порівняно з 2021 р.

Важливим елементом оцінки вартості підприємства є визначення вартості капіталу, який є в його розпорядженні, він в 2022 р. зріс на 21,06 %.

Загальні витрати на виробництво продукції у 2022 році в порівнянні з 2021 роком збільшились на 14,56 %. Зростання собівартості готової продукції на 16,41 % зумовлене багатьма факторами. Зокрема, у 2022 році збільшився випуск продукції, продовжувалося зростання цін на борошно та іншу сировину. Значно зросли тарифи на енергоносії, зокрема електроенергію. Також на собівартість продукції вплинуло

зростання заробітної плати працівників у зв'язку з ростом мінімальної заробітної плати.

Повні витрати на виробництво і реалізацію являють собою витрати на технічне обслуговування, ремонт виробничих основних засобів та інші витрати, безпосередньо пов'язані з процесом виробництва збільшились на 14,67 % в 2022 р.

Величина валового прибутку залежить від таких основних факторів: зміни обсягу реалізації, зміни собівартості реалізованої продукції; зміни цін на продукцію; зміни структури продукції за рентабельністю. Він збільшився в 2022 р. на 5644,9 тис. грн., чистого прибутку підприємство отримало в 2022 р. на 1957,7 тис. грн. більше.

Відповідно до здійсненого аналізу рентабельності підприємства можна зробити висновок, що коефіцієнт рентабельності зріс на 1,84%. Про це свідчать коефіцієнти рентабельності продукції зріс на 2,64 %, показники рентабельності роботи підприємства забезпечують достатньо високі доходи підприємства. Показники рентабельності роботи підприємства забезпечують високі доходи підприємства.

2.2 Організація кадрового забезпечення ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Успіх підприємства залежить від багатьох факторів, і персонал відіграє важливу роль у його розвитку. Для підвищення ефективності виробництва необхідне забезпечення підприємства необхідними ресурсами та їхня успішна інтеграція, а також досягнення високого рівня продуктивності. Аналіз ефективності роботи співробітників починається з вивчення складу персоналу, їх кваліфікації, рівня освіти та характеристик переміщення робочої сили.

Основна мета даного аналізу полягає у визначенні внутрішніх резервів для покращення використання робочої сили, що можливо завдяки більш розумному розподілу співробітників, адекватному навантаженню та їх використанню відповідно до професійного досвіду, спеціалізації та кваліфікації [9, с. 115].

Від умілого управління трудовими ресурсами та їх ефективного використання залежить обсяг та своєчасність виконання всіх робіт, а також ефективність використання обладнання, машин та механізмів і, як результат, обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток і ряд інших економічних показників.

Аналіз структури персоналу повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства та кадровою службою щодо її вдосконалення та відповідності вирішуваним управлінським і виробничим завданням.

Забезпеченість підприємства працівниками одна з важливих умов ефективної роботи. Тому, необхідним є оцінка забезпеченості персоналом ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" та ефективності його використання. Оцінюється шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. Структура працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за 2021-2022 р.р відображено в табл.2.3

Таблиця 2.3

**Структура працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"
за 2021-2022 р.р**

№	Показник	2021 р		2022р		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	Абсолютне, +/-	структурні зрушення, %
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, всього	275	100	265	100	-10	-
2	- Промислово-виробничий персонал (ПВП), у т.ч. :	265	96,37	255	96,22	-10	-0,15
2.1	- робітники	184	66,9	176	69,01	-8	2,11
2.2	- керівники	8	2,9	8	3,14	-	0,24
2.3	- спеціалісти	46	16,7	45	17,65	-1	1,25
2.4	- службовці	27	9,8	26	10,2	-1	0,4

1	2	3	4	5	6	7	8
3	- інший персонал (молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні)	10	3,63	10	3,78	-	0,15

Джерело: розраховано за даними підприємства.

На підприємстві найбільшу питому вагу в загальній чисельності працівників мають робочі, що обумовлено особливістю діяльністю підприємства. Середньооблікова кількість штатних працівників в 2021 р. – складала 275 осіб, а в 2022 р. – 265 осіб, як видно з динаміки вона зменшилася на 10 осіб. Кількість промислово-виробничого персоналу також мала тенденцію до зменшення на 10 осіб, а молодший обслуговуючий персонал навпаки залишився незмінним. Також слід зазначити що питома вага керівників не змінюється, їх кількості достатньо для забезпечення виконання своєчасних та логічних управлінських функцій підприємства.

Представимо структуру працівників ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 р р. на рис. 2.2

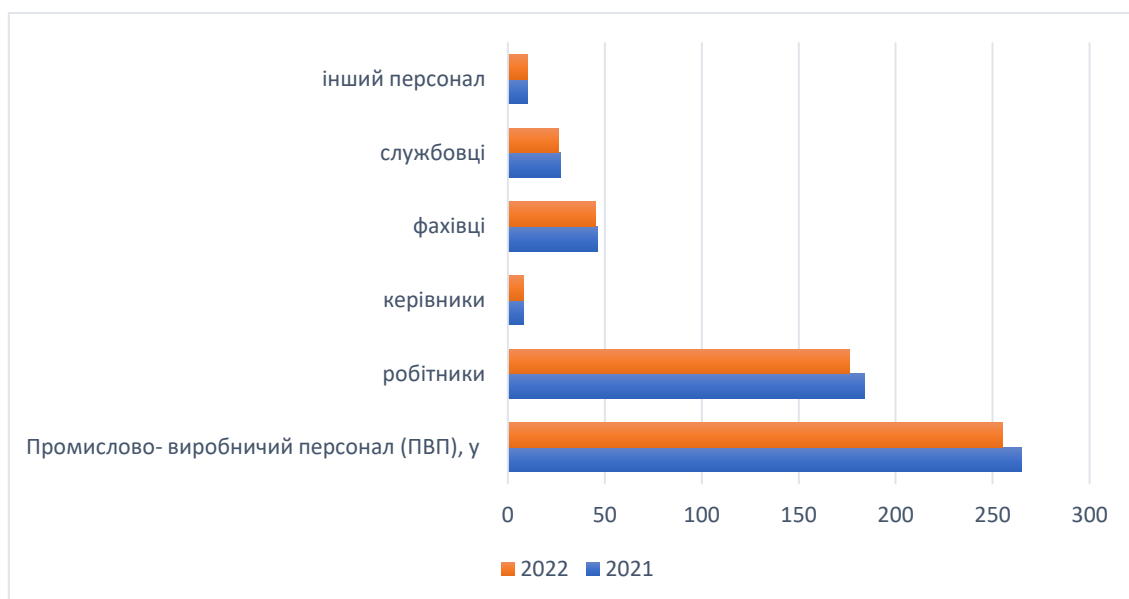


Рис. 2.2 Структура працівників ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Структуру персоналу за віковими групами відображено в табл.2.4

**Динаміка вікової структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за
2021-2022 рр**

№	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
Вікова структура персоналу ПВП							
1	Молодь віком 15-28 років	25	9,43	23	9,02	-2	-0,41
2	29 до 40 років	60	22,64	56	21,96	-4	-0,68
3	41 до 50 років	100	37,73	98	38,43	-2	0,7
4	51-60 років	70	26,42	70	27,45	0	1,03
5	Понад 60 років	10	3,78	8	3,14	-2	-0,64
6	Разом	265	100	255	100	-10	
Молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні							
7	Молодь віком 15-28 років	2	20	2	20	-	-
8	29-40 років	-		-			
9	41-50 років	-		-			
10	51-60 років	6	60	6	60	-	-
11	Понад 60 років	2	20	2	20	-	-
12	Разом	10	100	10	100		

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Вікова структура персоналу може дати багато корисної інформації про підприємство. Такі структурні зрушення свідчать про поступову зміну структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод". Більша частина працівників, а саме 65,88 % в віці 41-60 році. З одного боку така ситуація забезпечує ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" досвідченими кваліфікованими кадрами, а з іншого недостатня кількість молодих кадрів з досвідом роботи зменшує перспективи подальшого розвитку персоналу.

Склад та структура персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за статтю проаналізуємо за даними табл.2.5. Дані таблиці свідчать, що в статевій структурі персоналу переважають жінки. Крім того протягом 2022 р. їх чисельність зменшилася на 2 особи, а кількість чоловіків зменшилась на 8 осіб. Молодший обслуговуючий персонал залишився на тому ж рівні.

Таблиця 2.5

Динаміка гендерної структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 рр.

№	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
Вікова структура персоналу ПВП							
1	Жінки	202	76,23	200	78,43	-2	2,2
2	Чоловіки	63	23,77	55	21,57	-8	-2,2
3	Разом	265	100	255	100	10	-
Молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні							
4	Жінки	2	20	2	20	-	-
5	Чоловіки	8	80	8	80	-	-
6	Разом	10	100	10	100		

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Ефективність діяльності будь-якого підприємства залежить від рівня професійного розвитку працівників організації. Ефективність роботи персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" залежить від освітнього та кваліфікаційного рівня. Розподіл персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за освітою представлений у табл.2.6

**Динаміка освітньої структури персоналу Пр АТ "Прилуцький
хлібо завод" за 2021-2022 рр.**

№	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
Освітня структура персоналу ПВП							
1	Повна вища освіта	42	15,27	42	15,86	-	0,59
2	Базова вища освіта	38	13,82	36	13,58	-2	-0,24
3	Професійно-технічна освіта	131	47,64	127	47,92	-4	0,28
4	Середня освіта	64	23,27	60	22,64	-4	-0,63
	Разом	275	100	265	100	-10	-

Джерело: сформовано на основі [Додаток Б].

За даними таблиці найбільшу питому вагу в структурі персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за освітнім рівнем мають працівники з професійно-технічної освітою, але протягом досліджуваного періоду їх кількість зменшилася на 4 особи. Проте чисельність працівників з повною вищою освітою залишилась незмінною, їх частка в структурі персоналу (у межах 15,27-15,86 %), що цілком відповідає потребам ПрАТ "Прилуцький хлібо завод".

Представимо динаміку освітньої структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за 2021-2022 р.р на рис. 2.3

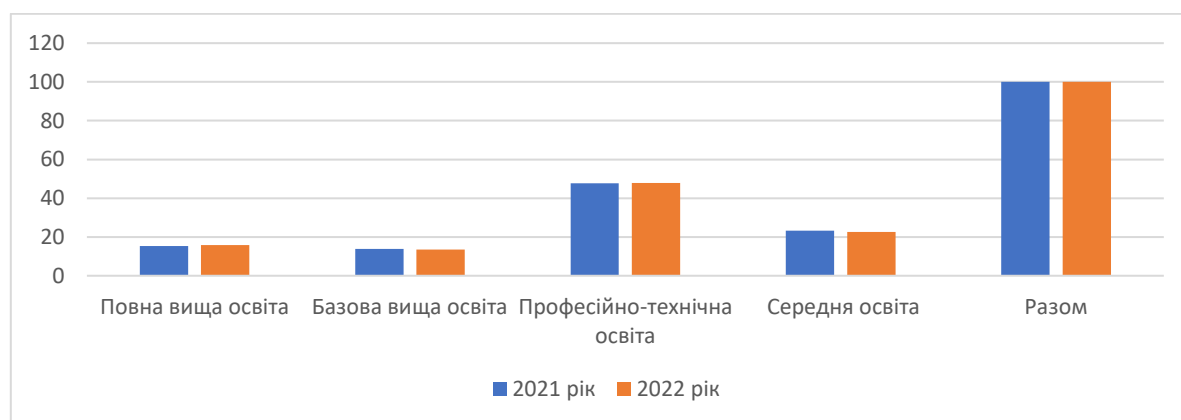


Рис.2.3 Динаміка освітньої структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"

В табл.2.7 представлена структура персоналу за рівнем кваліфікації. На підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" переважають малокваліфіковані працівники. Керівництво підприємства мало звертає увагу щодо підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Таблиця 2.7

Структура персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за рівнем кваліфікації 2021-2022 рр.

Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Досвід роботи	Питома вага у загальній кількості працівників, %	
			2021 р	2022 р
Висококваліфіковані	Особливо відповідальні роботи	Великий досвід роботи	15,3	15,9
Кваліфіковані	Складні роботи	Чималий досвід роботи.	13,8	13,5
Малокваліфіковані	Нескладні роботи	Певний досвід роботи	47,6	47,9
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	Не мають спец. підготовки	23,3	22,7

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Формування стабільного колективу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" залежить від періоду роботи працівників. Динаміку структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за стажем роботи розглянемо за даними табл.2.8

Таблиця 2.8.

Динаміка структури персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" за стажем роботи у 2021-2022 рр.

№	Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	абсолютне, +/-, осіб	структурні зрушення, п.п.
1	До 1 року	5	1,82	4	1,51	-1	-0,31

1	2	3	4	5	6	7	8
2	1-3	15	5,45	13	4,91	-2	-0,54
3	3-5	17	6,18	16	6,04	-1	-0,14
4	5-10	62	22,55	58	21,89	-4	-0,66
5	10-20	158	57,45	157	59,24	-1	1,79
6	Понад 20 років	18	6,54	17	6,41	-1	-0,13
6	Разом	275	100	265	100	-10	

Джерело: розраховано за даними підприємства

За даними табл.2.8 в ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" переважають працівники зі стажем роботи 10-20 років, їх частка в структурі персоналу становить в межах 57,45-59,24%, працівники зі стажем роботи до 1 року в 2021р - 1,82% в 2022р- 1,51%. Наступним етапом, який доповнює аналіз динаміки чисельності і складу працівників є аналіз руху персоналу, який передбачає вивчення процесів, пов'язаних з прийомом та звільненням працівників підприємства. Розглянемо загальний обсяг руху персоналу, причини звільнення персоналу по категоріях.

При проведенні аналізу руху персоналу підприємства використовують такі аналітичні показники, як:

- коефіцієнт оновлення персоналу розраховується відношення загальної кількості прийнятих на роботу до середньооблікової чисельності персоналу;

- коефіцієнт плинності персоналу розраховується як відношення кількості звільнених з усіх причин до середньооблікової чисельності персоналу;

- коефіцієнт співвідношення прийнятих та звільнених працівників розраховується як відношення кількості прийнятих працівників до кількості звільнених працівників [2].

Кінцеві результати діяльності підприємства та конкурентоспроможність продукції значно залежать від стабільності персоналу. Рух персоналу на підприємстві пов'язаний з набором нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями всередині підприємства. На ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 роки спостерігається рух працівників, про що свідчать дані табл. 2.9

Основні показники руху працівників підприємства за 2021-2022 рр.

№	Показник	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абсолютне +/-	відносне %
1	2	3	4	5	6
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	275	265	-10	96,36
2	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	2	3	1	150
3	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т.ч. :	12	17	5	141,7
3.1	із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників), осіб	2	2	-	100
3.2	із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни тощо), осіб	10	15	5	150
4	Коефіцієнт загального обороту, %	5,09	7,55	2,46	X
5	Коефіцієнт обороту по прийому, %	0,72	1,13	0,41	X
6	Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	4,36	6,41	2,05	X
7	Коефіцієнт плинності кадрів, %	3,63	5,66	2,03	X
8	Коефіцієнт відновлення працівників, %	0,72	1,13	0,41	X

Джерело: розраховано за даними підприємства

Середньооблікова кількість штатних працівників в 2021 році – 275 осіб, в 2022 році – 265 осіб. Кількість прийнятих штатних працівників в 2021 році – 2 особи, в 2022 році – 3 особи. Кількість звільнених штатних працівників в 2021 році – 12 осіб, в 2022 році – 17 осіб. Нормативно припустимим значенням плинності для організації є 8-10 %, як видно з таблиці коефіцієнт плинності кадрів складає 5,66%. Так, за період що аналізується, працівники звільнялися за власним бажанням, що може вказувати про невдоволеність працівників умовами праці або системою її оплати.

В ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" має місце рух робочої сили. Протягом 2021–2022 років кількість працівників зменшилась на 10 осіб, в даному випадку слід більше

уваги приділити самому процесу найму спеціалістів, які за своїми професійними характеристиками відповідали потребам підприємства. Таким чином можна говорити про нестійкість кадрового складу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод", що не позитивно позначається на підвищенні кваліфікації і виробничих навичок працівників.

2.3 Особливості управління соціально - трудовими відносинами на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Як було зазначено в теоретичній частині цієї роботи, процес управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві має такі основні завдання:

1. Планування праці та організація робочого процесу.
2. Розвиток та навчання персоналу. Цей напрямок роботи включає розробку програм навчання та розвитку персоналу.
3. Визначення заробітної плати та соціальних гарантій.
4. Нормативно - правове забезпечення. Це може включати проведення переговорів, укладання колективних договорів і мирних угод, а також використання різних методів врегулювання конфліктів.
5. Мотивація та стимулювання працівників. Це може включати надання премій, бонусів, підвищення заробітної плати, а також надання можливостей для професійного та особистісного зростання.

Опираючись на теоретичну основу можливо відстежити наскільки управління на цьому підприємстві відповідає теоретичним засадам управління соціально-трудовими відносинами.

1. Система управління соціально - трудовими відносинами на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» можна визначити як сукупність різних методів та норм, що мають економічну, адміністративну, правову та соціально-психологічну основу.

Починаються соціально-трудові відносини на підприємстві з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристикою руху робочої сили. Аналіз структури персоналу здійснюється з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства та кадровою службою щодо її вдосконалення та відповідності управлінським і виробничим завданням.

Починається все з працевлаштування: процес набору та вибір працівників, оцінку кваліфікації та навичок, співбесіда та пропозиції про роботу. Після зарахування на підприємство співробітника призначають на вакантне місце. Першим кроком при введенні на посаду починається ознайомлення з положенням про санітарно-гігієнічні вимоги до технологічних процесів виробництва, зберігання, транспортування та реалізації харчових продуктів; про оплату праці, про режим праці та відпочинку, про додаткові пільги, про охорону праці та техніку безпеки, про питання, пов'язані з управлінням персоналом, про вирішення побутових проблем, про економічний стан підприємства. А також проводиться інструктаж про особливості праці, персональні обов'язки та відповідальність, вимоги до виконання роботи, очікувані результати, нормативи оцінки, тривалість та розпорядок робочого дня. Протягом робочого дня працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Від раціонального використання робочого дня залежить ефективність роботи підприємства і виконання техніко-економічних показників.

Аналіз використання робочого часу є невід'ємною частиною аналізу всієї діяльності підприємства. Він дозволяє оцінити ступінь використання робочого часу, тобто його інтенсивність, а також дозволяє виявити втрати робочого часу і розробити прийоми його усунення. Використання робочого часу штатними працівниками ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 р.р показано в табл.2.10

**Використання робочого часу штатними працівниками ПрАТ
"Прилуцький хлібозавод" за 2021-2022 рр**

Показники	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
	Люд. год	%	Люд. год	%	абсолютне +/-	у структурі, %
Фонд робочого часу	550000	100	514683	100	-35317	-
Відпрацьований час	468160	85,1	431589,6	83,7	-36570,4	-1,4
Невідпрацьований час	81840	14,9	83093,4	16,1	1253,4	1,2

Джерело: розраховано за даними підприємства.

З розрахунків видно фонд робочого часу в 2021 році – 550000 люд.год, в 2022 році – 514683 люд.год. У 2022 році зменшення відпрацьований часу склало 1,4%, а невідпрацьованого часу збільшилось на 1,2%.

Оцінка використання трудових ресурсів важливий показник, який дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією та кваліфікацією [35, с. 275].

Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих днів і годин одним працівником за аналізований період часу, а також за рівнем використання фонду робочого часу. Баланс робочого часу одного працівника показано в табл.2.11

Таблиця 2.11

Баланс робочого часу одного працівника

№ з/п	Найменування показника	2021	2022	Відхилення	
				Абсолютне, ±	Відносне, %
1	2	3	4	5	6
1	Календарний фонд часу.днів	365	365	-	-

1	2	3	4	5	6
2	У тому числі. Святкових днів та вихідних днів	115	116	1	100,9
3	Номінальний фонд днів	250	249	-1	99,6
4	Невихід на роботу, Днів	37,2	40,2	3	108,64
4.1	Чергові відпустки	24	24	-	100
4.2	Відпустки на навчання	3	4	1	133,3
4.3	Інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	5	4	-1	80
4.4	Невиходи через хворобу	4,1	6,9	2,8	168,3
4.5	Неявки з дозволу адміністрації	1,1	1,3	0,2	118,18
4.6	Прогули	-	-		
5	Явочний фонд, днів	212,8	208,8	-4	98,12
6	Середня тривалість робочого дня (зміни), номінальна, годину	8	7,8	-0,2	97,5
7	Розрахунковий фонд робочого часу, год	2000	1942,2	-57,8	97,1
8	Реальний (ефективний) фонд робочого часу одного робітника, год	1702,4	1628,64	-73,76	95,67

Джерело: Сформовано за даними підприємства.

Як бачимо з наведених даних, наявні трудові ресурси підприємство використовує недостатньо повно. З наведених розрахунків у табл.2.11 видно, що явочний фонд фактично зменшився на 4 дні. Пояснюється це наявністю неявок на

роботу передбачених планом. Недоліком слід вважати і збільшення втрат часу за рахунок хвороб на 2,8 днів, або 68,3%. Якісне використання робочого часу визначає реальний фонд робочого часу а він знизився в 2022 році на 4,3%.

2. Розвиток та навчання персоналу. Цей напрямок роботи на підприємстві невідосконалений, керівництво ПрАТ «Прилуцький хлібо завод» не проводить підвищення кваліфікації співробітників.

Однією з головних проблем, яка перешкоджає професійному навчанню працівників на ПрАТ «Прилуцький хлібо завод» є відсутність відповідальності роботодавців щодо професіоналізму і кваліфікації працівників, а також небажання виділяти достатні фінансові ресурси на це. В Україні відповідальність, щодо фінансування професійного навчання, повністю покладаються на роботодавця, тому значна кількість підприємств не має можливості підвищувати кваліфікацію персоналу відповідно до вимог сучасного виробництва.

3. Визначення заробітної плати та соціальних гарантій.

Стосовно соціальних відносин на підприємстві, то працівники отримують повний соціальний пакет, який включає щорічну оплачувану відпустку, оплату листків тимчасової непрацездатності, відрахування в пенсійний фонд, обов'язкове медичне страхування, новорічні подарунки дітям надавалися всім співробітникам в кого є діти віком до 14 р. Динаміка структури фонду оплати ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" показано в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Динаміка структури фонду оплати ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"
2021-2022 рр.**

Показник	2021 рік		2022 рік		Відхилення		
	Тис.грн	%	Тис.грн	%	абсолютне, +/-	відносне, %	структурне зрушення, п.п.
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	33222,1	100	37764,7	100	4542,6	113,67	-

1	2	3	4	5	6	7	8
Фонд основної заробітної плати	25946,5	78,1	30379,9	80,4	4433,4	117,09	2,3
Фонд додаткової заробітної плати	4983,3	15,0	4947,2	13,1	-36,1	99,3	-1,9
Заохочувальні та компенсац. виплати	2292,3	6,9	2437,6	6,5	145,3	106,3	-0,4

Джерело: розраховано за даними підприємства.

Фонд оплати праці штатних працівників в 2021 році – 33222,1 тис. грн, в 2022 році – 37764,7 тис. грн. Фонд додаткової заробітної плати в 2021 році – 4983,3 тис. грн, в 2022 році – 4947,2 тис. грн. Заохочувальні та компенсаційні виплати в 2021 році – 2292,3 тис. грн, в 2022 році – 2437,6 тис. грн. Як видно фонд оплати праці на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" має тенденцію до збільшення, що означає про підвищення заробітної плати працівникам, у зв'язку із збільшенням мінімальної з/пл по країні в цілому. Також бачимо з таблиці динаміки фонду додаткової заробітної плати та по заохочувальним компенсаційним виплатам було структурне зниження. Що не має позитивного впливу на мотивацію працівників підприємства ПрАТ "Прилуцький хлібозавод". Не проводиться оплата і надання додаткових відпусток певним категоріям працівників. Не організовується і не проводиться оплата навчання додаткової освіти співробітників.

4. Нормативно - правове забезпечення. Трудові відносини на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» між роботодавцем і працівниками регулюються Кодексом законів про працю України [17]. Згідно з вимогами кодексу з працівниками підприємства укладено Колективний договір. Основна функція такого договору – регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Вірно складений договір згодом допомагає керівнику заощадити щонайменше на судових витратах. Колективний договір – гарантія стабільності підприємства. Згідно ст.153 КЗПП України на всіх підприємствах, в установах, організаціях потрібно створювати безпечні і нешкідливі умови праці:

- забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці;
- забезпечення працівників устаткуванням, інструментами, технічною документацією та іншими засобами, необхідними для виконання ними трудових обов'язків;
- забезпечувати санітарно-побутові умови відповідно вимогам нормативних актів про охорону праці;
- забезпечувати працівникам рівну оплату за працю рівної цінності (ст.94 КЗПП України);
- забезпечення раціонально організованого санітарного режиму підприємства;

Протягом року було зроблено переоснащення та реконструкція виробничих цехів, заміна застарілого обладнання, ремонт деяких приміщень. Це дозволило створити достатньо комфортні умови для виконання службових обов'язків, що призвело до збільшення продуктивності праці працівниками хлібозаводу. Режим праці і відпочинку встановлено згідно вимог Кодексу законів про працю, дотримувалась відповідність в тривалості робочого дня, обідньої перерви, компенсації за роботу у вихідні та святкові дні. Були надані основні, додаткові відпустки та відпустки без збереження заробітної плати, передбачені чинним законодавством.

Але було виявлено що на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» не створено умов для відпочинку працівників під час робочого дня - відсутня кімната відпочинку, потребує доукомплектування медичний кабінет.

На підприємстві не завжди проводяться загальні збори колективу на якому керівництво та первинна профспілкова організація могли би прозвітували про виконання положень колдоговору протягом року. Отже, за даними, можна зробити висновок, що не всі зобов'язання роботодавця відповідно до статей Колективного договору виконуються.

5. Мотивація персоналу — це створення сприятливих умов і стимулів, які спонукають співробітників працювати з більшою самовіддачею. Матеріальна мотивація реалізується через підвищення розміру оплати праці, виплату премій та заохочуваних виплат. Резервом підвищення продуктивності праці виступило

зростання рівня працездатності в покращених умовах праці на робочому місці, завдяки реконструкції та встановлення нового обладнання. Для того щоб забезпечити зацікавленість працівників у розвитку підприємства, необхідно створювати умови для зацікавленості персоналу у стійкому підвищенні результативності праці.

Оцінка використання трудових ресурсів дозволяє виявити недоліки у роботі, їх причини та внутрішні резерви економії трудовитрат і підвищення ефективності використання кадрів завдяки їх раціонального розміщення, повнішого завантаження і використання відповідно з набутою професією, спеціальністю і кваліфікацією [15, с.69].

Продуктивність праці найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства і головний фактор зростання обсягів виробництва продукції. Динаміка продуктивності праці ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» відображена в табл.2.13.

Таблиця 2.13

**Динаміка продуктивності праці ПрАТ «Прилуцький хлібозавод»
за 2021- 2022 р.р.**

№ з/п	Найменування показника	Роки		Відхилення	
		2021 рік	2022 рік	Абсолютне, ±	Відносне, %
1	2	3	4	5	6
Вихідні дані					
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн	88364,1	104230,9	15866,8	117,96
2	Обсяг виробленої продукції, натуральні одиниці, тис. т	9560,5	15555,6	5995,1	162,71
3	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб	275	265	-10	96,36
	в т.ч.: - робітники, осіб	185	176	-9	95,13
4	Відпрацьовано одним робітником, днів	212,8	208,8	-4	98,12
5	Відпрацьовано одним робітником, годин	1702,4	1628,64	-73,76	95,67

Розрахункові дані					
1	2	3	4	5	6
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (п.1/п.3) тис.грн.	321,32	393,32	72	122,41
7	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП (п.2/п.3) тис.т	34,76	58,70	23,9	168,87
8	Середньорічний виробіток на одного робітника (п.1/п.3.1) тис.грн	477,6	592,2	114,6	123,99
9	Середньорічний виробіток на одного робітника (п.2/п.3.1) тис.т	51,68	88,38	36,7	171,01
10	Середньогодинний виробіток одного працівника (п.1/п.5)	52,1	62,6	10,5	120,15
11	Тривалість робочого дня (п.5/п.4)	8	7,8	-0,2	97,5
12	Питома вага робітників в складі ПВП (п.3.1/п3)	0,67	0,66	-0,01	x

Джерело: розраховано за даними підприємства.

За даними таблиці середньорічний виробіток на одного працівника ПВП ПрАТ «Прилуцький хлібзавод» збільшилась на 68,87 % внаслідок збільшення чистого доходу підприємства не зважаючи, що протягом 2021–2022 р.р. середньооблікова чисельність персоналу мала тенденцію до зменшення на 10 осіб. Середньорічний виробіток на одного робітника збільшився з 51,68 тис. т до 88,38 тис. т. Отже, в ході проведення аналізу на ПрАТ «Прилуцький хлібзавод» було визначено, що переоснащення та реконструкція виробничих цехів, заміна застарілого обладнання призвело до збільшення продуктивності праці, а впровадження нових видів

асортименту продукції збільшило випуск продукції та покращення економічної діяльності.

Система управління соціально-трудовами відносинами на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» організована, та працює на достаньому рівні, використовуються в основному економічні методи управління. Однак, вона має певні недоліки, в контексті цього для досягнення якісного зростання потенціалу персоналу необхідно розробити рекомендації щодо їх поліпшення.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ ПРАТ «ПРИЛУЦЬКИЙ ХЛІБОЗАВОД»

3.1. Розроблення пропозицій щодо удосконалення управління соціально- трудовими відносинами на підприємстві

Система управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві має бути сформована на базі сучасних принципів, тоді вона дає змогу таким підприємствам досягати успіху.

Соціально-трудові відносини на підприємстві засновані на взаємодії між робітниками, керівництвом. Вони охоплюють різноманітні аспекти, такі як працевлаштування, права та обов'язки працівників, соціальне забезпечення, заробітна плата, умови праці, професійна підготовка та інші. Підтримання даних відносин на взаємовигідних умовах для обох сторін, між працівниками і роботодавцем є головним інструментом підвищення продуктивності праці працівників і як наслідок збільшення прибутку підприємства.

В контексті цього, був розглянутий процес управління соціально-трудовими відносинами на ПрАТ «Прилуцький хлібозавод» з метою внесення коректив, які спрямовані на вдосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві. Була отримана повна картина вже сформованої системи управління та виявлено її слабкі місця, а саме:

- недооцінка ролі участі персоналу в прийнятті рішень та в плануванні діяльності підприємства;
- нехтування керівництвом підвищення рівня професіоналізму і кваліфікації працівників;
- недосконала система стимулювання працівників;
- незадовільні умови побутового характеру.

При розгляді ситуації яка склалась на підприємстві ПрАТ «Прилуцький хлібо завод», запропоновані заходи удосконалення управління соціально- трудовими відносинами:

1. Створити виробничий комітет на підприємстві.

Пропонується створити виробничий комітет який буде залучатися, як правило, для вирішення питань, що стосуються організації праці, форм та рівня заробітної плати, соціальних гарантій. А також дотримуватись принципів управління соціально- трудовими відносинами, такими як: справедливість, відкритість та співробітництво. Які в свою чергу підтримують рівновагу між інтересами співробітників та підприємства, чесний розподіл винагород та визнання успіхів, прозорість прийняття рішень, створення атмосфери довіри, взаєморозуміння між співробітниками та керівництвом.

В кінці року проводити загальні збори колективу на якому керівництво, або виробничий комітет могли би прозвітували про виконання положень колдоговору протягом року. Впровадження даного заходу для підприємства практично нічого не буде коштувати, а користь буде відчутною, воно призведе до підвищення мотивації, усунення непорозумінь і суперечностей, підвищення ефективності виробництва та підвищення соціальних гарантій.

2. Удосконалення процесу навчання та перепідготовки персоналу.

На ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" переважають працівники із стажем роботи більш 10-20 років, а саме 65,88 % в віці 41-60 році. а меньшу частину становлять працівники із стажем роботи менш 1 року. З одного боку така ситуація забезпечує ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" досвідченими кваліфікованими кадрами, а з іншого недостатня кількість молодих кадрів з досвідом роботи зменшує перспективи подальшого розвитку персоналу.

Пропоную впровадження програми наставництва, коли навчання новачків доручається досвідченішими колегами в рамках робочого процесу. Наставництво дозволяє скоротити період адаптації, знизити плинність кадрів, а також підвищити вмотивованість до роботи та ефективність нових співробітників. Наставництво корисне новачкам та діючим співробітникам, з його допомогою стажери будуть

відчувати менше стресу в перші місяці роботи і швидше зростати професіонально, а наставники розвивати навички керівника. З роллю наставника краще впорається співробітник, який любить свою роботу, добре в ній розуміється і готовий ділитися знаннями. Впровадити матеріальну мотивацію для наставника, це може бути щомісячна надбавка до зарплати чи премія за кожного стажера, який пройшов випробувальний термін.

У зв'язку з тим, що підприємство додало відповідні зміни в плані переоснащення та реконструкції виробничих цехів, яке призвело до виходу підприємства з кризи та подальшого нарощування обсягів діяльності, потрібно проводити організацію перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу відповідно до потреб підприємства. Метою проведення навчання є підвищення рівня знань персоналу, професіоналізму і кваліфікації і як наслідок збільшення обсягу виробництва.

3. Удосконалення системи стимулювання працівників:

3.1. Матеріальне стимулювання:

На підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" потрібно переглянути положення про преміювання і зробити дану систему прозорою, що згодом має привести до підвищення ефективності діяльності працівників, тому пропонується виплата премії за підсумками роботи в кінці року в розмірі 10% від окладу всім працівникам підприємства. Також можливо представляти працівникам короткочасну оплачувану відпустку у випадках:

- власного весілля, дочки, сина – 3 дні;
- при народження дитини в сім'ї, відпустка батькові – 2 дні оплачувані;
- догляду за важко хворими членами сім'ї (без оплати) виходячи з медичних довідок;
- смерті близького родича – 3 дні;
- власний день народження – 1 день оплачуваний.

Витрати на оплату цих відпусток проводити за рахунок коштів, спрямованих на оплату праці.

Але втримати співробітника лише матеріальною мотивацією, не вийде. Тому потрібно використовувати інші методи мотивації та стимулювання.

3.2. Нематеріальне стимулювання:

- публічне визнання досягнень працівника;
- привітання із значними датами співробітника;
- допомога у сімейних справах.

Впровадження цього заходу сприяє підвищенню зацікавленості працівників підприємства у досягненні результатів праці. Такий підхід здатний збільшити трудову активність співробітників та підвищити продуктивність праці, що у свою чергу призведе до збільшення прибутку підприємства.

4. Облаштувати кімнату відпочинку, розширити та відремонтувати медичний кабінет.

На підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" не була облаштована кімната для відпочинку та прийому їжі для працівників, їм приходилось обідати в роздягальні. Пропонується організувати кімнату відпочинку, яка розташована поруч з промисловим цехом, зараз це приміщення не використовується, це колишній кабінет майстрів, якій перенесли в інше місце.

Площа кімнати відпочинку складе 18 кв. м., яка облаштується двома диванами для відпочинку, 4 стола та 16 стільців для прийому їжі, кімнатні рослини на вікно, жалюзі.

За аналізом ефективності використання робочого часу виробничого персоналу було виявлено зниження на 3 кількості відпрацьованих днів, так як відбулося збільшення кількості часу, невикористаного з поважних причин – через хворобу. Тому є актуальним питання переоснащення медичного пункту підприємства. Площа медичного пункту повинна бути від 18 кв. м - при обліковій чисельності від 151 до 300 працюючих. Одним із завдань медичного пункту є підтримання здоров'я працівників, надання первинної медико-санітарної допомоги до приїзду бригади швидкої медичної допомоги, тому необхідно ретельно слідкувати за аптечкою, укомплектованою набором лікарських засобів і препаратів для надання першої допомоги. В медичному пункті проводять контроль своєчасного проходження

працівниками попереднього та періодичного медичних оглядів; проведення передрейсових, післярейсових, передзмінних, післязмінних оглядів; організація та проведення санітарно-гігієнічних та протиепідемічних заходів на території організації; проведення заходів щодо запобігання та зниження захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, травматизму. Тому запропоновано встановити нове вікно та провести косметичний ремонт. Вікно планується замовити у фірмі з виробництва та встановлення пластикових вікон – «Веко», закупити краску, лінолеум, нову медичну кушетку, а роботи по проведенню косметичного ремонту зробити самотужки, оскільки на підприємстві є бригада для виконання поточних робіт. Вартість облаштування двох кімнат обійдеться підприємству приблизно 150 тис. грн. Впровадження даного заходу дозволить скоротити втрати робочого часу, покращити умови праці працівників, підвищити їх працездатність а також буде сприяти мотивації персоналу при виборі місця роботи.

Таким чином, дані шляхи удосконалення сприятимуть покращенню управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібозавод".

3.2. Економічне обґрунтування заходів щодо удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві

Метою інвестицій на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" є покращення управління соціально-трудовими відносинами, реалізація цілеспрямованої кадрової політики, підвищення ролі партнерства, удосконалення система стимулювання працівників, поліпшення умов побутового характеру та удосконалення поточного управління персоналом.

Миттєва мотивація демонструє кращі результати, ніж відкладена. Крім того, дослідження підтверджують, що несподівані винагороди навіть незначного розміру працюють краще, ніж регулярні премії та підвищення зарплати. Постійні виплати швидко стають для людей буденністю.

Для робітника, персоналу кімната відпочинку на виробництві є обов'язковою умовою праці, для досягнення високої продуктивності. Головною метою такого приміщення є зняття психологічного та фізичного навантаження з працівників. Важливо розуміти, що якщо не йти назустріч працівникам і не створювати жодних умов, що сприяють їхній комфортній праці, то лояльність підлеглих та престиж підприємства падають.

Навчання співробітників за допомогою підприємства є нематеріальним стимулюванням, оскільки фактично немає матеріальних виплат, але побічно підприємство витрачає гроші на навчання персоналу, цим даючи співробітникам зрозуміти, що вони важливі для підприємства.

У табл.3.1 представлені запропоновані пропозиції щодо удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПРАТ "Прилуцький хлібозавод".

Таблиця 3.1

Пропозиції удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПРАТ "Прилуцький хлібозавод"

№	Пропозиції	Вартість грн.	Термін виконання	Виконавці
1	Вартість навчання 1 працівника у наставника. грн.	1500	певною періодичністю	Інспектор ОК Нач. цехів
2	Інвестиції на ремонт медичного кабінету	55000	1 місяць	Адміністрація Нач. ремонт.цеху
3	Інвестиції для створення кімнати відпочинку	95000	1 місяць	Адміністрація Нач. ремонт.цеху

Джерело: сформовано автором

У результаті удосконалення управління соціально-трудових відносин підприємства отримують економічний і соціальний ефект: збільшується обсяг і підвищується ефективність виробництва, забезпечується ритмічна робота підприємства, покращується якість продукції, зростає задоволеність працею та скорочується плинність кадрів.

У табл.3.2 подано прогноз стартових інвестиційних витрат ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" на реалізацію пропозицій щодо вдосконалення процесу навчання та перепідготовки персоналу, а також покращення умов праці персоналу на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібо завод".

Таблиця 3.2

Потреба в інвестиціях для запровадження пропозицій щодо удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"

№	Статті витрат	Ціна одиниці, грн.	Кількість одиниць	Вартість, грн.
1	Вартість навчання працівників, програма наставник. грн.	1500	45	67500
2	Інвестиції на ремонт медичного кабінету	55000	1	55000
3	Інвестиції для створення кімнати відпочинку	95000	1	95000
	Разом			217500

Джерело: сформовано автором

Усі інвестиційні витрати ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" планує профінансувати за рахунок власних коштів. Зрештою при реалізації цього проекту ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" зможе чітко організувати управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві. Основними показниками, які характеризують ефект від запропонованих пропозиції за весь період його реалізації, є отримання доходу.

В табл.3.3 представлені очікувані ефекти від впровадження запропонованих заходів удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібо завод".

**Ефекти від впровадження запропонованих заходів удосконалення
управління соціально-трудовими відносинами на підприємстві ПрАТ
"Прилуцький хлібозавод"**

№	Ефекти	Прояви
1.	Економічні ефекти	прибуток від впровадження заходів у діяльність підприємства; зростання продуктивності
2.	Соціальні ефекти	поліпшення умов праці, соціальна підтримка
3	Розвиток та підготовка персоналу	підтримка рівня професіоналізму
4	Створення виробничого комітету	створення атмосфери довіри, взаєморозуміння

Джерело: сформовано автором

Ефективність заходів може впливати на різні аспекти роботи підприємства. Економічний ефект від впровадження заходів полягає в зростанні продуктивності праці та отримання прибутку. Соціальний ефект від впровадження полягає у створенні сприятливого трудового середовища на підприємстві, в якому співробітники почувуються цінними, захищеними, та мають повні можливості для зростання. Все це має вирішальне значення для створення позитивних взаємин та результативної роботи підприємства, тому ці заходи необхідні для удосконалення управління соціально-трудовими відносинами на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод".

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства

Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи підприємства є невід'ємною частиною процесу управління та розвитку підприємства. У сучасному конкурентному світі, де кожен крок має бути обґрунтованим та приносити результати, необхідно проводити аналіз та вимірювати ефективність прийнятих рішень. Оцінка ефективності запропонованих заходів

дозволяє визначити їх позитивний чи негативний вплив на роботу підприємства. Це допомагає керівництву приймати обґрунтовані рішення та коригувати стратегію діяльності компанії.

Навчання співробітників та поліпшення умов побутового характеру є ключовими факторами, які суттєво впливають на їхню подальшу трудову діяльність, заробітну плату, ставлення до роботи, а також на загальну продуктивність та ефективність праці. Вкладення коштів в такі заходи мають однакову важливість як для співробітника, так і для самого підприємства, оскільки працівники, які мають необхідні знання та навички, здатні надавати якісні та ефективні послуги, що має пряме відображення на результативності. Оцінка якості та ефективності навчання дозволяє розробити практичні рекомендації з подальшого вдосконалювання формування системи навчання.

Виконаємо економічне обґрунтування заходів щодо впровадження пропозицій по удосконаленню управління соціально-трудомих відносин на ПрАТ "Прилуцький хлібо завод", пов'язаних з матеріальним вкладанням, та визначимо наскільки майбутні вкладення виправдовують сьогоднішні витрати. Результат пропозицій буде визначатися тим прибутком, який він принесе підприємству.

Для визначення прогнозних значень приросту чистого доходу від реалізації продукції на підприємстві було проведено опитування провідних фахівців та керівників цехів і отримано наступні результати. Отримані результати представлено у табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Прогнозовані значення приросту чистого доходу від реалізації продукції за рахунок здійснення програми навчання у наставника для працівників

Експерт	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Приріст чистого доходу тис. грн.	830,5	900,2	917,0	918,0	984,0	990,0	1050,0	1100,0	1150,0	1170,0	1200,0	1350,0	1135,0	1270,0	1700,5

Джерело: Складено автором

Величини даного прогнозу перевіряють на надійність і типовість. Необхідно визначити середнє квадратичне відхилення, яке характеризує середнє значення розсіювання думок у поглядах між окремими фахівцями.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(Q_i - Q_{\text{сер}})^2}{n}} \quad (3.1)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.5:

Таблиця 3.5

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Приріст чистого доходу, тис. грн.	830,5	900,2	917,0	918,0	984,0	990,0	1050,0	1100,0	1150,0	1170,0	1200,0	1350,0	1135,0	1270,0	1700,5
ПП _{сер}	1111,01														
Відхилення ΔПП = (ПП _i - ПП _{сер})	-280,51	-210,81	-194,01	-193,01	-127,01	-121,01	-61,01	-11,01	38,99	58,99	88,99	238,99	23,99	158,99	589,49
ΔП ²	78685,9	44440,9	37639,9	37252,9	16131,5	14643,4	3722,2	121,2	1520,2	3479,8	7919,2	57116,2	575,5	25277,8	347498,5
Разом	676025,1														

Джерело: Складено автором

Розрахуємо значення середньоквадратичного відхилення за вище наведеними даними.

$$\sigma = \sqrt{\frac{676025,1}{15}} = 212,3$$

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$w = \frac{\sigma}{\text{ПП}_{\text{сер}}} \times 100\% = \frac{212,3}{1111,01} \times 100\% = 19,1\%$$

В нашому розрахунку значення коефіцієнта варіації $w < 33\%$, це вказує на те, що думки експертів є однорідними і ці дані можливо застосовувати для експертних оцінок у наступних розрахунках.

Найбільш ймовірне значення збільшення чистого доходу від реалізації продукції визначається з використанням методу медіани, тобто за допомогою обчислення середнього значення у ряді даних. В даному випадку ряд має такий вигляд (табл. 3.6).

За найбільш вірогідний (В) чистий дохід від реалізації продукції складає В – 1100,0 тис. грн. За оптимістичним прогнозом (О) чистий дохід від реалізації становитиме 1700,5 тис. грн., песимістичний прогноз (П) – 830,5 тис. грн.

Таблиця 3.6

Приріст чистого доходу за методом медіан

Приріст чистого доходу тис. грн.	830,5	900,2	917,0	918,0	984,0	990,0	1050,0	1100,0	1150,0	1170,0	1200,0	1350,0	1135,0	1270,0	1700,5
Експерти	Песимістичний прогноз							Вірогідний прогноз							Оптимістичний прогноз

Джерело: Складено автором

Розраховуємо очікуване значення збільшення чистого доходу від реалізації продукції:

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6} = \frac{1700,5 + 4 \times 1100,0 + 830,5}{6} = 1155,2 \text{ тис. грн.}$$

Збільшення чистого доходу складе:

$$104230,9 + 1155,2 = 105386,1 \text{ тис. грн.}$$

Збільшення чистого доходу від реалізації продукції у відсотковому значенні становитиме:

$$105386,1 / 104230,9 = 1,108 \%$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році. Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2022 році становили 102053 тис. грн., з них: постійні витрати – 25513,25 тис. грн., змінні витрати – 76539,75 тис. грн.

При збільшенні обсягу чистого доходу від продукції, змінні витрати також збільшуються пропорційно. Таким чином, відсоткове зростання змінних витрат залишається однаковим за кожного збільшення обсягу чистого доходу.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$76539,75 \times 0,01108 = 848,3 \text{ тис. грн.}$$

В плановому році планується збільшити витрати за рахунок впровадження програми навчання у наставника для працівників, та облаштування кімнати відпочинку та медичного кабінету. Сумарні витрати склали 217,5 тис. грн. Отже, приріст повних витрат у плановому періоді становитиме:

$$848,3 + 217,5 = 1065,8 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$1155,2 - 1065,8 = 89,4 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$89,4 \times (1 - 0,18) = 73,3 \text{ тис. грн.}$$

Очікувані результати від реалізації програми навчання у наставника для працівників ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" представлені в табл. 3.7

Таблиця 3.7

**Очікувані результати від реалізації програми навчання працівників ПрАТ
"Прилуцький хлібозавод"**

Показники	Значення, тис. грн.
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	1155,2
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	1065,8
Приріст прибутку від реалізації продукції	89,4
Приріст чистого прибутку	73,3

Джерело: Складено автором

Дані табл. 3.7 свідчать про позитивний приріст усіх розрахованих показників.

Розрахунки, проведені в попередніх дослідженнях, дозволяють визначити основні показники, що характеризують економічну ефективність інвестування. Серед них виділяють: капітальні витрати, додатковий прибуток, період окупності, чистий грошовий потік, поточну вартість проекту, гарантований термін повернення

інвестицій, індекси доходності та прибутковості. Необхідно відзначити, що капітальні витрати в даному контексті набувають характеру збільшення нормативу оборотних коштів у зв'язку зі зростанням обсягів продажів продукції, що пов'язано з підвищенням кваліфікації співробітників ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" в рамках реалізації програми навчання у наставника, розраховують за формулою:

$$PI = 3_{o.k.} \quad (3.2)$$

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

$$848,3 \times 0,85 \times 0,06 = 43,26 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності капітальних вкладень. При впровадження програми навчання працівників хлібозаводу не планується встановлення нового обладнання, то капітальним вкладанням буде зміна обігових коштів:

$$T = K_n / \Delta Pr_q = \frac{43,26}{73,3} = 0,6 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$ЧГП = \Delta Pr_q = 73,3 \text{ тис. грн.}$$

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

$$\sum_{i=1}^N NB_1 = \sum_{i=1}^N \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N ЧГП \alpha_i \quad (3.3)$$

де $ЧГП$ – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за i -тій рік терміну життєвого циклу проекту.

Термін економічного життєвого циклу складає 1 рік;

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 25%.

α_i – коефіцієнт приведення на i -тій рік терміну економічного життя проекту, де i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

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

$$\alpha_i = 1/(1 + p)^i \quad (3.4)$$

При ставці дисконту 25%:

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

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

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

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\begin{aligned} \sum_{i=1}^n \text{НВ} &= \text{НВ}_1 + \text{НВ}_2 + \text{НВ}_3 = \text{ЧГП}(a_1 + a_2 + a_3) = \\ &= 73,3 \times (0,80 + 0,64 + 0,51) = 73,3 \times 1,95 = 143,1 \text{ тис. грн.} \end{aligned}$$

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

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^N \text{НВ} - \text{ПІ} = 143,1 - 43,26 = 99,8 \text{ тис. грн.}$$

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

$$T_r = \text{ПІ} / \text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{43,26}{47,7} = 0,9 \text{ року}$$

де НВ – середньорічна нинішня вартість:

$$\text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{\sum \text{НВ}}{N} = \frac{143,1}{3} = 47,7$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$\text{ІД} = \text{ЧНВ} / \text{ПІ} = 99,8 / 43,3 = 2,3$$

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

$$\text{ПІ} = \sum \text{НВ} / \text{ПІ} = 143,1 / 39,43 = 3,3$$

Показники економічної ефективності від реалізації програми навчання у наставника та поліпшення умов праці працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" представлені в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Показники економічної ефективності від реалізації програми навчання у наставника та поліпшення умов праці працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод"

№ з/п	Показники	Од. виміру	Значення
1	Капітальні витрати	тис. грн.	1065,8
2	Додатковий прибуток	тис. грн.	89,4
3	Чистий додатковий прибуток	тис. грн.	73,3
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту	тис. грн.	143,1
5	Чиста нинішня вартість	тис. грн.	99,8
6	Термін окупності недисконтований	років	0,6
7	Термін окупності дисконтований	років	0,9
8	Індекс доходності	-	2,3
9	Індекс прибутковості	-	3,3

Складено автором

На основі отриманих результатів оцінки можна розробляти нові стратегії та плани для досягнення успіху та стимулювання зростання підприємства.

Вплив від реалізації програми навчання у наставника та поліпшення умов праці працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" на його основні техніко-економічні показники представлено в табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Вплив від реалізації програми навчання у наставника та поліпшення умов праці працівників ПрАТ "Прилуцький хлібо завод" на техніко-економічні показники

№ з/п	Показник	Базовий рік, 2022 р.	Прогнозований рік	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне
1	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	104203,9	105359,1	1155,2	1,108

1	2	3	4	5	6
2	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	102053	103118,8	1065,8	1,044
3	Прибуток від реалізованої продукції, тис. грн.	3880,5	3969,9	89,4	2,304
4	Чистий прибуток, тис. грн.	2248,10	2321,4	73,3	3,261

Складено автором

Оцінка ефективності запропонованих заходів та його вплив на основні показники роботи підприємства є важливими інструментами управління та розвитку підприємства. Цей процес дозволяє виявити позитивні та негативні сторони прийнятих рішень та розробити стратегії для досягнення успіху.

Отже, реалізація програми навчання у наставника, ремонт медичного кабінету та облаштування кімнати відпочинку для персоналу ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" дозволить підвищити кваліфікації працівників, покращити умови праці працівників, підвищити їх працездатність а також забезпечить збільшення обсягів реалізованої продукції. За отриманими техніко-економічними показниками, чистий дохід від реалізації (виручка) збільшиться на 1155,2 тис. грн. і складатиме 105359,1 тис. грн. Повні витрати підприємства за рахунок впровадження комплексу запропонованих заходів зростуть на 1065,8 тис. грн. Прибуток від реалізації продукції збільшиться на 89,4 тис. грн. Підвищення кваліфікації працівників та поліпшення умов праці допоможе ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" отримати додатковий чистий прибуток у розмірі 73,3 тис. грн. Термін окупності даного заходу складає 0,6 роки, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 2,3 та 3,3 відповідно.

ВИСНОВКИ

Соціально-трудові відносини є однією з найважливіших складових суспільних взаємин. Вони позначають систему взаємодії між працівниками та роботодавцями, а також між самими працівниками. Ці відносини визначаються правовими, економічними та соціальними факторами, їх характером та якістю.

Система соціально-трудових відносин є складним соціально-економічним механізмом. Від її ефективності залежить стабільність роботи організацій та добробут працівників. Тому важливо постійно розвивати і вдосконалювати цю систему, враховуючи економічні, соціальні та технологічні умови, що змінюються.

Конструктивна взаємодія між працівниками та роботодавцями, врахування інтересів обох сторін та забезпечення соціальних гарантій дозволяють досягти справедливих та балансованих соціально-трудових відносин.

Управління трудовими відносинами є важливою функцією організації, воно спрямовано на ефективне використання людського потенціалу. Мета управління трудовими відносинами полягає у досягненні оптимального співвідношення між інтересами організації та її співробітників. Ефективна система управління соціально-трудовими відносинами має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами підприємства. Управління впливає на створення умов, у яких співробітники будуть виконувати свої обов'язки, розвиватися професійно та особистісно, а організація може досягати своїх цілей і забезпечувати свою конкурентоспроможність.

Аналізуючи фінансові результати, можна сказати, що чистий дохід підприємства мав тенденцію до збільшення при відповідному зростанні витрат підприємства. Показники рентабельності свідчать про ефективну господарську діяльність ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" та його ділову активність.

В ході проведення аналізу персоналу на ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" було визначено, що протягом 2021–2022 рр. середньооблікова чисельність персоналу мала тенденцію до зменшення.

При розгляді процесу управління соціально-трудовими відносинами підприємства ПрАТ "Прилуцький хлібозавод" була отримана картина вже сформованої системи управління та виявлено її слабкі місця, а саме:

- недооцінка ролі участі персоналу в прийнятті рішень та в плануванні діяльності підприємства;

- нехтування керівництвом підвищення рівня професіоналізму і кваліфікації працівників;

- недосконала система стимулювання працівників;

- незадовільні умови побутового характеру;

В результаті чого були розроблені і розраховані такі заходи, які спрямовані на вдосконалення управління соціально-трудових відносин на підприємстві ПрАТ "Прилуцький хлібозавод":

1) створити виробничий комітет на підприємстві;

2) впровадження програми наставництва;

2) проведення ремонтних робіт у медичному кабінеті;

3) створення кімнати відпочинку на підприємстві.

Запропоновані до впровадження заходи дозволять отримати соціально-економічний ефект на підприємстві, який призведе до збільшення чистого доходу від реалізації продукції на 1155,2 тис. грн., а чистого прибутку на 135,01 тис. грн.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. с. 276.
2. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації. Електронний журнал «Ефективна економіка» від 11.07.2019 № 975. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
3. Березянюк Т. В. Національні проблеми виконання міжнародних зобов'язань в сфері розвитку людського капіталу. Ефективна економіка. 2020. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>
4. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин. Глобальні та національні проблеми економіки. С240-245. URL: <http://studentam.net.ua/content/>
5. Герасименко О.О. Компоненти моделі регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві. Стратегія економічного розвитку України. 2018. №24-25. С.198-203.
6. Городецька Л.О. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посібник. К.: Видавництво Національного авіаційного університету “НАУ - друк”. 2009. 400 с.
7. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. 559 с.
8. Драган О. І., Тертична Л. І. Вплив сучасних змін у менеджменті персоналу на розвиток менеджменту продуктивності підприємства. Інфраструктура ринку. 2020. Випуск № 46. С. 45-50. URL: <http://www.market-infr.od.ua/46-2020>
9. Жадан О. Моделі державного регулювання соціально-трудова відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/>
10. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р.№ 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

11. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права 73 і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
12. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
13. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 05.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
14. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
15. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудова відносин у сфері зайнятості. URL: <http://studentam.net.ua/content/view/4755/132>.
16. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. /О.В. Безпалько та ін; за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.
17. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. /А. В. Калина. – К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012.- 498с
18. Кодекс законів про працю України: на 17 груд. 2013 р. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
19. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251с
20. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудова сфери України. К.: Соцінформ, 2018. С. 768.
21. Мазник Л. В. Соціально-відповідальні трудові практики: контекст працевлаштування. Наукові праці НУХТ. 2019. Т. 25. № 2. С. 105– 111.
22. Офіційний сайт Опендатабот <https://opendatabot.ua/ru/business>
23. Офіційний сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
24. Олійник Т. І., Пахуча Е. В. Економіка праці і соціально-трудова відносини Текст: навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків: Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.
25. Петров Ю. Д. Соціально-трудова відносини: еволюція наукової думки, методологія дослідження. Соціально-економічні аспекти промислової політики.

Соціально-трудова відносина у сучасних економічних умовах. Зб.наук.пр. Полтава, 2018. Т.1. С. 286-293.

26. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом: навч.-метод. посіб. 2-е вид., перероб. та допов. Вінниця: Твори, 2019. 283 с.

27. Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти друге видання Харків ХНУМГ 2014 с.290

28. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін 3-е видання, перероблене і доповнене – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. с.270.

29. Сумцов В. Г. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. / В. Г. Сумцов, І. Г. Филиппова, Г.С. Балахнін 3-е видання, перероблене і доповнене – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. с.270.

30. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014 УДК 658:331.108 – 71 с. URL: <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua>.

31. Тендюк А.О., Гераськіна О.А. «Стратегічні напрямки антикризового управління персоналом підприємства» Стаття Серія Економіка. Випуск 1 (42) Науковий вісник Ужгородського університету 2014 УДК 658:331.108 – 71 с. URL: <http://www.visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua>.

32. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу. Вісник економічної науки України. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle>

33. Фесенко Г.Г. Психологія управління та конфліктологія: Конспект лекцій. Г. Г. Фесенко; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Х.: ХНУМГ, 2013. – 132 с.

34. Фоміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудова відносина ринкового типу. Вісник економічної науки України: науковий журнал. 2018. № 1(15). С. 173-175.

35. Фоміна О.О. Інститут відповідальності в контексті створення соціально-трудоових відносин ринкового типу. Вісник економічної науки України: науковий журнал. 2018. № 1(15). С. 173-175.

36. Хмурова В.В., Новак О.С. Управління конфліктами на підприємствах сфери послуг. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2014. Вип. 1. С. 106–113.

37. Хмурова В. В., Новак О. С. Управління конфліктами на підприємствах сфери послуг. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2014. Вип. 1. С. 106–113.

38. Цимбалюк С.О. Колективно-договірне регулювання соціально-трудоових відносин на галузевому рівні: аналіз практики та напрями удосконалення. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 2. К.: КНЕУ, 2012. С. 548–561.

39. Шерепера І.А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України. Економіка: реалії часу 2013 № 419. С.189-194.

40. Язлюк Б. О., Вороніна В. Л., Гордієнко В. О. Кадрова політика підприємства: сутність та значення для потреб управління. Український журнал прикладної економіки. 2019. Т. 4. № 4. С. 191-198.

ДОДАТКИ

Додаток А

Підприємство ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"
 Вид економічної діяльності _____
 Середня кількість працівників 265
 Адреса вул. Пирятинська, 45 м.Прилуки, Чернігівська обл., 17500

Дата 01.01.2023
 за ЄДРПОУ 00381077
 за КОАТУУ 74000
 за КОПФГ _____
 за КВЕД 1071

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12 2022 р.

Форма № 1 Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	6,30	1,30
первісна вартість	1001	42,40	42,40
накопичена амортизація	1002	(36,10)	(41,10)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3855,60	1454,90
Основні засоби	1010	4412,80	8512,00
первісна вартість	1011	21957,40	26781,90
знос	1012	(17544,60)	(18269,90)
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	1,20	1,20
інші фінансові інвестиції	1035	0	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	8275,90	9969,40
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	3007,00	3920,80
Готова продукція	1103	30,90	30,60
Поточні біологічні активи	1110	4,60	4,60
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1605,50	1181,00
чиста реалізаційна вартість		0	0
первісна вартість *		0	0
резерв сумнівних боргів *		(0)	(0)
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	0	0
з бюджетом	1135	0	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	3953,10	4306,00
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	120,40	93,00
Витрати майбутніх періодів	1170	35,60	44,30
Інші оборотні активи	1190	35,40	54,00
Усього за розділом II	1195	8761,60	9603,70
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	17037,50	19573,10

Закінчення додатку А

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	1185,30	1185,30
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Резервний капітал	1415	303,30	303,30
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	9188,40	11436,50
Неоплачений капітал	1425	(2270)	(3173)
Вилучений капітал	1430	()	()
Усього за розділом I	1495	10677,00	12925,10
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
товари, роботи, послуги	1615	2652,20	2601,60
розрахунками з бюджетом	1620	852,20	1120,40
у тому числі з податку на прибуток	1621	20,50	28,30
розрахунками зі страхування	1625	173,70	201,20
розрахунками з оплати праці	1630	772,40	880,10
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	1910,00	1844,70
Усього за розділом III	1695	6360,50	6648,00
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Баланс	1900	17037,50	19573,10

Керівник
Головний бухгалтер

Супруненко Людмила Миколаївна
Паскал.Н.І.

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"
 Вид економічної діяльності _____
 Середня кількість 275
 працівників _____
 Адреса вул. Пирятинська, 45 м. Прилуки,
 Чернігівська обл., 17500

Дата 01.01.2022
 за ЄДРПОУ 00381077
 за КОАТУУ 74000
 за КОПФГ
 за КВЕД 1071

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)
 на 31.12 2021 р.**

Форма № 1 Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	10,60	6,30
первісна вартість	1001	38,20	42,40
накопичена амортизація	1002	(27,60)	(36,10)
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3857,80	3855,60
Основні засоби	1010	4380,60	4412,80
первісна вартість	1011	21388,70	21957,40
знос	1012	(17008,10)	(17544,60)
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	1,20	1,20
інші фінансові інвестиції	1035	0	
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом I	1095	8250,20	8275,90
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	3007,00	3920,80
Готова продукція	1103	30,90	30,60
Поточні біологічні активи	1110	4,60	4,60
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1176,60	1605,50
чиста реалізаційна вартість		0	0
первісна вартість *		0	0
резерв сумнівних боргів *		(0)	(0)
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	0	0
з бюджетом	1135	0	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	6247,70	3953,10
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	351,80	120,40
Витрати майбутніх періодів	1170	32,90	35,60
Інші оборотні активи	1190	24,30	35,40
Усього за розділом II	1195	11412,00	8761,60
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	19662,20	17037,50

Закінчення додатку Б

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	1185,30	1185,30
Капітал у дооцінках	1405	0	0
Додатковий капітал	1410	0	0
Резервний капітал	1415	303,30	303,30
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	8898,00	9188,40
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	()	()
Усього за розділом I	1495	10386,60	10677,00
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0
Усього за розділом II	1595	0	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
товари, роботи, послуги	1615	5648,20	22652,20
розрахунками з бюджетом	1620	846,80	852,20
у тому числі з податку на прибуток	1621	24,70	20,50
розрахунками зі страхування	1625	173,60	173,70
розрахунками з оплати праці	1630	683,60	772,40
Поточні забезпечення	1660	0	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	1921,40	1910,00
Усього за розділом III	1695	9275,60	6360,50
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1900	19662,20	17037,50

Керівник
Головний бухгалтер

Супруненко Людмила Миколаївна
Паскал.Н.І.

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

ПрАТ "Прилуцький хлібозавод"

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 31 грудня 2022р.

Форма № 2

Код за

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	104230,90	88364,10
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(72506,30)	(62284,40)
Валовий:			
прибуток	2090	31724,6	260789,7
збиток	2095	(-)	(-)
Інші доходи	2160	594,6	1077,40
Адміністративні витрати	2130	(18069,7)	(16099,2)
Витрати на збут	2150	(11477)	(10693)
Інші операційні витрати	2165	(29546,70)	(26792,20)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	-	-
збиток	2195	(-)	(-)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	0	0
Фінансові витрати	2250	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Разом доходи	2280	(104825,60)	(89441,50)
Разом витрати	2285	(102053,00)	(89076,60)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	2772,50	364,90
збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	524,40	74,5
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2248,10	290,4
збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	0	0