

Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

## **Кваліфікаційна робота магістра**

на тему:

**«Механізм регулювання соціально-трудоких відносин  
суб'єктів підприємництва в сучасних умовах» (на матеріалах  
Комунальна організація «Білицька МПО»)**

Виконала: здобувач другого рівня вищої  
освіти, групи 2м-ЕП

Спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля  
та біржова діяльність»

Жигилій В.М.

Керівник: Васюта В.Б.

Рецензент: Слізарова Ю.А.

Полтава – 2024 р.

Здобувач 17 01 2024р.  Жигилій В.М.

Керівник роботи 8 01 2024р.  Васюта В.Б.

Нормоконтроль 18 01 2024р.  Васюта В.Б.

Допустити до захисту

Завідувачка кафедри 11 01 2024р.  М.Б.Чижевська

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»  
(повне найменування закладу вищої освіти)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Рівень вищої освіти другий

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівл. та біржова діяльність»  
(шифр і назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри економіки,  
підприємництва та маркетингу

М.Б. Чижевська  
"30" жовтня 2023 року

## ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Жигилій Валентина Михайлівна  
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Механізм регулювання соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах (на матеріалах КО «Білицька МПО»)

керівник роботи Васюта В.Б., к.т.н., доцент,  
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від 04.09.2023 року № 986-ф.а

2. Строк подання здобувачем роботи 12.01.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність підприємства

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретичні аспекти механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах. Розділ 2. Організаційно-економічна взаємодія ринкової діяльності Кошарнянської організації "Білицька МПО". Розділ 3. Вдосконалення механізму соціально-трудових відносин на підприємстві.

5. Перелік графічного матеріалу: Ілюстративний матеріал у кількості 33 аркушів представлений у Додатку І



## РЕФЕРАТ

Жигилій В.М. Механізм регулювання соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах (на матеріалах Комунальна організація «Білицька МПО»). Машинопис. Кваліфікаційна робота магістра на здобуття другого рівня вищої освіти зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2024.

Робота містить 113 сторінок, 22 таблиці, 36 рисунків, 80 найменувань використаної літератури, 4 додатки.

Метою роботи полягає в узагальненні теоретичних аспектів механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах та розроблення заходів вдосконалення механізму соціально-трудових відносин на підприємстві.

Об'єктом дослідження є діяльність Комунальної організації «Білицька МПО».

Предметом дослідження є механізм соціально-трудових відносин на підприємстві.

У роботі досліджено теоретичні аспекти механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах; розглянуто організаційно-економічні основи діяльності підприємства; проведено аналіз механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві; розроблені заходи регулювання соціально-трудових відносин та можливості його застосування на підприємстві.

За результатами виконання роботи запропоновані заходи щодо вдосконалення механізму соціально-трудових відносин на підприємстві. Надані пропозиції мають сприяти підвищенню ефективності системи управління персоналу та підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, регулювання, оплата праці, управління персоналом, мотивування.

## **Abstract**

Zhyhylii V. M. The mechanism of regulation of social and labor relations of business entities in modern conditions (on the materials of the Municipal Organization «Bilytska MPO»). Typescript. Qualifying work of the master for obtaining the second level of higher education in the specialty 076 "Entrepreneurship, trade and exchange activities" – National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic», Poltava, 2024.

The work contains 113 pages, 22 tables, 36 figures, 80 names of used literature, 4 appendices.

The purpose of the work is to generalize the theoretical aspects of the mechanism of social and labor relations of business entities in modern conditions and to develop measures to improve the mechanism of social and labor relations at the enterprise.

The object of research is activity the materials of the Municipal Organization «Bilytska MPO».

The subject of the study is the mechanism of social and labor relations at the enterprise.

The work examines the theoretical aspects of the mechanism of social and labor relations of business entities in modern conditions; the organizational and economic foundations of the enterprise's activity are considered; an analysis of the mechanism of regulation of social and labor relations at the enterprise was carried out; developed measures to regulate social and labor relations and the possibilities of its application at the enterprise.

Based on the results of the work, measures were proposed to improve the mechanism of social and labor relations at the enterprise. The provided proposals should contribute to increasing the efficiency of the personnel management system and increasing labor productivity at the enterprise.

Key words: social and labor relations, regulation, remuneration, personnel management, motivation.

## ЗМІСТ

Вступ.....	9
Розділ 1. Теоретичні аспекти механізму соціально-трудо­вих відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах.....	12
1.1 Теоретичні підходи до розуміння сутності механізму соціально-трудо­вих відносин на підприємстві.....	12
1.2. Оцінка ефективності механізмів і методів регулювання соціально-трудо­вих відносин .....	21
1.3. Фактори впливу на формування системи соціально-трудо­вих відносин.....	30
1.4. Взаємозв'язок функціональних процесів у механізмах регулювання соціально-трудо­вих відносин для підвищення якості життя працівників.....	38
Розділ 2. Організаційно-економічна характеристика діяльності Комунальної організації «Білицька МПО».....	48
2.1. Організаційно - правові основи функціонування підприємства.....	48
2.2. Аналіз зовнішнього середовища діяльності підприємства...56	
2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства.....	59
Розділ 3. Вдосконалення механізму соціально-трудо­вих відносин на підприємстві.....	72
3.1. Аналіз механізму регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємстві.....	72
3.2. Напрями удосконалення системи соціально-трудо­вих відносин	

на підприємстві.....	85
3.3. Розроблення заходів регулювання соціально-трудо- вiдносин та можливостi його застосування на пiдприємствi.....	92
Висновки та пропозицiї.....	101
Список лiтератури.....	104
Додаток А. Фiнансова та статистична звiтнiсть пiдприємства за 2020 рiк.....	114
Додаток Б. Фiнансова та статистична пiдприємства звiтнiсть за 2021 рiк.....	117
Додаток В. Фiнансова та статистична звiтнiсть пiдприємства за 2022 рiк.....	120
Додаток Г. Iлюстративний матерiал.....	123

## ВСТУП

Соціально-трудові відносини є важливою частиною економічної системи, від ефективності якої безпосередньо залежить якість трудової діяльності, соціальна згуртованість, висока продуктивність праці та соціально-економічний прогрес. У системі економічних відносин люди займають першорядне місце. Люди визначають стратегічні цілі та напрями розвитку підприємства, організовують роботу підприємства, виробляють товари та надають послуги для виживання та розвитку підприємства.

Усі суб'єкти господарювання намагаються успішно працювати на ринку та отримувати від своєї діяльності максимальний прибуток. Реалізація цієї мети тісно пов'язана з ефективною роботою працівників, їх конкурентоспроможністю, ентузіазмом і зацікавленістю в результатах власної діяльності, відділу і підприємства.

Поняття соціально-трудових відносин – це, з одного боку, психологічна категорія, пов'язана з процесом реалізації потреб людини та вибору певної моделі поведінки для задоволення цих потреб, а з іншого – економічна категорія, пов'язана з поведінкою найманих працівників і роботодавців у процесі праці сфера дослідження.

Регулювання соціально-трудових відносин означає створення систем розмежування та регулювання за категоріями осіб, складністю виконуваної роботи та результатами індивідуальної та колективної праці, забезпечення гарантованого доходу. Саме налагодження соціально-трудових відносин дає можливість керівникам підприємства вирішувати методи управління і тим самим отримувати максимальний прибуток підприємства.

Багато досліджень вітчизняних учених, особливо Н.Г.Войтович, О.А.Грішнова, А.М.Колот, О.О.Герасименко у своїх роботах розглядають процеси, що відбуваються у соціально-трудових відносинах, і надають важливі пропозиції щодо вирішення основних проблем між працівниками та роботодавцями. Проте, незважаючи на

великий обсяг досліджень, які існують у цій сфері, і не применшуючи значення наукових результатів зазначених дослідників, зазначимо, що окремі аспекти соціально-трудових відносин потребують подальших досліджень.

Таким чином, тема даної магістерської роботи є актуальною в сучасних умовах, оскільки зумовлена серйозними соціально-економічними змінами у функціонуванні ринкових відносин та підвищенням ролі трудового потенціалу. Її розвиток і ефективність в основному залежать від економічної сили підприємства, рівня життя працівників і прогресу суспільства. Дана тема потребує дослідження та розробки теоретичних основ і практичних рекомендацій щодо різних аспектів соціально-трудових відносин. Вирішення цього завдання є складним за своєю суттю, оскільки вимагає всебічного аналізу соціально-економічних результатів процесу.

Мета роботи полягає в узагальненні теоретичних аспектів механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах та розроблення заходів вдосконалення механізму соціально-трудових відносин на підприємстві.

Об'єктом дослідження є діяльність Комунальної організації «Білицька МПО».

Предметом дослідження є механізм соціально-трудових відносин на підприємстві.

У роботі досліджено теоретичні аспекти механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах; розглянуто організаційно-економічні основи діяльності підприємства; розроблені заходи регулювання соціально-трудових відносин та можливості його застосування на підприємстві.

Відповідно до мети дослідження у роботі були поставлені такі завдання:

- розкрити теоретичні підходи до розуміння сутності механізму соціально-трудових відносин на підприємстві;
- розглянути показники оцінювання ефективності механізмів і методів регулювання соціально-трудових відносин;
- визначити фактори впливу на формування системи соціально-трудових відносин;

- дослідити взаємозв'язок функціональних процесів у механізмах регулювання соціально-трудо­вих відносин для підвищення якості життя працівників;
- охарактеризувати організаційно-правові основи функціонування підприємства;
- провести аналіз зовнішнього середовища діяльності підприємства;
- проаналізувати економічні та фінансові показники діяльності підприємства;
- провести аналіз механізму регулювання соціально-трудо­вих відносин на підприємстві;
- дослідити напрями удосконалення системи соціально-трудо­вих відносин на підприємстві;
- розробити заходи регулювання соціально-трудо­вих відносин та можливості його застосування на підприємстві.

За результатами кваліфікаційної роботи запропоновано заходи щодо вдосконалення соціально-трудо­вих відносин. Надані рекомендації мають сприяти підвищенню ефективності системи управління персоналом, досягти соціально-економічного ефекту та підвищити продуктивність праці персоналу.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

#### 1.1. Теоретичні підходи до розуміння сутності механізму соціально-трудо­вих відносин на підприємстві

Соціально-трудо­ві відносини є ключовими елементами будь-якої економічної системи, «серцевиною» всього комплексу суспільних відносин, оскільки від їх сутності та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода, продуктивність праці і, зрештою, соціально-економічний прогрес. У сучасній літературі робляться спроби пояснити поняття соціально-трудо­вих відносин, продемонструвати принципи, виділити основні складові механізмів та їх регулювання.

У багатьох літературних джерелах поняття соціально-трудо­вих відносин має різний зміст і тісно пов'язане з такими поняттями, як соціальне партнерство, колективні трудові відносини, колективно-договірне регулювання праці, тому з'ясування нормативного змісту та механізму соціально-трудо­вих відносин має не лише теоретичне значення, а і практичне значення [28].

Соціально-трудо­ві відносини регулюються законодавством, правовою та економічною нормативною базою, системою процесуального нормативного регулювання, актами державного економічного і соціального планування, заходами та інструментами громадського регулювання.

Враховуючи еволюцію поняття соціально-трудо­вих відносин та демонструючи його сучасну актуальність, акцентуємо увагу на таких моментах.

З початку 1980-х років у вітчизняній літературі широко вживається термін «трудові відносини», а з середини 1990-х років у вітчизняній літературі — термін «соціально-трудові відносини».

Розвиток сучасних поглядів на природу суспільства і трудових відносин гальмувався стереотипами щодо базису і надбудови, структури виробничих відносин та їх проявів, які вкоренилися в економічній теорії існують в минулому і сьогодні [29].

Аналіз літературних джерел свідчить про різноманітність визначень, а також про можливість створення єдиного підходу до трактування соціально-трудових відносин на всіх рівнях (табл. 1).

Таблиця 1.1 – Теоретичні підходи до визначення поняття «соціально-трудові відносини»

Автор	Визначення
Войтович Н. Г.	Соціально-трудові відносини – це комплексний систематизований взаємовигідний процес співпраці між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави та зацікавлених сторін, що пов’язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на інтенсифікацію використання людського капіталу та підвищення якості життя.
Грішнова О. А	Соціально-трудові відносини – комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов’язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства.
Єсінова Н. І	Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому; об’єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб’єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя.
Колот А. М., Грішнова О.А. Герасименко О. О.	Соціально-трудові відносини – це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб’єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов’язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів

1	2
	якості життя та ефективності виробництва.
Моторна Н. І	Соціально-трудова відносина – це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави, а також їх представників з метою збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди
Турба О. О.	Соціально-трудова відносина – різновид взаємозв'язків і взаємовідносин у сфері праці та зайнятості, які складаються між особами, макро- та мікрогрупами у зв'язку з процесами, зумовленими трудовою діяльністю

Крім того, ці автори зазначають, що соціально-трудова відносина існують у двох формах: по-перше, власне суспільно-трудова відносина, що функціонує на об'єктивному та суб'єктивному рівні, і по-друге, соціально-трудова правовідносина (рис.1.1)., котрі відображають проекцію реальних соціально-трудова відносин на інституційному, законодавчому та нормативному рівнях [23].



Рисунок 1.1 – Форми існування соціально-трудова відносин

Професор Грішнова О.А. має сумніви щодо правомірності визначення соціально-трудових відносин як сукупність об'єктивно існуючих якісних і кількісних понять і категорій являють собою відносини і взаємодії між соціальними суб'єктами, регулюють основні параметри, рівні і якість життя населення, правомірність їх визначення викликає сумніви.

Відповідно до цього підходу соціально-трудові відносини розглядаються як статична система і їх сутність зводиться до кількісних і якісних понять і категорій (рис.1.2).

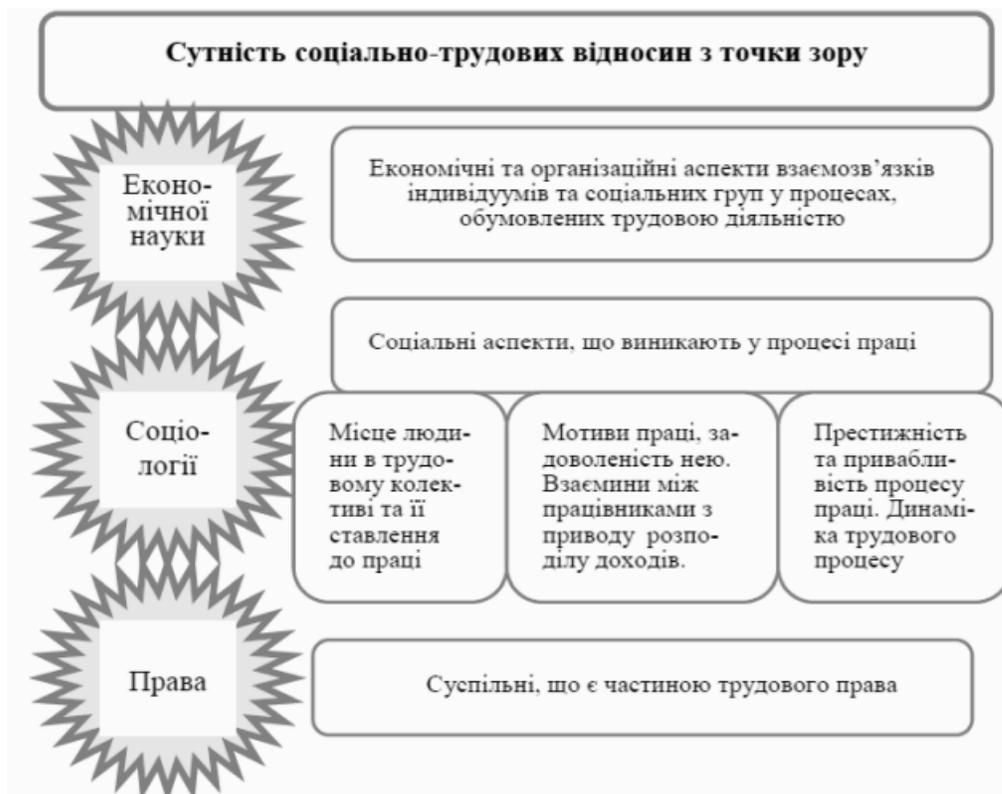


Рисунок 1.2 – Соціально-трудові відносини в різних науках

Наразі учасники трудових відносин не є рівноправними партнерами, тому оптимальним рішенням має бути часткове вирішення соціально-трудових конфліктів. Відповідно до сучасної парадигми, соціально-трудові відносини

розвиваються досить слабо і потребують постійного вдосконалення, розробки таких моделей, які б задовольнили як роботодавця, так і працівника [70].

Досліджуючи наукові підходи, виникає логічне запитання: чому б не обмежитися терміном «трудові відносини», адже праця була і залишається за своєю суттю суспільним явищем? Очевидно, відповідь треба шукати в історичному розвитку суспільства: «насиченість» соціальним змістом трудових відносин завжди різна, а міра «соціальності» залежить від «повороту» людей і захищеності їх інтересів. Включення нових категорій у науковий цикл можна розглядати як визнання глобального процесу «соціалізації», що є першочерговим завданням розвитку людства.

Важливо підкреслити, що єдиного остаточного погляду на тлумачення терміну «соціально-трудові відносини» в сучасній науковій літературі ще не склалося. Як економісти, так і юристи досі знаходяться в пошуку точного визначення поняття соціально-трудових відносин [63].

Стає очевидною необхідність ретельного вивчення природи суспільних і трудових відносин і пошуку нових шляхів регулювання їх розвитку. Становлення соціально-трудових відносин та їх ефективне регулювання на сучасному етапі розвитку економіки України не є достатньо вивченими.

Соціально-трудові відносини охоплюють широкий спектр питань - від соціально-економічних аспектів відносин власності до організаційно-економічних і правових інституційних систем, пов'язаних з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів і угод, визначенням умов і розміри оплати праці, вирішення трудових конфліктів, участь працівників в управлінні виробництвом тощо [63].

Запропоноване визначення на рисунку 1.3 акцентує увагу на його узгодженому змісті, що забезпечує ефективність трудових зусиль.

Незважаючи на те, що науковцями проведено значні поглиблені дослідження з цього питання, потребують подальші дослідження теоретичні розробки у сфері регулювання соціально-трудових відносин у сучасних умовах [31].



Рисунок 1.3 – Характеристика соціально-трудових відносин

Щоб краще зрозуміти сутність соціально-трудових відносин, розглянемо типи соціально-трудових відносин на рисунку 1.4.

На практиці виникають різноманітні соціально-трудові відносини, що характеризують економічні, психологічні та правові аспекти взаємовідносин індивідів і соціальних груп у процесах, зумовлених трудовою діяльністю.

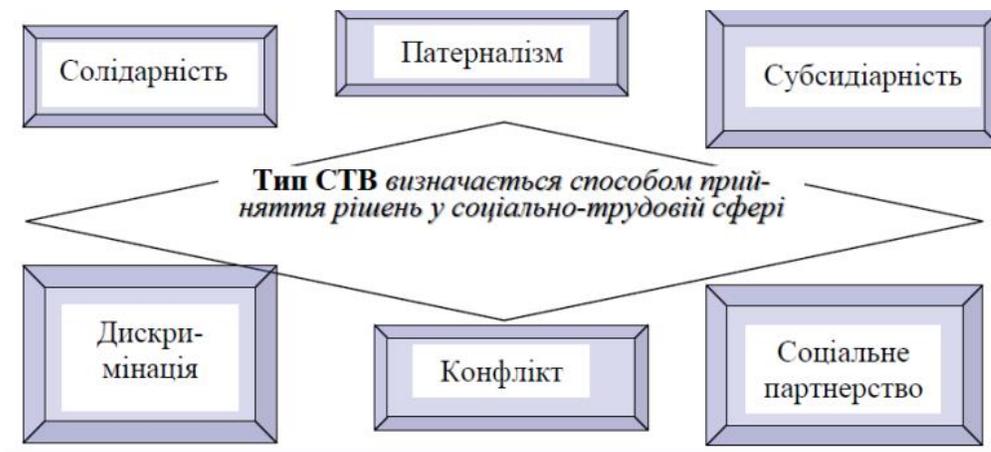


Рисунок 1.4 – Типи соціально-трудо́вих відносин

Посилаючись на дослідження авторів (табл. 1.1.) можна зробити висновок, що соціально-трудо́ві відносини є, без перебільшення, наріжним каменем усієї системи відносин у суспільстві. Економічні і соціальні аспекти економічного розвитку виявилися взаємопов'язаними.

Практика однозначно показує, що трудо́ві відносини рідко існують у чистому вигляді без соціальної складової. Водночас суспільні відносини часто виникають саме внаслідок трудо́вої діяльності та наслідків, що її супроводжують.

Становлення сучасної економічної системи розширює питання регулювання соціально-трудо́вих відносин. Його складовою є розвиток внутрішнього та зовнішнього ринків праці, системи соціального страхування, відносин з вирішення колективних трудо́вих конфліктів тощо відповідно до чинних законодавчих норм та потреб реалізації [22].

Основною метою регулювання механізму соціально-трудо́вих відносин є підвищення рівня соціально-економічного розвитку кожного регіону країни, яке забезпечується внаслідок активізації діяльності суб'єктів господарювання: населення, держави та підприємств.

Соціально-трудові відносини охоплюють усі аспекти трудової діяльності, найму та звільнення працівників, нормування й оплати праці, умов і якості праці, мотивації праці, вирішення трудових конфліктів, питань соціального забезпечення.

Сьогодні суспільно-трудові відносини між державою, роботодавцями та найманими працівниками складаються в умовах надмірного навантаження на фонди оплати праці, низького офіційного рівня заробітної плати, економічно необґрунтованої різниці в оплаті праці, відсутності зв'язку між розміром та рівнем заробітної плати кваліфікації та результатів роботи тощо. Як наслідок, продовжує збільшуватися кількість виплат у «конвертах» та заборгованості окремих працівників із заробітної плати.

Соціально-трудові відносини будуються на таких принципах:

- добросовісність і рівність сторін;
- взаємна повага до своїх позицій.

Чинне трудове законодавство забезпечує достатньо високі стандарти правового захисту працівників і наразі адекватно адаптоване до ринкових реалій. Однак існують актуальні наразі проблеми економіки праці та соціально-трудових відносин (рис.1.5.)



Рисунок 1.5 – Проблеми соціально-трудових відносин

Механізм регулювання соціально-трудових відносин в Україні будувався на принципі ієрархії та верховенства права. Договірні документи відігравали другорядну роль, це була радше рекомендація. Це, з одного боку, гарантувало високий рівень захисту соціально-трудових прав працівників, але з іншого – не дозволяло швидко та гнучко реагувати на непередбачені події, зокрема епідемію, військові дії.

Тому багато організацій, особливо ті, що працюють у бюджетній сфері, опинились у правовому вакуумі. Тому, щоб уникнути подібних непорозумінь у майбутньому, варто розглянути можливість активного використання договірних інструментів, які забезпечують розробку відповідних нормативних актів як на локальному (на рівні виробництва), так і на галузевому чи регіональному рівні.

У сучасних умовах, розглядаючи механізм соціально-трудових відносин на рівні виробництва, необхідно виходити насамперед зі стратегічних цілей підприємства та прогнозів подальшого розвитку галузі [13].

Основними гарантами соціально - трудових відносин у країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою були профспілкові свободи та колективно-договірний договір, становлення та розвиток яких відбувався в умовах гострої класової боротьби на початку ХХ ст. Свобода асоціацій і право працівників на організацію становили правову основу для ведення колективних переговорів між організаціями працівників і роботодавцями.

Важливо враховувати такі фактори, як структурні зміни в економіці, державна соціальна політика, науково-технічний прогрес, професійні та якісні зміни робочої сили, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів. Ефективність зайнятості має велике значення, особливо в державному секторі [32].

З початком реструктуризації процесів в Україні значно активізувалися дослідження трудових відносин, їх структури, системи та механізмів функціонування. Теорія трудових відносин поступово втрачала політичне забарвлення.

Важливо також зазначити, що в економічній літературі існують розбіжності у визначеннях соціально-трудова відносин як редакційного характеру, так і різні підходи до методологічних засад, структури та механізмів функціонування сутності цих відносин. Тому в багатьох публікаціях останніх років соціально-трудова відносини ототожнюються із соціальним партнерством. А насправді соціальне партнерство є лише одним із видів відносин між працею та капіталом [34].

## **1.2. Оцінка ефективності механізмів і методів регулювання соціально-трудова відносин**

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин вирішується через виділення макро, мезо та мікро-рівнів соціально-трудова відносин, кожний рівень має своїх суб'єктів відповідно до наявних у них первинних чи делегованих повноважень.

Значний вплив на функціонування цього механізму здійснює держава у формі законодавчої влади та планів соціально-економічного розвитку регіонів і країни в цілому. Законодавча влада базується на сукупності законів, що регулюють функціонування всіх суб'єктів господарювання.

Тому розгляд механізму функціонування соціально-трудова відносин не можна відокремити від економічного поля діяльності суб'єктів господарювання. Розвиток цих основних галузей економіки формує суспільні відносини та трудові відносини. В цих умовах необхідно визначити основні складові механізму соціально-трудова відносин, що зображені на рисунку 1.6.

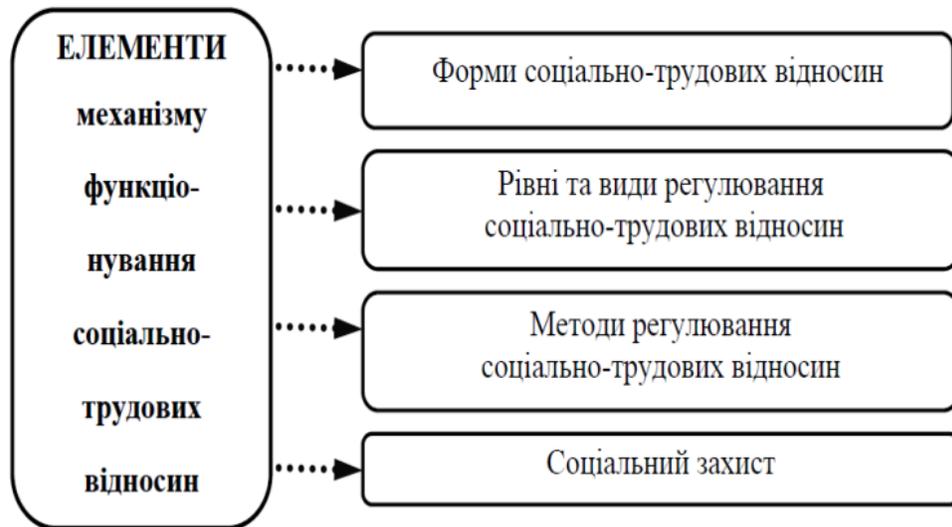


Рисунок 1.6 – Складові механізму соціально-трудо-вих відносин

Проблема взаємодії суб'єктів соціально-трудо-вих відносин вирішується через конфігурацію макро-, мезо- та мікрорівнів соціально-трудо-вих відносин, кожен з яких має свого суб'єкта відповідно до основної або довіреної влади, якою він володіє.

Механізм функціонування соціально-трудо-вих відносин наведено на рисунку 1.7.



Рисунок 1.7 – Механізм функціонування соціально-трудо-вих відносин

На мікрорівні основою суспільно-трудових відносин є трудова діяльність окремих працівників та їх груп, які мають різний функціональний зміст, професійно-кваліфікаційний рівень, мотивацію та ціннісні орієнтації [44].

Для ефективного функціонування соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки необхідна, з одного боку, ефективна система соціального партнерства, а з іншого – активна діяльність держави у сфері соціально-трудових відносин. поле. При цьому дуже важливо реалізувати низку заходів (адміністративних, організаційних, економічних тощо), щоб оптимізувати взаємовідносини роботодавців і працівників безпосередньо на виробничому рівні та забезпечити баланс інтересів підприємства та органів, що функціонують на цьому рівні.

Види та рівні регулювання соціально-трудових відносин представлено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3 – Види та рівні регулювання соціально-трудових відносин

Рівні регулювання	Види регулювання	
	Державне (адміністративне)	Договірне
<b>Макроекономічний (національний)</b>	Акти законодавства	Генеральна угода і рішення національних органів партнерства
<b>Мезоекономічний (галузевий)</b>	Акти центральних органів виконавчої влади (постанови, розпорядження, накази Кабінету Міністрів, Міністерства праці)	Галузева угода і рішення галузевих органів соціального партнерства
<b>Мезоекономічний (територіальний)</b>	Державно-комунальне регулювання на основі рішень органів державної влади й місцевого самоврядування	Регіональні угоди і рішення територіальних органів соціального партнерства
<b>Мікроекономічний (рівень підприємства)</b>	Адміністративне регулювання через рішення власника або уповноваженого ним органу: накази, розпорядження, інструкції й ін.	Колективний договір, консультації, переговори

У наукових працях вітчизняних і зарубіжних учених детально проаналізовано методи регулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки. Серед них методи, які можуть бути використані в ринковій економіці для регулювання суспільно-трудових відносин, поділяються на нормативно-правові, адміністративно-розпорядчі, організаційно-впорядкувальні, програмно-цільові, партисипативні, договірні.

Звичайно, кожен із зазначених методів регулювання безпосередньо впливає на стан соціально-трудових відносин організацій, підприємств чи установ, але ці методи регулювання вже не можуть повністю гарантувати їх виробничі функції в суспільстві.

Хоча з упевненістю стверджувати, що зазначені вище класичні методи регулювання соціально-трудових відносин є застарілими не є обґрунтовано. На сучасному етапі розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки ці заходи ще не реалізовані повною мірою, вони лише частково можуть гарантувати нормальне функціонування соціально-трудових відносин і мають незначний ефект.

Моніторинг соціально-трудових відносин на рівні підприємства містить в собі такі складові (рис.1.8).

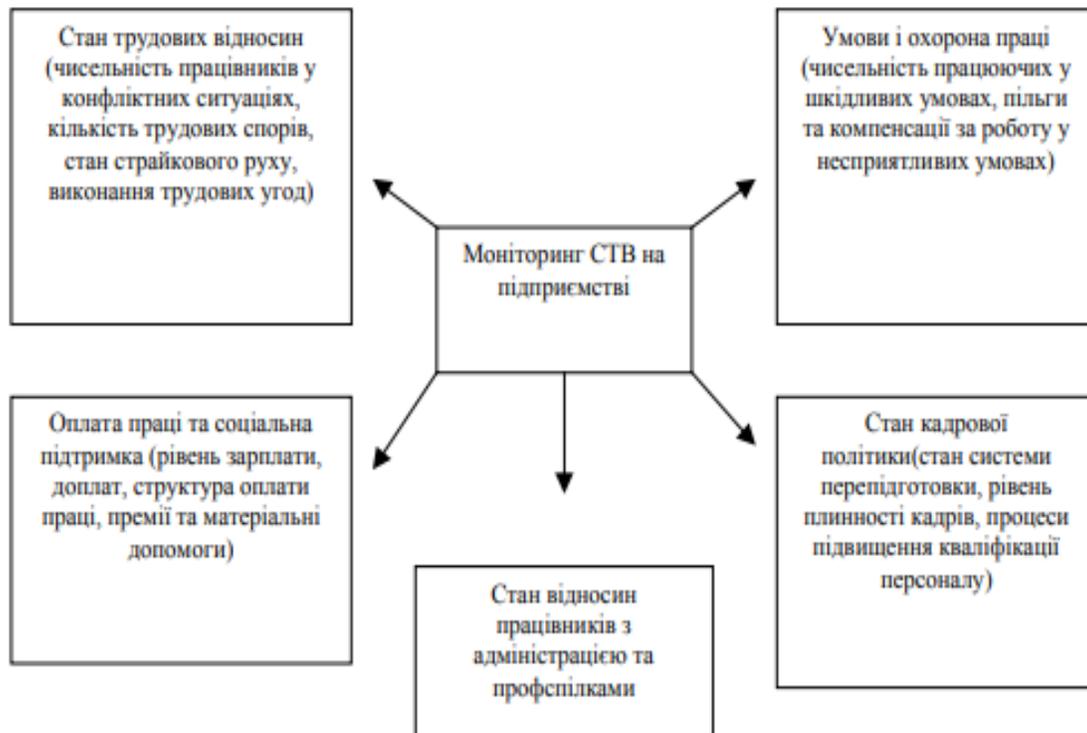


Рисунок 1.8 – Моніторинг соціально-трудова відносин на підприємстві

За результатами моніторингу можна оцінити поточний стан соціально-трудова відносин, умов праці та стану охорони праці, взаємовідносин між суб'єктами трудової діяльності, показників оплати праці, конфліктів, стану процесів розвитку персоналу. Водночас отримані результати дозволяють спрогнозувати майбутні зміни у соціально-трудова відносинах та сформулювати рекомендації щодо оптимізації соціально-трудова відносин та визначити резерви вдосконалення процесів регулювання цих відносин.

Для проведення аналізу соціально-трудова відносин на підприємствах рекомендовано запровадити комплексні показники оцінки ефективності соціально-трудова відносин, що охоплюють економічні, нормативно-правові, фінансові та соціально-економічні показники умов праці на рисунку 1.9.

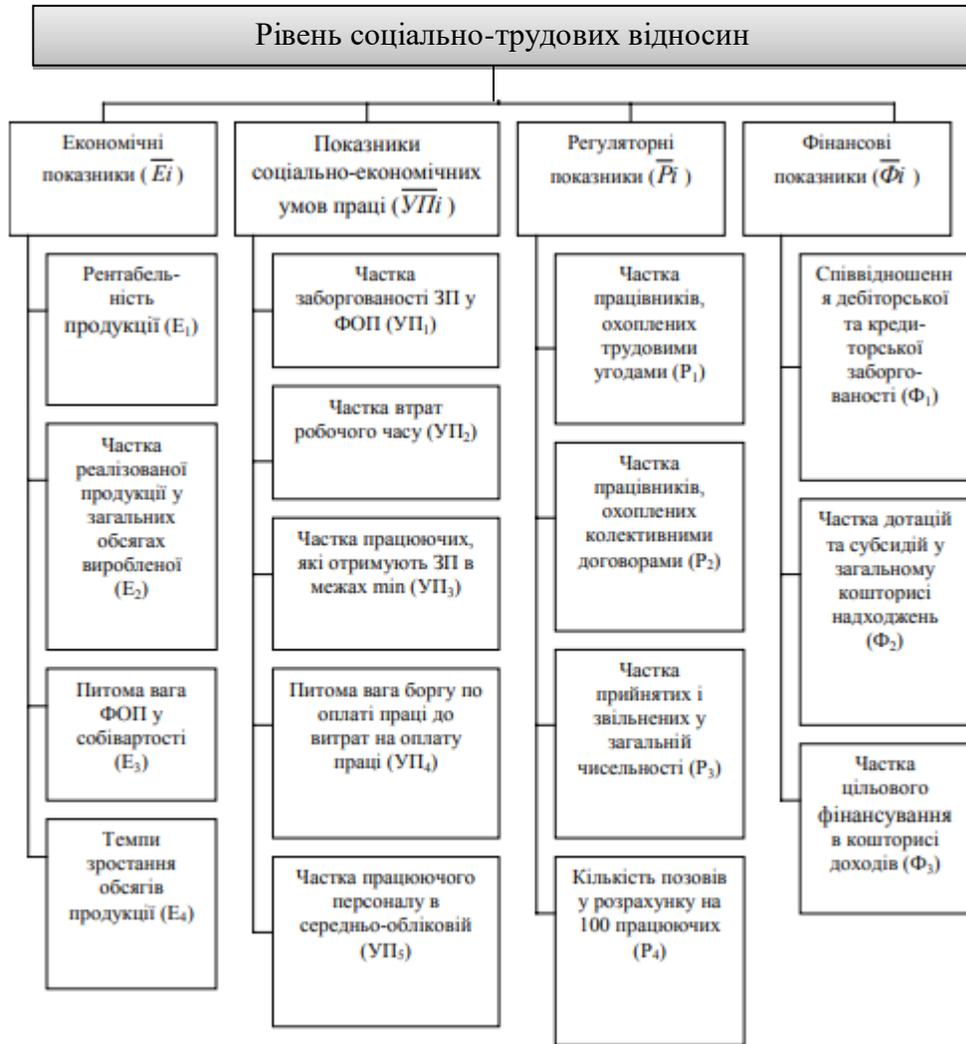


Рисунок 1.9 – Показники оцінки ефективності соціально-трудових відносин

Кількісну оцінку ефективності СТВ на підприємстві пропонується здійснювати за допомогою інтегрального показника, що розраховується за формулою:

$$\overline{СТВ} = \frac{\bar{E}_i + \bar{УП}_i + \bar{P}_i + \bar{\Phi}_i}{4}, \quad (1.1)$$

де,  $\overline{СТВ}$  — інтегральний показник соціально-трудових відносин;

$\bar{E}_i$  — інтегральний показник економічних показників;

$\bar{УП}_i$  — інтегральний показник соціально-економічних умов праці;

$\bar{P}_i$  — інтегральний показник регуляторних показників;

$\bar{\Phi}_i$  — інтегральний показник фінансових показників.

Вважаємо, що сучасний підхід до регулювання соціально-трудових відносин, хоч і охоплює всі ключові напрямки їх проявів, проте є ще неповним.

Соціально-трудові відносини - об'єктивні взаємодії учасників цих відносин у сфері праці, які регулюють якість трудового життя, відображають певні наміри та поведінку учасників цих відносин.

Для покращення сучасного стану суспільно-трудових відносин необхідно зосередити увагу на зміні структури та рівня факторів виробництва, інновації форми суспільно-трудових відносин та узгодженні суспільно-трудових інтересів, що надзвичайно важливо для економіки, яка постійно трансформується.

На сьогоднішній день проблема регулювання соціально-трудових відносин є дуже поширеною, що зумовлено багатьма факторами, зазначеними вище, а існуючі методи регулювання відносин не відповідають сучасній ситуації ринкової економіки. Проблема низького рівня соціальної захищеності працівників у сфері трудових відносин також втратила своє практичне значення. Цю функцію делеговано профспілковим організаціям, але й тут спостерігається негативна тенденція до зниження їх статусу. Це підтверджується втратою ними актуальності або взагалі відмовою від створення таких організацій на підприємствах різних типів і форм власності [44].

Запропоновано систему аналітичних показників оцінки соціально-трудових відносин з метою перевірки настанов підвищення ефективності управлінських рішень, наведених у таблиці 1.4. Аналітичні показники дозволяють виявити проблеми у соціально-трудових відносинах.

Таблиця 1.4 – Система показників аналізу соціально-трудо­вих відносин

Підсистема аналізу соціально-трудо­вих відносин на стадії формування робочої сили	Підсистема аналізу соціально-трудо­вих відносин на стадії розподілу та обміну робочої сили	Підсистема аналізу соціально-трудо­вих відносин на стадії використання робочої сили
Групи показників аналізу соціально-трудо­вих відносин		
Показники забезпеченості економіки та окремих суб'єктів господарювання робочою силою необхідної кваліфікації	Показники ринку праці: національного, регіональних, внутрішньофірмових	Показники ефективності використання робочої сили
<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>кількість економічно активного населення; рівень економічної активності населення країни, регіону; середня тривалість навчання в країні; очікувана тривалість навчання в країні; середньорічна кількість студентів</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>темпи зростання середньооблікової чисельності персоналу; відсоток забезпеченості підприємства персоналом необхідної кваліфікації; відсоток персоналу, що підвищив кваліфікацію</p>	<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>рівень зайнятості; рівень безробіття; рівень довготривалого безробіття; кількість вакансій в цілому і за професіями темпи зростання середньої заробітної плати за галузями, регіонами;</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>коефіцієнт обороту з прийому персоналу; коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу; коефіцієнт плинності персоналу; тривалість закриття вакансій; середня тривалість перебування працівників на одній посаді; темпи зростання середньомісячної заробітної плати</p>	<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>темпи зростання ВВП на душу населення; темпи зростання обсягів виробництва</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>показники продуктивності праці; темпи зростання чистої виручки від реалізації; чистий прибуток (валовий прибуток, чиста виручка) на 1 грн витрат на оплату праці; чистий прибуток на одного працівника</p>

Важливе місце в механізмі функціонування системи соціально-трудо­вих відносин посідає визначення її ефективності. Дія вищевказаного механізму вважається ефективною, якщо він забезпечує:

- підвищення комерційної діяльності населення і збільшення його реальних доходів;
- відкриття нових бізнес-об'єктів;
- відновлення та підвищення ефективності діяльності підприємств, які опинилися в кризовій ситуації;

– дохідна частина бюджету виділяється від комерційних організацій тощо збільшення надходжень.

Основні елементи механізму регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки схематично зображено на рисунку 1.10.

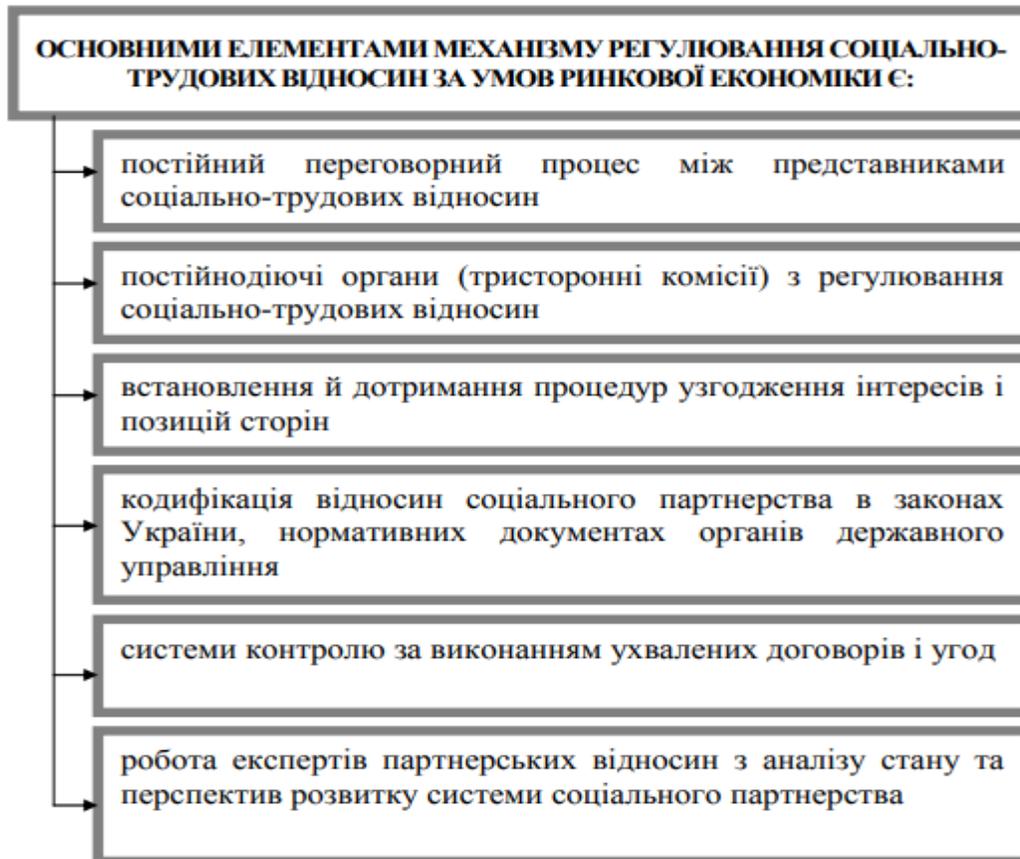


Рисунок 1.10 – Особливості регулювання соціально-трудових відносин за умов ринкової економіки

Прагнення України приєднатися до країн Європейського співтовариства неможливе без створення в суспільстві системи передумов, які впливатимуть на соціальну стабільність і сприятимуть її збереженню, без створення умов, що сприятимуть зростанню добробуту населення, без забезпечення належного рівня. Створення ефективного механізму регулювання соціально-трудових відносин, а також якості життя населення.

Досвід соціально високрозвинутих країн показує, що високі соціально-економічні результати можуть бути досягнуті лише за умови взяття на себе та рівної відповідальності соціальних партнерів, які беруть участь у регулюванні соціально-трудова відносин, у розробці та реалізації прийнятої політики, рішення спрямовані на збереження суспільного порядку.

Тому механізм регулювання соціально-трудова відносин може мати вигляд зображений на рисунку 1.11 [36].

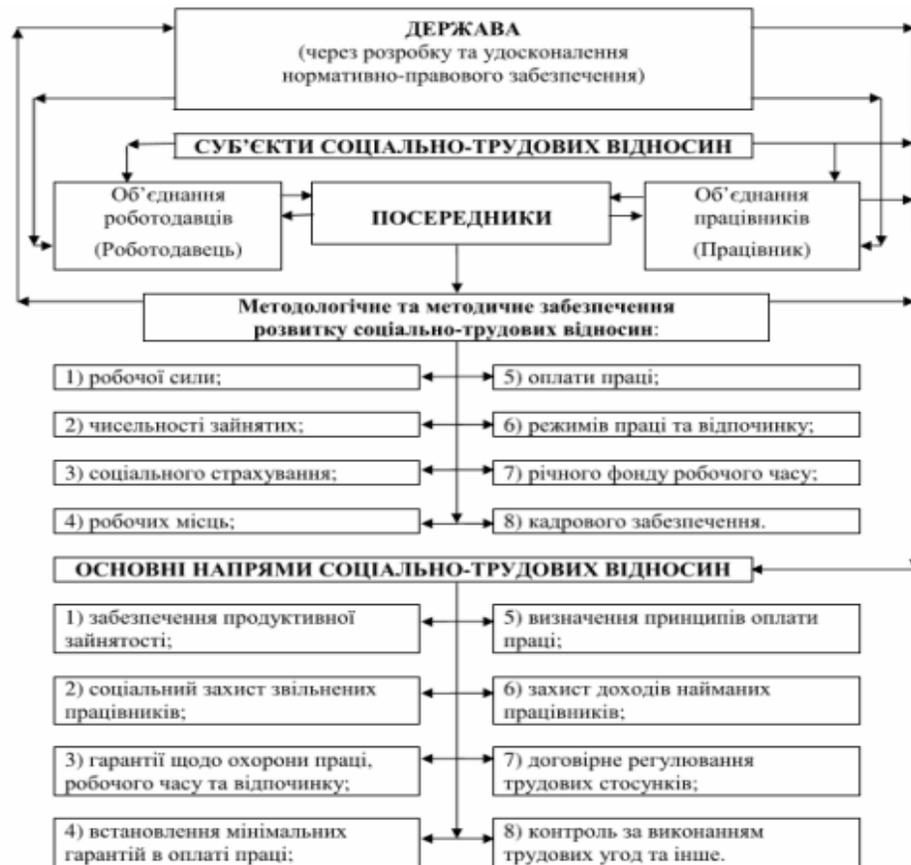


Рисунок 1.11 – Механізм регулювання соціально-трудова відносин

### 1.3. Фактори впливу на формування системи соціально-трудова відносин

В умовах актуальності подолання системної соціально-економічної кризи постає завдання прискорення інтеграції України у світові політико-економічні процеси та посилення тиску глобалізації, побудови інноваційного суспільства та

визначення ефективних траєкторій і можливих напрямків модернізації економіки, входження до числа високорозвинутих країн і динамічно змінного світу. У цьому контексті велика увага приділяється змінам у соціально-трудовах відносинах, механізми яких мають яскраво виражений ситуативний, а часом і антисоціальний характер. Соціально-трудова відносина охоплюють не лише власне ринок праці, а й визначають здатність суспільства впроваджувати технологічні досягнення, відтворювати бажані якісні параметри робочої сили та створювати продуктивні моделі трудової поведінки населення та соціального капіталу [41].

Будь-яка система соціально-трудовах відносин є динамічною і зазнає певних змін внаслідок різноманітних причин економічного, політичного, соціального, технологічного та культурного характеру. При цьому глибокі зміни, що постійно відбуваються в соціально-трудовах відносинах, необхідно розглядати насамперед у контексті перетворень, що відбуваються у всьому суспільному виробництві. Ці зміни є результатом наступних факторів:

1. розвиток продуктивних сил, нова структура і якість робочої сили;
2. трансформація форм і методів організації виробництва;
3. трансформація відносин власності;
4. підвищення ролі роздержавлення та соціального партнерства в соціально-економічній сфері;
5. створення об'єктивних передумов для підвищення якості життя та демократизації, гуманізації відносин між «працею» і «капіталом»;
6. глобалізація економіки.

Слід підкреслити, що чинники, що впливають на соціально-трудова відносина, діють не поодиночі, вони прямо чи опосередковано пов'язані один з одним, а їхні зв'язки з суспільними відносинами і трудовими відносинами є складними і суперечливими.

Зміни в структурі та якості робочої сили, змісті праці, а також вичерпання можливостей підвищення ефективності праці за рахунок фізичних здібностей людини

по праву можна віднести до основних факторів соціально-трудової трансформації. стосунки. Саме ці фактори вимагають нетрадиційних підходів до управління трудовими ресурсами та вдосконалення соціально-трудових відносин. При цьому завдання полягає в тому, щоб реалізувати здібності людини, пов'язані з її навичками, освітою та професійною підготовкою, інтересами та їх розвитком.

У процесі становлення соціально-трудових відносин на підприємствах усіх типів і організаційних форм виникає певна єдність, оскільки соціально-трудова відносини завжди залежать від:

- основні ознаки соціально-трудових відносин;
- стратегії організаційного розвитку;
- системи робочих місць на підприємстві;
- кадрова політика організації;
- трудова поведінка [71].

Формування соціально-трудових відносин — складний процес, який відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких можна виділити головні.

1. Соціально-трудова відносини — завжди результат попереднього розвитку суспільства, тобто результат історичних, культурних, політичних та інших факторів, що визначають вихідну базу для формування і розвитку цих відносин на кожній фазі історичного розвитку суспільства. Тому процес розвитку соціально-трудових відносин завжди означає переоцінку та відбір тих їх елементів, які підлягають збереженню від попередньої соціально-економічної системи або повної заміни.

2. Визначальний вплив на зміст і характер соціально-трудових відносин мають домінуючі економічні відносини і форми власності на засоби виробництва.

3. Важливим чинником, що визначає зміст соціально-трудових відносин, є рівень економічного розвитку країни. Чим вище рівень та темпи економічного розвитку, тим ширше та економічна база і ті сукупні доходи, які є предметом розподілу між роботодавцями та найманими працівниками.

4. Соціально-трудові відносини — завжди відображають рівень соціального розвитку, що характеризується традиційними для даного суспільства соціальними гарантіями та рівнем соціального захисту трудящих.

5. Самостійне значення для формування соціально-трудових відносин має вид держави і місце соціальної складової в системі функцій здійснюваних нею. Соціально орієнтована держава неможлива без активної соціальної політики, що дозволяє направляти результати економічного зростання на благо всіх громадян і без законодавчого закріплення соціальних гарантій. Тому зміст соціально-трудових відносин визначається національною соціальною політикою.

6. Поряд із внутрішніми факторами вплив на формування соціально-трудових відносин здійснюють і зовнішні чинники, які можна розділити на дві групи. З одного боку, мова йде про вплив країн з високим рівнем розвитку соціально-трудових відносин та соціального захисту як еталонів соціального розвитку, з іншого — не можна не враховувати і процеси глобалізації економіки. Глобальними пріоритетами нового тисячоліття є забезпечення суспільного розвитку для людини і за допомогою людини. Тому на формування соціально-трудових відносин впливає також ступінь запозичення передового зарубіжного досвіду та адаптованості його в рамках національної соціальної політики.

Виходячи з перерахованих вище факторів, що впливають на процес формування і розвитку соціально-трудових відносин, слід підкреслити можливість двоякого шляху їх розвитку:

- еволюція форм соціально-трудових відносин у рамках відносно незмінних економічних відносин;
- радикальна трансформація соціально-трудових відносин, обумовлена зміною суспільного ладу.

На формування соціально-трудових відносин впливає здатність кожного партнера відстоювати свої інтереси. Захист прав трудящих, в свою чергу, залежить від сили авторитету і активності представників працівників у колективних

переговорах в особі профспілок та їх об'єднань чи інших представників, що обираються найманими працівниками.

Іншою особливістю процесів формування соціально-трудових відносин є те, що вони перебувають під дією ринкових і неринкових факторів.

Ринкові елементи соціально-трудових відносин — це ті результати функціонування ринкових відносин і ринку праці, які стихійно проявляються в рівнях зайнятості, середньої заробітної плати та безробіття на ринку праці.

Неринкові елементи — це, перш за все, цілий ряд зобов'язань, прийнятих на себе державою, виходячи з конвенцій МОП, які знаходять своє відображення в українському законодавстві і покликані пом'якшити соціальні наслідки функціонування стихійних ринкових сил [37].

Життєвий цикл його розвитку є фактором, що визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві. Якщо на початку діяльності підприємства соціально-трудові відносини носять, як правило, неформальний характер, то в подальшому розвитку ці відносини формалізуються, мають більш індивідуальні елементи, складається система соціально-трудових відносин, яка поступово перетворюється на тип соціально-трудових відносин.

У цьому контексті зрозуміло, що в процесі формування соціально-трудових відносин мають бути включені свідомі регулятивні чинники, які дозволять удосконалити систему соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями.

Можемо передбачити, що в XXI столітті переважатимуть ті ж тенденції в регулюванні механізму соціально-трудових відносин, які ведуть свій початок з кінця минулого століття. Серед них слід відзначити наступне:

- під впливом глобалізації національних економік, діяльності транснаціональних компаній та нормотворчої діяльності МОП у розвинутих країнах і країнах, що розвиваються, у формі конвенцій і рекомендацій відбувається уніфікація трудового законодавства;

- сама уніфікація проявляється насамперед на регіональному рівні, і на сьогодні у світі існують три основні системи регулювання соціально-трудоких відносин: європейська соціальна модель; американська ліберальна модель; японська економічна модель, яка поєднує перші дві моделі;

- у рамках регіональних систем (моделей) розвивається диференціація трудового права щодо окремих галузей економіки та категорій працівників.

З метою пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудокій сфері на 86-й сесії Міжнародної конференції праці була прийнята Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізми для його реалізації.

У документі зазначаються чотири основні принципи, яких повинні дотримуватися всі країни-члени МОП:

- дійсне визнання права на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів;

- ліквідація всіх форм примусової чи обов'язкової праці;

- заборона дитячої праці;

- запобігання дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Подальше вдосконалення соціально-трудоких відносин на основі важливих міжнародних нормативних положень сприятиме соціальній стабільності в суспільстві, дотриманню основних трудових прав і свобод працівників [23].

Важливість соціально-трудоких відносин вимагає їх регулювання за допомогою складного комплексу організаційних, економічних і правових механізмів. Зрозуміло, що для впровадження таких механізмів необхідно здійснювати моніторинг стану соціально-трудоких відносин на підприємствах за домінуючими чинниками, які визначають сутність відносин.

З метою виявлення основних факторів, їх дослідження та розробки комплексу заходів щодо їх урахування Ястремською О.О. було проведено анкетування працівників підприємств сфери послуг у Полтавській області.

Згідно з дослідженнями на рисунку 1.12 проведено комплексний аналіз стану соціально-трудових відносин на підприємствах та запровадження конкретних управлінських заходів щодо окремих груп працівників, а також у світлі тенденцій, поширених на окремих підприємствах, респонденти звернули увагу на інформацію, що характеризує їхній соціальний стан.

З метою забезпечення інформаційної комплексності відповідей щодо факторів соціально-трудових відносин в опитуванні взяли участь працівники малих, середніх та великих підприємств.

Опитування було проведено анонімно, щоб забезпечити неупередженість відповідей.

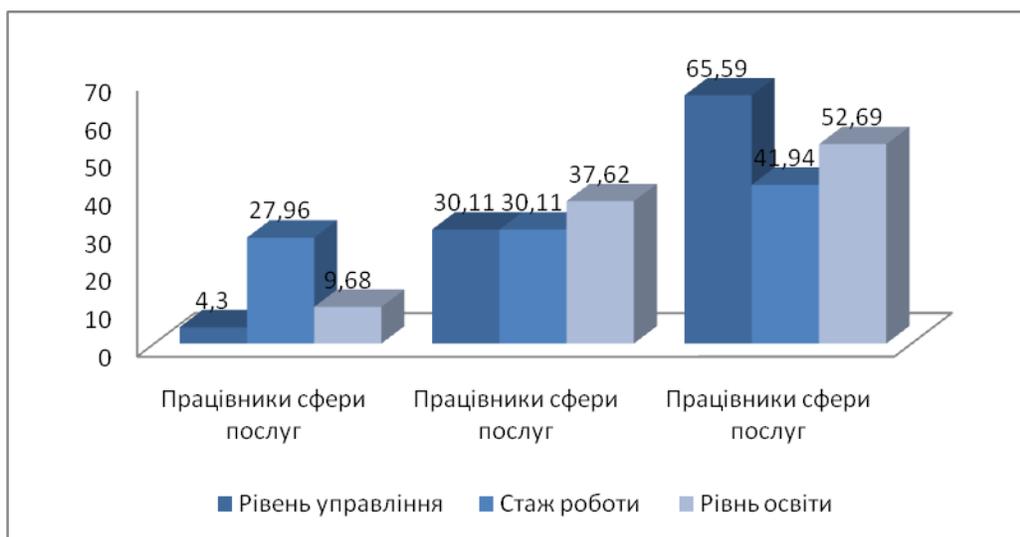


Рисунок 1.12 – Опитування про стан соціально-трудових відносин на підприємствах

За рівнями управління 4,3% респондентів займали вищий рівень управління, 30,11% - середній, 65,59% - займали безпосередні керівні посади. Усі респонденти мали достатній досвід роботи, щоб зробити обґрунтовані висновки про чинники соціально-трудових відносин: 27,96% респондентів мали стаж роботи на досліджуваних підприємствах до 5 років, 30,11% – від 6 до 15 років, 41%, 94 з них працюють від 16 до 15 років, 25 років. За рівнем освіти 9,68% працівників мають

середню спеціальну освіту, 37,63% – неповну вищу та 52,69% – вищу. Така структура респондентів відповідає складу персоналу на досліджуваних підприємствах [80].

Економіко-трудові відносини під час опитування характеризували фактори, вплив яких вимірювали показниками:

- рівень заробітної плати;
- своєчасна виплата заробітної плати;
- ймовірність отримання соціальної допомоги;
- умови праці;
- інтенсивність (напруга) роботи;
- співвідношення між трудовими зусиллями та доходом.

*Робочі стосунки* відображалися наступним чином:

- дотримання прав працівників, визначених підприємством, трудовим законодавством та іншими правовими актами держави;

- оплата праці, умови застосування, соціальний захист працівників, підвищення їх кваліфікації тощо, передбачені колективним договором. Виконання вимог керівництвом;

- вплив колективу на створення належних умов і винагороду за витрачені зусилля (включаючи набуття необхідної кваліфікації) та на забезпечення широкого спектру соціального захисту.

*Соціальні відносини* на підприємстві оцінювали працівники за своїми показниками за такими факторами:

- швидкість вирішення соціально-ділових конфліктів, що час від часу виникають на підприємстві;

- відносини працівника з безпосереднім начальником та іншими представниками керівництва організації;

- відносини з іншими співробітниками (мікроклімат в колективі) [80].

За даними таблиці 1.5 компонент економіко-трудових відносин характеризується найвищою задоволеністю та найменшою мірою зв'язків, пов'язаних

з людським розвитком, але відсоток працівників, повністю задоволених компонентами соціально-трудова відносин, надзвичайно низький, що свідчить про достатньо низький рівень забезпечення на підприємствах [80].

Таблиця 1.5 – Ступінь задоволеності дією факторів за складовими соціально-трудова відносин

Складові соціально-трудова відносин	Питома вага респондентів, що відзначили оцінку, %					Середній бал
	Повністю задовольняє	Задовольняє	Скоріше задовольняє, ніж ні	Скоріше не задовольняє	Не задовольняє взагалі	
Економіко-трудова	3,23	47,13	43,91	5,37	0,36	3,47
Трудова право-відносини	1,43	42,65	51,98	3,94	0	3,41
Соціальні відносини	5,91	36,56	51,88	5,11	0,54	3,42
Відносини щодо людського розвитку	0,36	39,78	44,09	13,26	2,51	3,22

Виходячи з отриманих результатів, доцільно зазначити, що найбільшу увагу в регулюванні соціально-трудова відносин необхідно приділяти формуванню економічно-трудова відносин і відносин у сфері, які є найважливішими для більшості працівників. Такі напрямки можуть стати пріоритетними для подальших досліджень у механізмі регулювання соціально-трудова відносин.

#### **1.4. Взаємозв'язок функціональних процесів у механізмах регулювання соціально-трудова відносин для підвищення якості життя працівників**

Соціально-трудова відносини не забезпечують мотивацію праці, трудову дисципліну, не відповідають встановленню справедливої ціни праці та не будуються на засадах партнерських відносин. Для соціально-трудова відносин характерне явище трансформаційної кризи, пов'язане з низькою ефективністю соціальних інститутів та механізмів їх регулювання, насамперед підприємства [56].

У цьому контексті механізм соціально-трудо­вих відносин, по-перше, має бути спрямований на забезпечення їх розвитку, а по-друге, діяти у сфері права. При цьому загальна спрямованість механізму регулювання соціально-трудо­вих відносин має бути у сфері підвищення якості життя найманих працівників, адже чим вона вища, тим більше суспільство розвинене, а отже, сприяє подальшому соціальному розвитку соціально-трудо­вих відносин [60].

У сучасних умовах посилюється вплив підприємств у регулюванні соціально-трудо­вих відносин, оскільки вони беруть на себе повну відповідальність за добробут і якість життя працівників, їх соціально-економічний розвиток.

Функціональним призначенням механізму регулювання соціально-трудо­вих відносин є створення стимулів і умов для соціально-трудо­вих відносин. Необхідно сприяти примиренню сторін у соціально-трудо­вих відносинах, особливо в конфліктних ситуаціях; забезпечити гармонізацію відносин між учасниками соціально-трудо­вих відносин [74].

Виходячи з вищевикладеного, можна виділити ряд основних складових, на яких мають базуватися механізми регулювання соціально-трудо­вих відносин працівників:

- організаційно-формуюча: організація роботи територіальних відділень державних служб та органів у соціально-трудо­вій сфері, формування соціально-трудо­вих відносин;

- моніторинг та оцінка: оцінка та прогнозування показників соціально-трудо­вих відносин;

- посередницько-регулятивні: встановлення нормативних норм (наказ, інструкції, методичні документи), надання дозволів, укладення договорів соціального партнерства, посередництво у вирішенні питань між суб'єктами соціально-трудо­вих відносин;

- превентивна: запобігання виникненню ризиків і розвитку негативних процесів на підприємстві;

- розвиток: забезпечення соціально-трудо­вих відносин на підприємстві.

Говорячи про регулювання соціально-трудових відносин з метою підвищення якості життя працівників, необхідно констатувати, що соціально-трудові беззаперечно пов'язані з процесами розвитку соціально-трудової сфери, а тому потребують комплексного регулювання в рамках єдиного механізму.

Отже, з нашої точки зору, повний перелік можливих проблем можна об'єднати в кілька груп:

- визначення значень показників соціально-трудових відносин працівників із планових, нормативно-показових, очікуваних, довідкових характеристик тощо.
- виникнення або посилення впливу негативних факторів на стан соціально-трудових відносин працівників;
- недотримання законодавства при здійсненні соціально-трудових відносин;
- проблеми в управлінській сфері впливу;
- виникнення надзвичайних ситуацій [17].

Функціонування соціально-трудових відносин безпосередньо впливає на якість життя працівників. Під якістю життя ми розуміємо задоволеність населення спектром потреб та інтересів. Іншими словами, якість життя – це ступінь відповідності умов і стандартів життя науково обґрунтованим нормам або визначеним стандартам, ступінь задоволення матеріальних, духовних і соціальних потреб людини [32].

Незалежно від сфери, якою займається, людина задоволена високою якістю життя і, відповідно, впадає в депресію через низьку якість; робота, дохід, сім'я, відпочинок. Це поняття охоплює характеристики та показники рівня життя як економічної категорії, а також такі питання, як умови праці, відпочинку, житлові умови, соціальне забезпечення та гарантії, правозастосування та дотримання прав особи, екологічні показники, наявність вільних час. і вміння грамотно його використовувати, що призводить до відчуття спокою, комфорту та стабільності.

На рівень і якість життя працівників впливає багато факторів, серед яких виділяють особисті, сімейні та зовнішні фактори. Серед зовнішніх факторів виділяють: соціально-економічну та політичну ситуацію в країні, стан і тенденції

розвитку національної економіки, розвиток соціально-трудових відносин, стан ринку праці тощо. Тоді як зовнішні фактори забезпечують умови життя населення, внутрішні чинники забезпечують відчуття задоволення ними.

Основою підвищення рівня життя працівників є зростання доходів, розмір яких залежить від рівня продуктивності й ефективності праці та стану ринку праці. Підвищення рівня життя дає змогу покращити його якість, тобто умови життя працюючої людини, безпосередньо залежить від динамічного зростання реальних доходів, створює передумови для формування середнього класу, також є ліквідація бідності [56].

Підвищення якості трудового життя є логічним наслідком механізму соціально-трудових відносин. Удосконалення техніко-технологічної складової праці, підвищення продуктивності та ефективності праці, збільшення частки інтелектуально-творчої складової у трудовій діяльності є ефективними чинниками підвищення якості трудового життя. Оскільки рівень і розподіл доходів у сучасній системі соціально-трудових відносин відіграють важливу роль у їх розвитку, підвищення цінності та якості життя набуває особливого значення в суспільстві.

Тому збільшувати дохід від роботи доцільно такими способами:

- збільшення реального розміру заробітної плати працівників;
- посилення захисту трудових і соціально-економічних прав працівників у сфері оплати праці, насамперед шляхом розвитку соціального партнерства та реалізації демократичних засад;
- здійснення комплексу заходів щодо сприяння легалізації незареєстрованої трудової діяльності;
- забезпечення диференціації оплати праці між усіма категоріями працівників.

Основним завданням процесу впливу соціально-трудових відносин на якість життя є підвищення інтересу до розвитку кадрового потенціалу підприємства. Тільки працівник, який може реалізувати власні потреби на робочому місці, оволодів новітньою інформацією та технологіями, здатний до трудової та інноваційної

діяльності. У цьому напрямі для формування нового типу працівника необхідна якісна зміна соціально-трудова відносин. Перш за все, необхідне оновлення трудового менталітету соціальних партнерів у формуванні прагнень до ринкового мислення, досягнення спільних цілей на основі співпраці та підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу [56].

Так, будь-який механізм управління реалізується за певним циклом, і його загальна структура може бути такою (рис.1.13).

У той же час тривалість між різними етапами циклу може ґрунтуватися на зборі та обробці даних аналізу, кількості співробітників у відділі аналізу, процесі прийняття рішень щодо специфікації, тривалості проекту тощо. Однак між циклами не повинно бути жодного проміжку часу. Іншими словами, після завершення одного циклу повинен початися інший, оскільки регулювання є безперервним процесом. Натомість кілька циклів вирішення поточної управлінської проблеми можуть відбуватися одночасно, і кожен цикл може проходити у своїй фазі – від виявлення до фактичного вирішення.

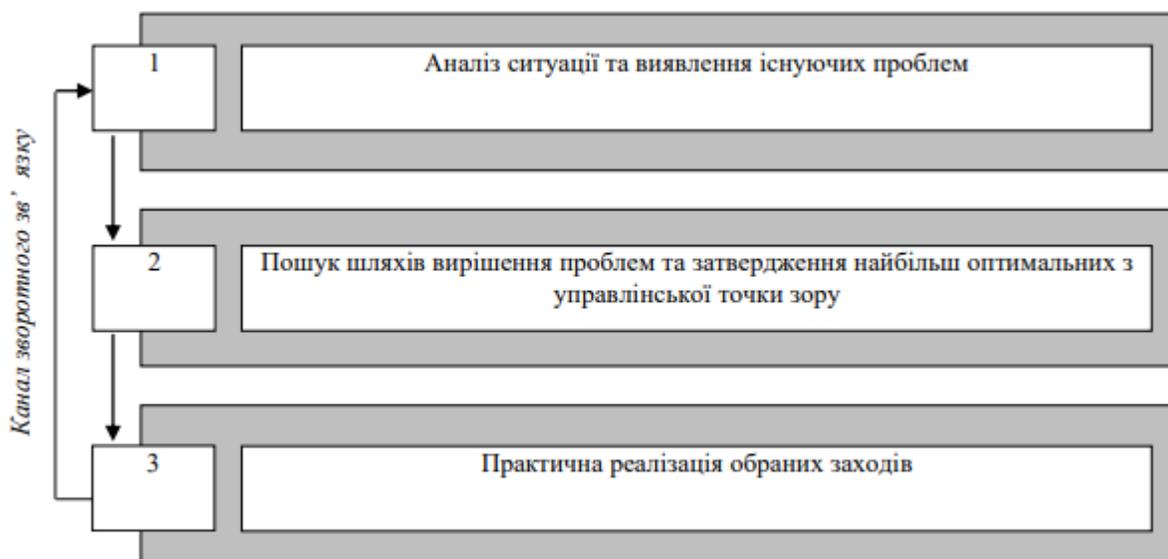


Рисунок 1.13 – Узагальнена циклічна структура управлінського механізму

Механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин який покращує якість життя працівників, є циклічним процесом, що впливає на соціально-трудо­ву сферу. Будь-яка діяльність повинна починатися з оцінки існуючої ситуації, адже для прийняття ефективних управлінських рішень необхідно чітке розуміння процесів, що відбуваються у сфері регулювання, наявних потреб і проблем, можливостей покращення ситуації. Тому процес виявлення проблем повинен бути початковим процесом механізму коригування циклу. Тут викликає занепокоєння наслідки цього питання в контексті регуляторного впливу. Загальноприйняте трактування поняття визначає проблему як «ситуацію, що вимагає позитивних дій і є стимулом для цілеспрямованої діяльності з усунення наслідків і запобігання їх виникненню». У цьому випадку особливо актуальним є вирішення цих проблем через механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин для підвищення якості життя працівників [17].

Тобто логічним результатом процесу виявлення проблем у механізмі регулювання соціально-трудо­вих відносин з метою підвищення якості життя працівників є чітке формулювання кола наявних і потенційно можливих проблем та окреслення наслідків, які виникають, якщо ці проблеми поглиблюються, і засоби, за допомогою яких їх можна вирішити.

Одним із механізмів підвищення якості трудового життя через сприяння розвитку соціально-трудо­вих відносин є збагачення змісту праці. Організація умов праці також підвищує мотивацію працівників і підвищує продуктивність праці. Людина буде повністю задоволена своєю роботою, якщо в процесі роботи працівник усвідомлює сенс, цінність, причетність і відповідальність за результати спільної праці. Відчуття важливості роботи створюється шляхом надання працівникам можливості застосовувати та розвивати здібності в процесі роботи, підвищення важливості завдань, заохочення ініціативи, самостійності та розширення творчого змісту роботи.

Без професійного зростання працівників неможливе ефективне розкриття трудового потенціалу працівників. Необхідно створити умови для підвищення рівня професійної кваліфікації та забезпечити постійне оновлення знань і підвищення кваліфікації.

Якість сучасного трудового життя обов'язково включає психологічні аспекти умов праці. Це такі питання, як трудова дисципліна, системи покарань і заохочень, відносини в команді та керівництві. Загалом соціальна взаємодія під час роботи є невід'ємною частиною роботи і активно впливає на її результати. Визнання праці працівників роботодавцем включає не тільки матеріальне визнання, а й морально-етичне визнання, яке відображається в суспільній корисності праці та інших стандартах якості праці та життя. Працівник повинен знати, що робота, яку він виконує, корисна і важлива для роботодавця.

Забезпечення високих стандартів та високої якості трудового життя працівників є потребою сьогодення та необхідною умовою формування конкурентоспроможної та ефективної економіки 21 століття.

Впевненість у майбутній роботі та доходах може підвищити ефективність роботи, дати людям можливість повніше розвинути свій трудовий потенціал і підвищити продуктивність. Якщо працівник не має уявлення про своє майбутнє трудове життя і не має певного іміджу, йому буде важко розкрити свої можливості, що негативно позначиться на якості трудового життя та ефективності праці.

Розвиток соціально-трудоких відносин тісно пов'язаний з якістю трудового життя, що відображається в таких елементах соціально-трудоких відносин, як ефективність праці. Для підвищення якості трудового життя працівника важливу роль, крім матеріального стимулювання, відіграють розвиток і ефективне використання інтелектуального потенціалу працівників, постійне вдосконалення організації праці та методів управління. Процес формування трудового потенціалу залежить від різноманітних сфер діяльності людини, ступеня соціалізації, ступеня участі в усіх соціально-економічних процесах тощо.

Працездатність залежить від якості трудового життя, тому важливо враховувати всі умови для відновлення фізичних і духовних сил працівника для його повноцінної участі у виробництві.

Найважливішими чинниками, що визначають взаємодію якості трудового життя та соціально-трудова відносин, є соціокультурні традиції та трудова етика. Соціально-трудова відносини у своєму розвитку спираються на трудові традиції, сформовані попередніми поколіннями, нормативні інститути, ментальні особливості нації, які відображають лінію спадкоємності в розвитку соціально-трудова відносин. У критичні моменти розвитку, в умовах трансформації економічних систем ця спадкоємність може бути легко зруйнована. Створення нової моделі соціокультурних соціально-трудова відносин потребує довготривалих спільних зусиль держави та суспільства.

У рамках питання взаємного впливу елементів соціально-трудова відносин та якості трудового життя не можливо не сказати про трудову поведінку. Важливим фактором трудової поведінки є цінності і ціннісні орієнтації, що включають уявлення людини та суспільства щодо важливих цілей життя та трудової діяльності. Спрямованість особистості на певні цінності матеріальної культури характеризують її ціннісні орієнтації, які служать орієнтиром людської поведінки.

Незважаючи на те, що останнім часом престиж праці знизився, а сам процес трудової діяльності кардинально видозмінився, людина як і раніше багато в чому пов'язує своє життя з трудовим процесом як джерелом доходів і важливою формою самореалізації.

Сучасний працівник висуває низку вимог до якості трудового життя: робота має бути цікавою, характеризуватися високим рівнем організації та змістовності праці. Якість трудового життя пов'язана з поступовою зміною мотивації людей до праці: акцент зміщується з максимізації доходів і безпеки роботи на все більш стійкий попит на цікаву та змістовну роботу. Працівник також повинен отримувати справедливу винагороду і бути оціненим за свою роботу. Робота повинна

проводитися в безпечних і здорових умовах праці. Дуже важливою стороною трудової діяльності працівників є участь у процесах прийняття рішень, що стосуються їх праці та інтересів, що забезпечує створення умов для прояву ініціативи кожним працівником на підприємстві. Правовий захист працівника, гарантія безпеки роботи, можливість професійного розвитку та розвиток дружніх стосунків у колективі, формування довіри, партнерських стосунків з керівництвом – все це важливі складові якості трудового життя та злагоди. Однак ці вимоги сучасного працівника не можуть бути реалізовані зусиллями керівництва конкретної організації або бажаннями окремих працівників. При вирішенні проблеми підвищення якості трудового життя слід звернути увагу на посилення взаємодії всіх суб'єктів соціально-трудова відносин (держави, профспілок, найманих працівників і роботодавців). Для сучасного працівника необхідна не тільки висока якість трудового життя, а й якість способів і методів її забезпечення.

Усі перераховані вище тенденції соціально-трудова відносин зумовлюють необхідність системного розвитку механізмів соціально-трудова відносин, які сприятимуть підвищенню якості трудового життя. Сьогодні важливо продовжити теоретичну розробку змісту та оцінки якості трудового життя, виявити причини низького рівня економіки України, розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення всіх сторін трудової діяльності. У свою чергу, це сприятиме вдосконаленню механізму соціально-трудова відносин.

Слід зазначити, що ефективність системи соціально-трудова відносин вимірюється її здатністю подолати наслідки кризи та негативні тенденції сучасного ринку праці [46].

Отже, якість трудового життя є основною складовою соціально-трудова відносин, провідним критерієм та інтегральним показником ефективності їх розвитку. Фундаментальність праці в житті людського суспільства реалізує відродження цінностей у культурі сучасного суспільства. Концепція якості трудового життя покликана підняти працю працівників і забезпечити їх включення в цілісне життя

суспільства. Лише комплексне та системне вивчення факторів, що формують якість трудового життя працівників, дозволить створити комплекс ефективних заходів, спрямованих на якісне використання трудового потенціалу.

### **Висновки до розділу 1**

Соціально-трудові відносини набувають нових ознак ринкової економіки, посилені невизначеністю правової бази, відсутністю налагоджених організаційних систем, моделей і механізмів регулювання, що впливають на процес їх формування. Вивчення наукових праць, присвячених змісту та закономірностям соціально-трудових відносин, дозволяє встановити, що спрямованість їх розвитку змінюється зі зміною етапу суспільного розвитку. Тому безперечно, що сучасна дійсність вимагає вдосконалення механізму соціально-трудових відносин суб'єктів підприємництва.

Наразі проблема регулювання соціально-трудових відносин є дуже поширеною, що зумовлено багатьма факторами, зазначеними вище, а існуючі методи регулювання відносин не відповідають сучасній ситуації ринкової економіки. Шляхом аналізу праць науковців та досліджування сучасного стану соціально-трудових відносин прийшли до висновку, що соціально-трудові відносини – це об'єктивні взаємодії учасників цих відносин у сфері праці, які регулюють якість соціально-трудових відносин, регулюють якість трудового життя, відображають певні наміри та дії учасників цих відносин.

Водночас треба враховувати те, що фактори, які безпосередньо впливають на стан соціально-трудових відносин, існують не ізольовано, вони взаємопов'язані, їх зв'язок із соціально-трудовими відносинами складний і суперечливий.

Насамкінець зазначимо, що для справжнього й поступового розвитку механізму регулювання соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями недостатньо лише одного бажання, відповідної законодавчої бази та державних інтересів.

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДІЯЛЬНОСТІ КОМУНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «БІЛИЦЬКА МПО»

#### 2.1. Організаційно - правові основи функціонування підприємства

Сьогодні для запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій надзвичайно важливою є ефективна система цивільного захисту. Адже надзвичайні ситуації будь-якого характеру завжди мають негативні наслідки для всієї соціально-економічної системи країни та для кожного. Оскільки вони досить швидко поширюються, важливо вчасно та ефективно боротися з ними та мінімізувати їх наслідки.

Забезпечення пожежної безпеки є важливою частиною захисту життя і здоров'я людей, національного багатства та довкілля [58].

Історія «Білицької МПО» почалася в січні 2018 року. «Білицька МПО» створена рішенням Бутенківської сільської ради, його правонаступником є Білицька селищна рада. Примітно, що нині МПО є одним із найкращих в області.

Секрет успішного розвитку підприємства – у спільній роботі працівників, які розуміються на техніці та працюють професійно. Найкращою оцінкою стала вдячність людей за те, що пожежники-рятувальники постійно перебувають «тут і поруч». Основна «філософія» цього самоусвідомлення полягає у наданні взаємодопомоги тим, хто її найбільше потребує, адже колись вона може знадобитися кожному.

В цей час велику увагу приділяють спілкуванню з людьми та проводять різні профілактичні заходи. Для попередження пожеж працівники проводять бесіди з

жителями громади щодо правил пожежної безпеки, наводять приклади випадків, що сталися через порушення правил, роз'яснюють відповідальність у разі підпалу.

«Білицька МПО» – мале підприємство, що працює за скороченою формою звітності, займається наданням послуг, а не виробництвом продукції.

Загальна інформація щодо «Білицької МПО» наведена у таблиці 2.1

Таблиця 2.1 – Загальна характеристика «Білицької» МПО

Ознака	Характеристика
1	2
Повне найменування	Комунальна організація «Білицька місцева пожежна охорона»
Скорочена назва (згідно з Положенням)	«Білицька МПО»
Юридична адреса	Полтавська обл., Полтавський р-н, селище міського типу Білики, вул. Пристанційна, будинок 42
Керівник	Очолює МПО начальник Попруга В.О.
Код за КВЕД	84.25
Найменування	Діяльність пожежних служб
Організаційно-правова форма господарювання	Є комунальною організацією, засноване на комунальній власності територіальної громади

Створено відповідно до закону, що регулює діяльність неприбуткових організацій для забезпечення потреб територіальної громади у проведенні робіт та наданні послуг у сфері пожежної безпеки та безпеки людей, гасіння пожеж, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій.

Основним завданням «Білицької МПО» є: охорона життя і здоров'я громадян та державного, приватного, колективного та державного майна від пожежі. Забезпечувати пожежну безпеку на території об'єкта та запобігати пожежам та відповідно до умов договору.

Предметом діяльності є:

- пожежогасіння;
- проведення спеціального навчання з пожежної безпеки;
- контроль за дотриманням протипожежних вимог.

Основним установчим документом є Положення, яке затверджується рішенням органу місцевого самоврядування, який його утворив, та погоджується зі штабом ДСНС Полтавської області.

У своїй діяльності МПО керується певною нормативно-правовою базою яка представлена на рисунку 2.1.



Рисунок 2.1 – Нормативно-правова база МПО

Майно МПО включає забезпечені ним матеріальні активи та отримані в установленому порядку оборотні кошти. Джерелом формування майна МПО є майно:

- передача від місцевих органів влади, органів місцевого самоврядування, територіальних органів державної служби з надзвичайних ситуацій в установленому законодавством порядку;

- придбане за рахунок коштів місцевих бюджетів;

- передані підрозділами підприємства в межах території міської (селищної) ради;
- отримані за рахунок добровільних пожертвувань юридичних і фізичних осіб, гуманітарних проектів, у тому числі міжнародних проектів;
- з інших джерел, не заборонених чинним законодавством.

Джерелами фінансування МПО є кошти: місцевого бюджету; рівноправна участь різних міських (селищних, сільських) рад; підприємства, установи та організації, придбані в устанавленому договором порядку для аварійно-рятувального обслуговування на базі об'єктів і територій; державний фонд регіонального розвитку; цільова субвенція на розвиток інфраструктури об'єднаних територіальних громад.

На території Білицької селищної ради створено Центр громадської безпеки. Це комплексний підхід, оскільки в таких центрах розміщуються пожежні частини. Це ще одна можливість повністю захистити життя та безпеку мешканців громади.

Для створення умов для цілодобового обслуговування пожежно-рятувальної техніки та обладнання створено пожежне депо. Оперативно доступне та готове пожежне депо, яке має мінімум 2 виїзди для пожежно-рятувального транспорту. Пожежна частина забезпечує меблями, канцелярським приладдям, канцтоварами тощо відповідно до потреб частини. Пожежно-рятувальні автомобілі укомплектовані необхідним обладнанням відповідно до потреб МПО та покладених на них завдань і функцій.

За участю начальника МПО організуються спеціальні навчання для виконання функцій із запобігання та реагування на надзвичайні ситуації та здійснення ефективного управління у сфері цивільного захисту населення в суспільстві.

Програма інструктажу з пожежної безпеки затверджується керівником підприємства та погоджується з Державною службою України з надзвичайних ситуацій (регіональним органом за місцем розташування закладу). Вони повинні враховувати галузеву специфіку підприємства, в тому числі вивчати нормативно-

правові акти, що містять трудові обов'язки та діяльність працівників, вимоги пожежної безпеки та практичні дії щодо запобігання пожежам, а також дії під час пожеж, вимоги до обслуговування.

Навчання з питань пожежної безпеки проводиться в групах або на індивідуальних заняттях з урахуванням професій працівників, особливих умов і пожежної небезпеки виробництва, пожежної небезпеки використовуваних матеріалів і матеріалів та інших факторів, що впливають на безпеку працівників, що проходять навчання. Під час навчання застосовують фото- та відеоматеріалів, навчальних виставок, плакатів, моделей, технічних засобів тощо. Може використовуватися для навчання, тестів, співбесід, практичних коштовних каменів тощо. Це закінчується фінальними тестами. Керівник, який успішно виконав завдання, або працівнику, який пройшов перевірку, буде видано посвідчення про проходження навчання.

Проведемо аналіз обсягу реалізованих послуг за видами економічної діяльності (КВЕД) підприємства за 2020-2022 рр. (табл. 2.2)

Таблиця 2.2 – Аналіз обсягу реалізованої продукції, робіт, послуг за видами економічної діяльності Білицької МПО за 2020-2022 роки

Види економічної діяльності	Обсяг реалізованих послуг						Відхилення			
	2020-ий рік		2021-ий рік		2022-ий рік		2022-ий до 2020-го		2022-ий до 2021-го	
	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	тис. грн.	питома вага, %	У сумі	У стр-рі	У сумі	У стр-рі
84.25 Діяльність пожежних служб	68,4	100	53,1	100	65,8	100	-2,6	0	12,7	0

Отже, як бачимо з таблиці 2.1, видом економічної діяльності, які є на підприємстві це діяльність пожежних служб. Загалом у 2021р., обсяг реалізованих послуг (навчання з питань пожежної безпеки посадових осіб підприємств, установ та

організацій) було виконано на суму 53,1 тис.грн., що на 12,7 тис грн. менше, ніж у 2022р.,- 65,8 тис.грн.

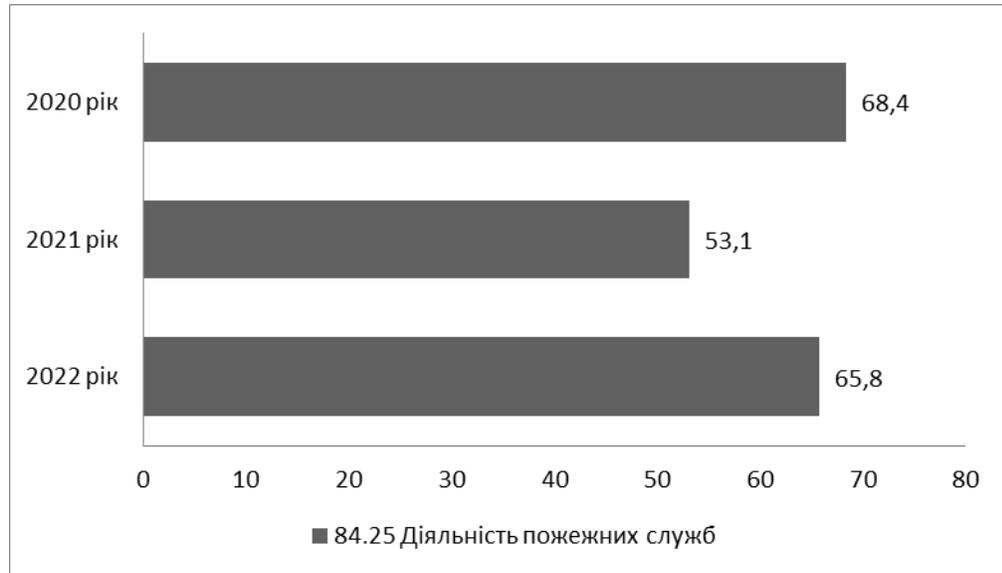


Рисунок 2.2 – Динаміка обсягів реалізації послуг «Білицькою МПО» у 2020-2022рр.

Оптимальна схема організації «Білицької МПО» показана на рисунку 2.3.



Рисунок 2.3 – Типова організаційна схема «Білицької МПО»

Керівником ланки є голова об'єднаної територіальної громади.

Керівництво МПО здійснює начальник, який призначається на посаду та звільняється з посади відповідно до законодавства. Кандидатура начальника МПО

погоджується з ГУ ДСНС України у Полтавській області до призначення на посаду. Він керує підприємством в цілому, тобто представляє МПО в будь-якій організації, розпоряджається його майном і укладає договори в рамках чинного законодавства.

Основна мета керівництва – прийняття необхідних рішень для ефективного функціонування підрозділу та мінімізації втрат.

Обов'язки, покладені на керівництво:

1. Повинен нести персональну відповідальність за виконання покладених на МПО завдань і функцій, за її організацію та результати діяльності;
2. Забезпечення належного рівня готовності до пожежно-рятувальних робіт, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, ефективного використання та охорони майна, закріпленого публічною офертою, захисту життя та здоров'я персоналу;
3. Планувати функціонування МПО;
4. Забезпечувати належні умови для виконання персоналом МПО покладених на нього обов'язків, контролювати дотримання розпорядку дня та порядку в приміщеннях;
5. Проводити ревізію, планові та позапланові перевірки щодо наявності обладнання, палива, інших матеріальних цінностей, стану їх збереження та правильного використання, готовності до дій за призначенням.

На підприємстві діє чітка та досконала система управління трудовою дисципліною. Вся політика управління МПО спрямована на максимальне забезпечення життєвих інтересів працівників, захист їхнього добробуту та створення сприятливих умов для продуктивної праці.

Керівництво займається тільки найскладнішими і важливими питаннями, а вирішення інших завдань залишає на плечі співробітників. Часто радиться зі співробітниками, прислухається до колег, не підкреслює свої достоїнства, сприймає критику, не соромиться нести відповідальність за власні рішення або помилки своїх співробітників.

Бухгалтерія є самостійним структурним підрозділом підприємства і підпорядковується безпосередньо керівнику МПО. Головну бухгалтерію очолює бухгалтер. Основним завданням є забезпечення бухгалтерського обліку в МПО та контроль за раціональним, економним використанням матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, охороною права власності на майно та інші ресурси. Здійснює бухгалтерський облік діяльності, складає фінансову звітність, відповідає за достовірність і своєчасність подання звітних даних.

Важливу роль у діяльності «Білицької МПО» відіграє виробнича структура. Діяльність виробничого персоналу в основному підкоряється начальнику зміни, який у свою чергу підкоряється розпорядженням начальника МПО. Виробнича структура «Білицької МПО» наведена на рисунку 2.4.

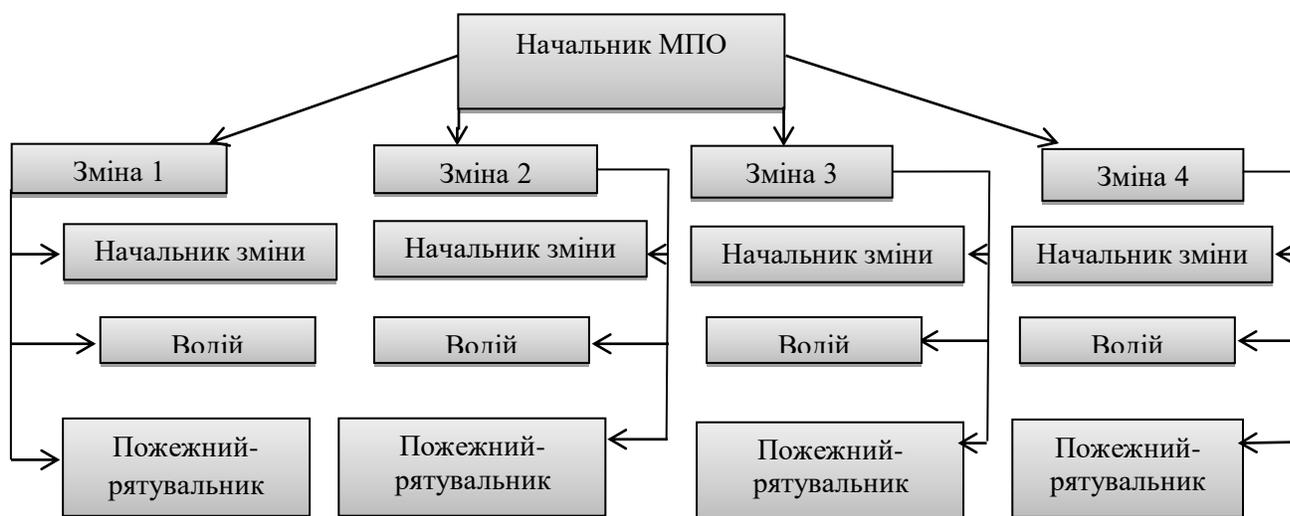


Рисунок 2.4 – Виробнича структура «Білицької МПО»

Таким чином, успішне виконання послуг залежить від багатьох факторів. Організаційні результати залежать насамперед від безпеки та ефективності живої праці. Тому трудові ресурси є однією з основних сторін функціонування підприємства.

Проблема регулювання відносин між роботодавцем і працівником в цій організації завжди була актуальною, від її позитивного аспекту залежить можливість

підвищення продуктивності як працівників, так і роботодавців, забезпечення розвитку та стабільності підприємства.

## 2.2. Аналіз зовнішнього середовища діяльності підприємства

Актуальність дослідження зовнішнього середовища підприємства визначається тим, що підприємство є відкритою системою, що функціонує в просторі та часі.

«Білицька МПО» є системою, тому що воно є інтегрованим, взаємодіє з навколишнім середовищем, елементи системи взаємодіють між собою і мають єдину мету. Підсистемами цієї системи можна вважати допомогу населенню, пожежогасіння, навчання пожежної безпеки, а елементами МПО - закріплені за нею працівники (рис.2.5).



Рисунок 2.5 – Будова «Білицької МПО» як системи

Однією з важливих особливостей функціонування підприємства є його зв'язок із зовнішнім середовищем. Сьогодні зміни в зовнішньому світі змушують приділяти більше уваги зовнішньому середовищу, ніж будь-коли раніше.

Що стосується внутрішнього середовища бізнесу, то його аналіз повинен проводитися з урахуванням тенденцій, що розвиваються у зовнішньому середовищі. Під час цього процесу аналізу перевіряється вся система управління та окремі підсистеми бізнесу, щоб побачити, чи реалізуються можливості, які надає бізнесу зовнішнє середовище [25].

PEST-аналіз дозволяє оцінити ступінь впливу зовнішніх факторів на діяльність «Білицької МПО» та виявити можливості визначення стратегії подальшого розвитку в рамках поточної ситуації що склалася в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Матриця PEST-аналіз підприємства

Група факторів	Чинник	Результат	Спосіб вирішення
Політичні	Підтримка малого та середнього бізнесу	Зростання податкових навантажень на бізнес	Збільшення обсягів реалізованих послуг
Економічні	Підвищення цін матеріально-технічних ресурсів	Зростання вартості обладнання	Закупівля нового обладнання та устаткування
Соціально-демографічні	Несвідоме ставлення соціуму до стану довкілля	Зміна суспільних цінностей населення	Популяризувати здоровий спосіб життя серед населення
Технологічні	Оснащення системи централізованого оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайної ситуації	Необхідність фінансових вкладень, щоб йти в «ногу» з часом	Організація оповіщення та інформування населення про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій

Аналізуючи таблицю 2.3 наведемо позитивні фактори:

- державна підтримка малого та середнього підприємництва;
- посилення тенденцій до здорового способу життя.
- оснащення системи централізованого оповіщення про загрозу або виникнення надзвичайної ситуації.

А от серед негативних слід виділити:

- несвідоме ставлення суспільства до стану навколишнього середовища, в свою чергу це призводить до пожежі на території ОТГ;
- підвищення цін матеріально-технічних ресурсів може призвести до інфляції.

У зв'язку з цим основною вимогою успішної діяльності підприємства є вміння швидко і своєчасно адаптуватися до динамічного зовнішнього середовища. Проте, згідно з дослідженням цих факторів, можна виявити, що до тих пір, поки збалансовані стратегічні та операційні рішення приймаються на основі постійного моніторингу внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, ці фактори не загрожуватимуть виживанню підприємства.

Однією з найуспішніших на сьогодні системних методик, що дозволяє комплексно оцінити вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, сильних і слабких сторін, можливостей держави на здатність держави захистити людину, суспільство і державу, є SWOT-аналіз.

Загалом, SWOT-аналіз не включає економічні категорії, тому на сьогодні він зарекомендував себе як зручний і універсальний метод розробки стратегій у найрізноманітніших сферах життя. Головне завдання підприємства – вміти бачити й оцінювати фактори, які впливають на прийняття рішень і визначати можливості подальшого розвитку організації [23].

Для цього необхідно визначити та проаналізувати сильні, слабкі сторони, можливості та загрози підприємства. Таблиця 2.4 дає інтуїтивне уявлення. Після проведення SWOT-аналізу можна зробити деякі висновки.

«Білицька МПО» має достатньо переваг і масу недоліків, але за певних умов їх можна перетворити на переваги.

Таблиця 2.4– SWOT-аналіз «Білицької МПО»

<b>Сильні сторони</b>	<b>Слабкі</b>
- висока кваліфікація персоналу; - наявність передових технологій та сучасного устаткування; - доступ до унікальних ресурсів.	- відсутність важливих елементів системи забезпечення безпеки; - несприятливе воєнне, політичне, економічне, інформаційне, становище.
<b>Можливості</b>	<b>Загроза</b>
- використання нових технологій; - покращення екологічної інфраструктури; - аварійно-рятувальний загін.	- можливість чи неминучість виникнення соціальних, природних або техногенних явищ; - погіршення стану довкілля; - матеріальні і фінансові збитки

Отже, аналіз зовнішнього середовища, в якому працює підприємство, включаючи розуміння середовища діяльності підприємства, можливих зовнішніх і внутрішніх ризиків, оцінку негативних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища, є основою для формування можливого середовища діяльності. Напрямок розвитку та вибір найкращих інструментів управління підприємством.

### **2.3. Аналіз економічних та фінансових показників діяльності підприємства**

Підприємства повинні вміти успішно працювати в сучасних ринкових умовах, в умовах жорсткої конкуренції, швидко реагувати та адаптуватися до змін зовнішнього середовища. Для цього необхідно проаналізувати та оцінити поточний стан підприємства, визначити тенденції та спрогнозувати перспективи подальшого розвитку підприємства. Аналіз фінансового стану підприємства є одним із основних етапів процесу стратегічного управління [28].

Фінансовий стан підприємства — комплексне поняття, що характеризується системою показників, що відображає наявність і розміщення коштів, фактичні та потенційні фінансові можливості підприємства. Тому аналіз фінансового стану компанії має одну головну мету: оцінити минулі фінансові результати підприємства.

Фінансовий аналіз є основою формування корпоративної фінансової політики. Без фінансового аналізу неможливо оцінити ресурсний стан підприємства.

За результатом дослідження організаційно-правових особливостей «Білицької МПО» важливим також є проведення економічного аналізу діяльності підприємства.

Економічний аналіз – це процес оцінки майбутнього стану та ефективності на основі вивчення даних про фінансовий стан компанії та результати її минулої діяльності. Таким чином, основна мета економічного аналізу полягає в зменшенні неминучої невизначеності, пов'язаної з економічними рішеннями, орієнтованими на майбутнє.

Трудові ресурси займають особливе місце серед усіх ресурсів підприємства, оскільки в умовах ринку роль праці в діяльності підприємства значно підвищується.

Рівень ефективності сучасного підприємства безпосередньо залежить від таких показників, як продуктивність праці, ефективність використання робочого часу, зацікавленість працівників у кінцевих результатах діяльності [22].

Аналіз продуктивності праці на «Білицькій МПО» відображено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Аналіз продуктивності праці на «Білицькій МПО» за 2020-2022рр.

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Одиниці виміру	2020-ий рік	2021-ий рік	2022-ий рік	Відхилення 2022-го року до 2020-го року	
					+/-	%
1. Обсяг виробництва продукції, робіт, послуг (ф.1П-НПП)	тис. грн.	68,4	53,1	65,8	-2,6	96,19
2. Середньоспискова чисельність працівників (ф.1-	осіб	12	26	27	15	225,0
3. Середньоспискова чисельність робітників (оперативні дані)	осіб	10	24	25	15	250,0
4. Питома вага робітників у складі персоналу підприємства	%	83,3	92,3	92,5	9,2	111,04

## Продовження таблиці 2.5

5. Фонд оплати праці працівників (ф.1-ПВ, ряд.5010, гр.1)	тис. грн.	1341,0	3058,0	3122,4	1781,4	232,8
6. Середньорічна продуктивність праці:	тис.грн./особу					
- одного працівника (п.1/п.2)		5,7	2,05	2,43	-3,27	46,64
- одного робітника (п.1/п.3)		6,84	2,21	2,6	-4,24	38,02
7. Середньомісячна заробітна плата одного працівника (п.5/п.2/12 міс.)	грн.	9,31	9,80	9,63	0,32	103,44

Як бачимо, з таблиці 2.5 середньооблікова чисельність працівників збільшилася з 12 до 26 працівників у 2021 році. Відповідно збільшення чисельності працівників, було пов'язано із реорганізацією юридичної особи Бутенківської сільської ради шляхом приєднання до Білицької селищної ради.

Результати аналізу вказують, що показник середньорічна продуктивність праці одного працівника починаючи із 2021 року мав тенденцію до зменшення, і в 2022 році склав 2,43 тис.грн./особу.

Динаміка середньооблікової чисельності персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр. представлена на рисунку 2.6.

Майно підприємства є одним із найважливіших об'єктів економічного аналізу. Оцінка майнового стану підприємства на основі концептуальних засад та інструментального змісту є складовою частиною системи фінансового аналізу.

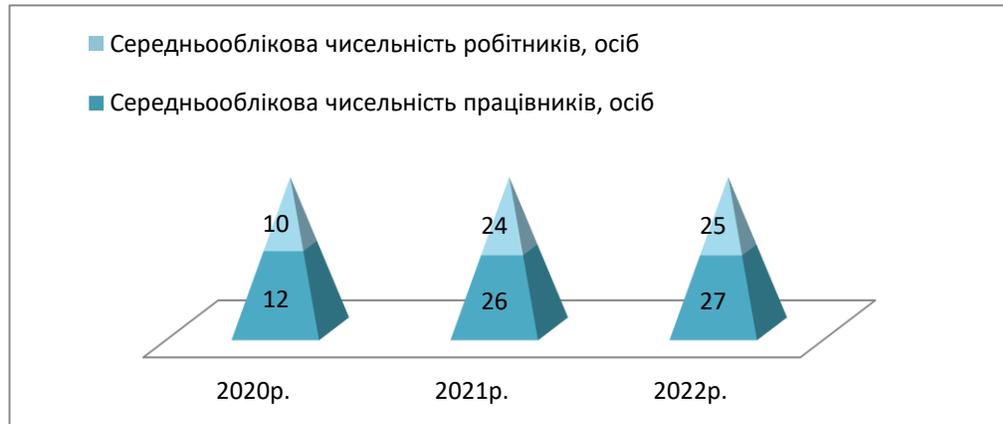


Рисунок 2.6 – Динаміка середньооблікової чисельності персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр.

Підприємство при здійсненні фінансової діяльності проводить фінансовий аналіз, у тому числі оцінюючи майновий стан і джерела фінансування підприємства, а також ефективність його діяльності. По-перше, зазвичай проводиться оцінка динаміки майна (тобто активів) підприємства. Динаміку показників майнового стану «Білицької МПО» наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Динаміка стану майна на «Білицькій МПО» на кінець 2020-2022 років

№	Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			2022-й рік до 2020-го року		2022-й рік до 2021-го року	
		2020-ий	2021-ий	2022-ий	Відхилення			
					Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1	Усього майна (ф.1 ряд.1300 гр.4)	193,4	328,4	2119,4	1926,0	109,58	1791,0	64,54
1.1	Основні засоби і необоротні активи (ф.1 ряд.1095 гр.4)	82,4	154,8	1899,8	1817,4	230,55	1745,0	122,73

## Продовження таблиці 2.6

1.2 .	Оборотні активи (ф.1 ряд.1195 гр.4)	111,0	173,4	219,6	108,6	197,84	46,2	126,65
1.2 .1.	Запаси (ф.1 ряд.1100 гр.4)	82,0	153,9	187,2	105,2	228,29	33,3	121,63
1.2 .2.	Гроші та їх еквіваленти (ф.1 ряд.1165 гр.4)	29,0	19,5	32,4	3,4	111,72	12,9	166,15

За досліджуваний період частка основних засобів і необоротних активах збільшилася у 2022 р. в порівнянні до 2020 р. на 1817,4 одиниць.

Також можна простежити тенденцію збільшення оборотних активів у 2022р. показник досяг найвищого значення. У «Білицькій МПО» відсутня дебіторська заборгованість. Розмір запасів має тенденцію до зростання з кожним роком, у 2020р.- 82,0 тис. грн., у 2021р.- 153,9 тис.грн., у 2022р.-187,2 тис.грн. Грошові кошти та їх еквіваленти починаючи з 2020р., складала – 29,0 тис.грн., а в 2022 р., 32,4 тис. грн., що є досить не поганим результатом. Для більш детального аналізу відображаємо графічно динаміку показників майнового стану МПО у 2020-2022рр. на рисунку 2.7

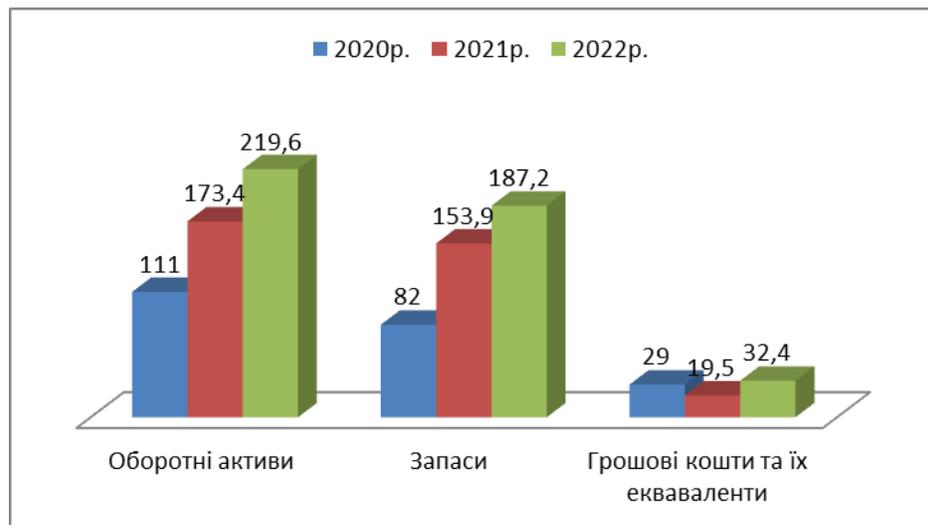


Рисунок 2.7 – Аналіз динаміки показників майнового стану «Білицької МПО» у 2020-2022рр.

В «Білицькій МПО» проводять аналіз основних засобів, визначаючи технічний стан (табл.2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз стану та руху основних засобів на «Білицькій МПО» за 2020-2022рр.

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			2022-й рік до 2020-го року			
				2022-й рік до 2021-го року			
	Відхилення						
	2020-ий	2021-ий	2022-ий	Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1. Вартість основних засобів на кінець року (первісна вартість), тис. грн. <i>(ф.1 ряд.1011 гр.4)</i>	164,8	292,4	2049,3	1884,5	124,35	1756,9	70,09
2. Знос основних засобів, тис. грн. <i>(ф.1 ряд.1012 гр.4)</i>	82,4	137,6	149,5	67,1	181,43	11,9	108,65
3. Залишкова вартість основних засобів, тис. грн. <i>(ф.1 ряд.1010 гр.4)</i>	82,4	154,8	1899,8	1817,4	230,55	351,8	122,73
4. Коефіцієнт зносу <i>(н.2/н.1)</i>	50,0	47,05	92,70	42,7	185,4	45,65	197,02
5. Коефіцієнт придатності <i>(1-н.6)</i>	50,0	52,95	92,70	42,7	185,4	39,75	175,07

Дані таблиці 2.7 свідчить про досить високе зростання первісної вартості у 2022 році на 1756,9 тис. грн., теж саме стосується зносу у 2022 році на 11,9 тис. грн. Коефіцієнт зносу основних засобів зменшився у 2021 р., а вже у 2022р. збільшився на 45,65%, коефіцієнт придатності основних засобів збільшився на 39,75% у 2022р. в порівнянні до 2021р. – ці зміни означають значне покращення стану основних фондів, які з року в рік зношуються та потребують оновлення та модернізації. Але одних тільки цих показників недостатньо для повного аналізу діяльності підприємства.

Представимо ці зміни на рисунку 2.8.

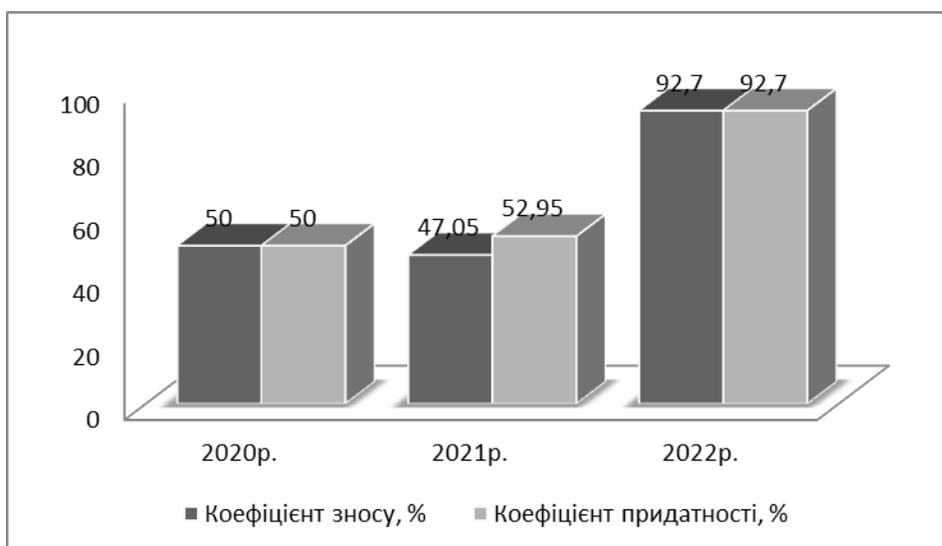


Рисунок 2.8 – Динаміка коефіцієнтів технічного стану МПО у 2020-2022рр.

Значення економічного аналізу основних засобів визначається посиленням їх впливу на зміни в економіці країни і кожної галузі окремо. Як основа техніко-економічного потенціалу і майнового комплексу суб'єктів ринку ці активи повинні забезпечувати реалізацію фінансових і соціально-економічних завдань, а також модернізацію підприємств.

Ефективне використання основних засобів сприяє збільшенню виробництва необхідної суспільству продукції, підвищенню віддачі створеного виробничого потенціалу і більш повному задоволенню потреб населення, поліпшенню балансу обладнання, зниженню собівартості продукції, зростанню рентабельності виробництва тощо.

Підсистема узагальнюючих показників використання основних засобів дає оцінку використання їх усіх підсумок, що характеризує кінцевий результат їх використання і включає такі показники, як: фондівіддача, фондомісткість, фондоозброєність, рентабельність основних засобів представлено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Аналіз показників ефективності використання основних засобів «Білицької МПО» в 2020-2022рр.

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			Відхилення 2022-й рік до 2020-го року		Відхилення 2022-й рік до 2021-го року	
	2020-ий	2021-ий	2022-ий	Абсолютне	Темп зростання	Абсолютне	Темп зростання
1	2	3	4	5=4-2	6=4:2* 100	7=4-3	8=4:3* 100
1.Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн. <i>(ф.1 0,5*(ряд.1011 гр.3 + ряд.1011 гр.4)</i>	139,6	228,6	1170,85	1031,25	83,88	942,25	51,21
2.Середньоспискова чисельність працівників, осіб <i>(ф.1-підприємство, ряд.300 гр.1)</i>	12	26	27	15	225,0	1	103,84
3.Фондовіддача, грн./грн.	0,49	0,24	0,05	-0,44	10,20	-0,19	20,83
4.Фондомісткість, грн./грн.	2,05	4,31	17,09	15,04	83,37	12,78	39,65
5.Фондоозброєність праці, ис. грн./особу	11,63	8,80	43,37	31,74	372,92	34,57	492,84

Отже, згідно таблиці 2.8, можемо зробити висновок, що показник фондовіддачі протягом 2020-2022рр. зменшувався, так починаючи з 2020 року він становив 0,49 грн./грн., що на 0,44 грн./грн. менше чим у 2022 році. Показник фондомісткості протягом 3-х років, збільшився, у 2022 році склав – 17,09 грн./грн., що на 12,78 грн./грн., більше ніж у 2021 році.

Проведемо дослідження динаміки змін складу та структури оборотних активів досліджуваного підприємства за даними фінансової звітності «Білицької МПО» в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Динаміка змін складу та структури оборотних засобів «Білицької МПО» за 2020-2022 рр.

№	Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	На кінець 2020–го року		На кінець 2021–го року		На кінець 2022–го року		Відхилення					
								2022–ій рік до 1–го року			2022–ій рік до 2021–го року		
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	Темп росту,%	тис. грн.	%	Темп росту,%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
	Оборотні активи, тис. грн. <i>(ф.1 ряд.1195 гр.4)</i>	111,0	100	173,4	100	219,6	100	108,6	100	197,83	46,2	100	126,65
З них:													
1	Запаси <i>(ф.1 ряд.1100 гр.4)</i>	82,0	73,88	153,9	88,75	187,2	85,24	105,2	96,86	228,30	33,3	72,07	121,63
2	Гроші та їх еквіваленти <i>(ф.1 ряд.1165 гр.4):</i>	29,0	26,12	19,5	11,24	32,4	14,76	3,4	3,14	111,72	12,9	27,93	166,15

Так, упродовж 2020-2022рр. спостерігаємо зростання оборотних активів у «Білицькій МПО» на 46,2 тис.грн., що було що сталося у зв'язку із збільшенням таких складових оборотних активів як: запасів на 105.2 тис.грн.

Визначаємо показники ефективності використання основних активів підприємства у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10 – Показники ефективності використання оборотних активів на «Білицькій МПО» за 2020-2022рр.

Показники, джерело інформації/порядок розрахунку	2020-ий рік	2021-ий рік	2022-ий рік	Відхилення 2022-го року від:		2022-ий рік у % до:	
				2020-го	2021-го	2020-го	2021-го
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Середні залишки оборотних активів, тис. грн. <b>(ф.1 0,5*(ряд.1195 гр.3 +ряд.1195 гр.4)):</b>	82,2	142,2	196,5	114,3	54,3	239,06	138,18
1.1. Грошових коштів та їх еквівалентів <b>(ф.1 0,5*(ряд.1195 гр.3 +ряд.1195 гр.4)):</b>	29,0	19,5	32,4	3,4	111,72	12,9	166,15
1.2. Запасів <b>0,5*(ряд.1100гр.3 +ряд.1100 гр.4)):</b>	67,55	117,95	170,55	102,0	52,6	252,47	144,60

Отже, для підприємства важливу роль грають оборотні активи, згідно таблиці 2.10 можемо зробити висновок, грошові кошти та їх еквіваленти протягом досліджуваного періоду збільшувалися, так у 2020р цей показник складав 29,0 тис.грн., у 2021р – 19,5 тис.грн., та в 2022р. – 32,4 тис.грн., що є досить не поганим результатом діяльності підприємства. Запаси збільшилися починаючи з 2021р. складав 117,95 тис.грн., та в 2022р. 170,55 тис.грн., що на 52,6 тис.грн. більше від 2021р.

Визначаємо динаміку чистого прибутку «Білицької МПО» у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 – Динаміка формування чистого прибутку на «Білицькій МПО» у 2020-2022 рр.

№	Показники, тис. грн.; джерело інформації/порядок розрахунку	Роки:			Відхилення			
					2022–го року до 2020–го року		2022–го року до 2021–го року	
		2020– ий	2021– ий	2022– ий	Абсо- лютн е	Темп зрост ., %	Абсо- лютне	Темп зрост. , %
1	Операційні доходи (ф.2 ряд.2120гр.3)	1925,2	4708,6	6067,4	4142,2	315,16	1358,8	128,85
2	Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування: прибуток (ф.2 ряд.2290 гр.3) збиток (ф.2 ряд.2295 гр.3)	32,4	23,6	28,5	-3,9	87,96	4,9	120,76
3	Чистий прибуток (ф.2 ряд.2350 гр.3) або збиток (ф.2 ряд.2355 гр.3)	32,4	23,6	28,5	-3,9	87,96	4,9	120,76

Отже, згідно таблиці 2.11 можемо зробити висновки, що операційні доходи мали тенденцію до збільшення, у 2022 році цей показник мав найвище значення -6067,4 тис.грн. Аналіз фінансових результатів діяльності підприємства показав, що прибуток від звичайної діяльності до оподаткування у 2020 році склав 32,4 тис.грн., що на 16,6 тис.грн. менше від 2022 року.

Для більш детального аналізу відображаємо графічно динаміку чистого прибутку МПО на рисунку 2.9.

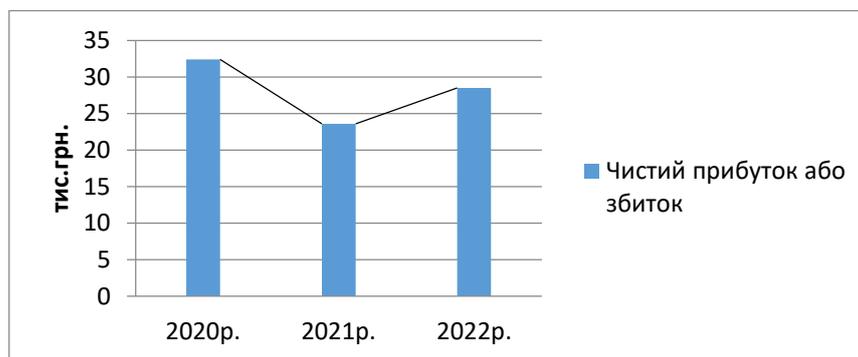


Рисунок 2.9 – Динаміка чистого прибутку «Білицької МПО» за період 2020-2022рр.

Показники рентабельності більш повно, ніж прибуток, відображають результати діяльності підприємства, вони використовуються як інструмент інвестиційної та цінової політики.

Дослідження рентабельності «Білицької МПО» представлено в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12 – Аналіз рентабельності діяльності на «Білицькій МПО» у 2020-2022рр.

№	Показник	Роки:			Відхилення			
					2022–го року до 2020–го року		2022–го року до 2021–го року	
		2020–ий	2021–ий	2022–ий	Абсолютне	Темп зрост., %	Абсолютне	Темп зрост., %
1	Середньорічна вартість сукупного капіталу, тис. грн. <i>(ф.1 0,5*(ряд.1300 гр.3+ ряд. 1300гр.4))</i>	151,95	260,8	1223,8	1071,85	80,53	963,0	46,93
2	у тому числі власного капіталу, тис. грн. <i>(ф.1 0,5*(ряд.1495 гр.3+ ряд. 1495 гр.4))</i>	151,95	260,8	1223,8	1071,85	80,53	963,0	46,93
3	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування, тис. грн. <i>(ф.2 ряд.2290 гр.3)</i>	32,4	23,6	28,5	16,6	239,50	4,9	120,76
4	у тому числі чистий прибуток, тис. грн. <i>(ф.2 ряд.2350 гр.3)</i>	32,4	23,6	28,5	16,6	239,50	4,9	120,76
5	Рентабельність капіталу, % <i>(n.4/n.1*100)</i>	21,32	9,05	23,28	1,96	109,19	14,23	257,24
6	Рентабельність власного капіталу, % <i>(n.5/n.2*100)</i>	21,32	9,05	23,28	1,96	109,19	14,23	257,24

Отже, аналізуючи рентабельності дійшли до висновку, що рентабельність власного капіталу зменшилася у 2021р. на 14.23% менше в порівнянні до 2022р., цей показник досяг – 23,28%.

На рисунку 2.10 показано як протягом 2020-2022рр., змінювалася рентабельність на підприємстві.

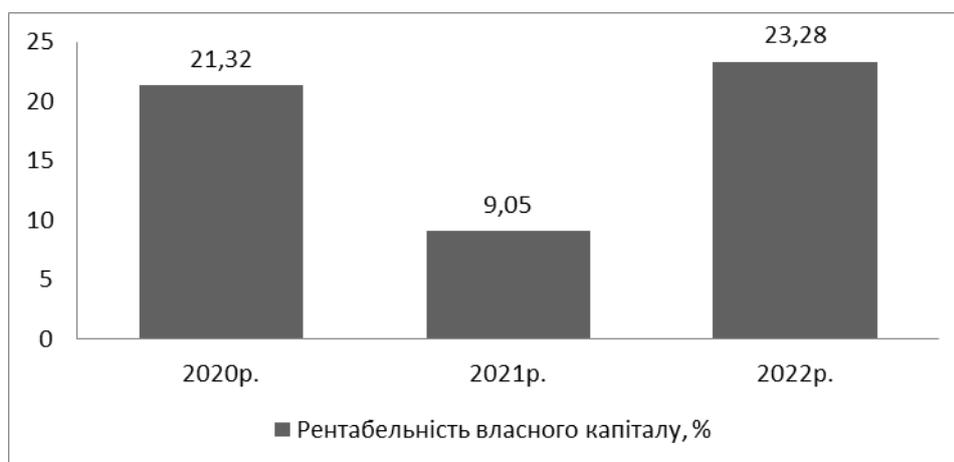


Рисунок 2.10 – Динаміка рентабельності власного капіталу «Білицької МПО» за період 2020 – 2022рр.

## Висновки до розділу 2

Розвиток МПО базується на передових технологіях комплексного навчання з управління цивільним захистом, а також на законодавчих реформах, спрямованих на покращення зайнятості та соціального захисту працівників цієї галузі економіки.

В умовах розвитку ринкових відносин підприємство повинно забезпечити зовнішнє середовище для кадрового потенціалу. Це можливо лише за наявності висококваліфікованого персоналу.

«Білицька МПО» веде активну діяльність у сфері послуг з надання протипожежного захисту у місцевій громаді. Для підвищення продуктивності праці необхідно підвищити якісний рівень керівників підприємства та основного персоналу, вдосконалити організаційну структуру, посилити мотивацію праці.

Підводячи підсумки з вищевказаного можемо стверджувати, аналіз економічних і фінансових показників з 2020 по 2022 рік доводить, що МПО має резерви для подальшої стабілізації економічного та соціального розвитку.

## РОЗДІЛ 3

### ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

#### 3.1. Аналіз механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

Трудові відносини є ключовим інструментом для управління майбутніми доходами та покращення якості роботи.

Належне регулювання соціально-трудових відносин є одним із головних завдань кожного підприємства. Це й не дивно, адже від стану соціально-трудових відносин та його методів залежить соціальний спокій підприємства. Тому сьогодні в Україні, як і в усьому світі, дуже важливо встановити певні стандарти, яких мають дотримуватись усі суб'єкти трудових відносин.

Кадровий потенціал та ефективна комунікація між роботодавцями і працівниками є особливою цінністю в умовах воєнного стану, оскільки життя кожного під загрозою, а вийти з післявоєнної нестабільності країні неможливо без продуктивної праці, максимального ефекту віддачі працівників.

Загалом оцінка стану та масштабів розвитку соціально-трудових відносин є дуже складним і важливим завданням. Адже від вирішення виявлених проблем залежить майбутній добробут і стабільність усіх працівників.

Нами було проведено дослідження системи соціально-трудових відносин у «Білицькій МПО», яка характеризується багатьма невирішеними питаннями щодо вибору та доцільного використання методів регулювання трудових відносин. Для розуміння стану соціально-трудових відносин на підприємстві МПО було опитано працівників, наскільки їм подобаються умови праці.

Можемо стверджувати, що працівники не задоволені станом соціально-трудових відносин на підприємстві, тобто можливостями просування по службі, оскільки не покращилась кваліфікація працівників та не завжди конфліктні ситуації вирішуються у спосіб, який є вигідним для працівників.

Конституція України передбачає, що принцип рівності прав і свобод людини і громадянина продовжує відігравати ключову роль у будь-якій ситуації, в якій може брати участь держава чи її громадянин. Чинне українське законодавство підкреслює беззаперечну важливість дотримання цього аспекту при організації діяльності в усіх сферах життєдіяльності, в тому числі це стосується і сфери трудових відносин [39].

Передумовами протиправної поведінки у сфері соціально-трудових відносин є недосконалість законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, а також низька соціальна відповідальність бізнесу.

Варто зазначити, що соціально відповідальний бізнес охоплює правову, етичну, екологічну та соціальну сфери підприємницької діяльності та виражається в довгостроковій участі в проектах, які покращують добробут людей.

Працівники «Білицької МПО» реалізують свої права через колективний договір. Колективний договір є основним документом, який регулює трудові відносини та соціально-економічні інтереси підприємства та працівників.

Зауважимо, що колективні договори захищають роботодавців, з одного боку, від невмотивованих вимог працівників, виконання яких може завдати роботодавцю фінансової шкоди, а з іншого – захищають найбільш незахищених працівників.

Оцінка стану регулювання соціально-трудових відносин у пожежній частині є дуже важливим аспектом. На цьому підприємстві трудові відносини зосереджені на реалізації інтересів обох сторін і мають специфічні форми вираження. Зазначені в колективному договорі умови праці (заробітна плата, тривалість робочого часу, час відпустки, умови праці, нормування праці,

додаткові соціальні пільги тощо) дозволяють роботодавцю заздалегідь планувати витрати, а для працівників – це гарантія задоволення особистих інтересів.

У сучасних економічних умовах особливого значення набуло питання регулювання соціально-трудових відносин. Велике значення для підвищення ефективності підприємства має забезпечення підприємства достатньою кількістю необхідних ресурсів, раціональне їх використання, наявність кваліфікованого персоналу, підвищення продуктивності праці.

Одним із головних факторів успіху МПО є постійне підвищення якості працівників. Адже саме висококваліфікований персонал забезпечує сталий розвиток підприємства.

Результати проведеного аналізу чисельності персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр. представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Склад і структура персоналу «Білицької МПО» за період 2020-2022рр.

Показник	2020 рік		2021 рік		2022 рік		Темп приросту чисельності,%	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	$\frac{2022}{2020}$	$\frac{2022}{2021}$
Середньооблікова чисельність штатних працівників всього, осіб.	12	100	26	100	27	100	225,0	103,8
в т.ч.:								
управлінський персонал, осіб	2	16,67	2	7,7	2	7,40	-	-
виробничий персонал, осіб	10	83,33	24	92,30	25	92,6	250,0	104,16

Як видно з даних, що наведені в таблиці 3.1. чисельність і склад персоналу на підприємстві постійно змінювалося, так середньооблікова чисельність працівників за період 2020-2022рр. збільшилась на 15 осіб, точно так же і чисельність робітників стала більшою на 15 осіб. З 2020рр., управлінський персонал складав 2 особи, а виробничий персонал - 10 осіб.

Починаючи з 2021р. відбулися зміни в складі виробничого персоналу, так їх чисельність збільшилася на 14 осіб. З 2022 року на одну особу стало більше, загальна кількість налічує 25 осіб.

Для більш детального аналізу графічно відображаємо чисельність персоналу «Білицької МПО» на рисунку 3.1.

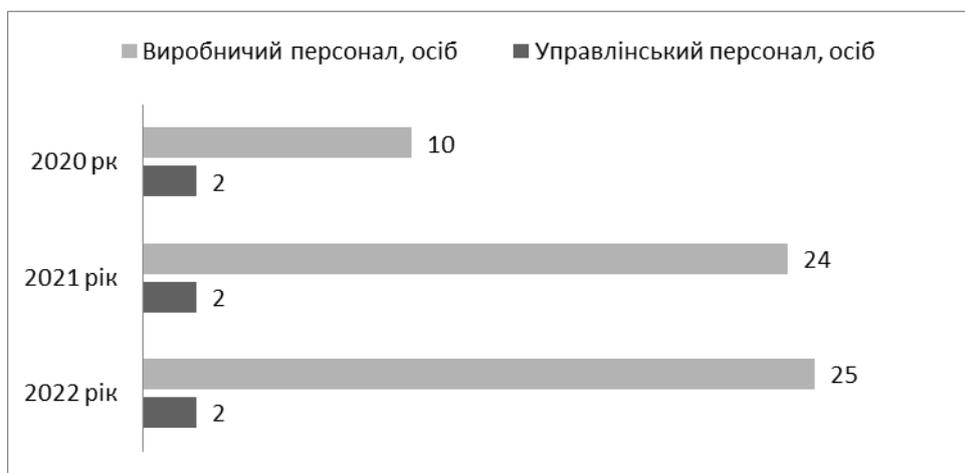


Рисунок 3.1 – Динаміка чисельності персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр.

Для аналізу соціально-трудова відносин в «Білицькій МПО» застосуємо систему показників, що відображають найважливіші питання, пов'язані з трудовим життям працівників, а саме: оплата праці, умови праці, правове та соціальне забезпечення працівників, плинність кадрів, «демократизація трудового життя».

Якісне трудове життя працівників – це ефективна система матеріального та духовного заохочення праці, можливість кар'єрного зростання, безпечні умови праці та соціальний захист.

За цією методикою оцінка якості праці та життя персоналу базується на блоках показників, а інформаційною основою дослідження є статистичні дані, соціологічні опитування, експертні оцінки [80].

#### Блок 1 – Оплата праці

Найважливішим показником праці є вартість заробітної плати, яка складається на підприємстві під впливом багатьох факторів: інтенсивності

праці, кваліфікації працівників, продуктивності праці, прийнятої системи стимулювання і заохочення праці та встановлених умов оплати праці.

Як свідчить колективний договір заробітна плата «Білицької МПО» здійснюється за рахунок коштів місцевого бюджету.

Результати аналізу показників середньої заробітної плати штатних працівників підприємства відображені в табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Аналіз середньої заробітної плати «Білицької МПО» за 2020-2022рр.

Показники	Роки			Темпи приросту,%	
	2020	2021	2022	2022/2020	2022/2021
1.Фонд оплати праці, тис. грн.	1341,0	3058,0	3122,4	232,84	102,11
2. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	12	26	27	225,0	250,0
3. Середньомісячна заробітна плата одного працівника підприємства, тис. грн.	9,31	9,80	9,63	103,44	98,26
4. Середньомісячна заробітна плата працівників пожежної охорони, тис. грн.	11,18	11,77	11,56	103,39	98,22
5. Середньомісячна заробітна плата працівників пожежної охорони в Україні, грн.	9500	13967	14859	156,41	106,38

Отже, виявлено, що при збільшенні загальної величини фонду оплати праці штатних працівників за 2020-2022 рр., на 102,11% за 2019-2022 роки та при збільшенні середньооблікової чисельності штатних працівників на 250% у 2022р. порівняно з 2020р. середньомісячна заробітна плата одного працівника МПО зросла на 103,44% відповідно.

При цьому середня заробітна плата працівників пожежної охорони за 2020-2022рр. зросла в середньому майже на 156,41 % а за 2019-2022 роки – в середньому на 106,38 %. (рис. 3.2).

Слід зазначити, що заробітна плата працівників підприємства протягом усього періоду аналізу була нижчою за аналогічні показники пожежної

охорони України, а темпи зростання значно відставали від темпів зростання рівня оплати праці в галузі.

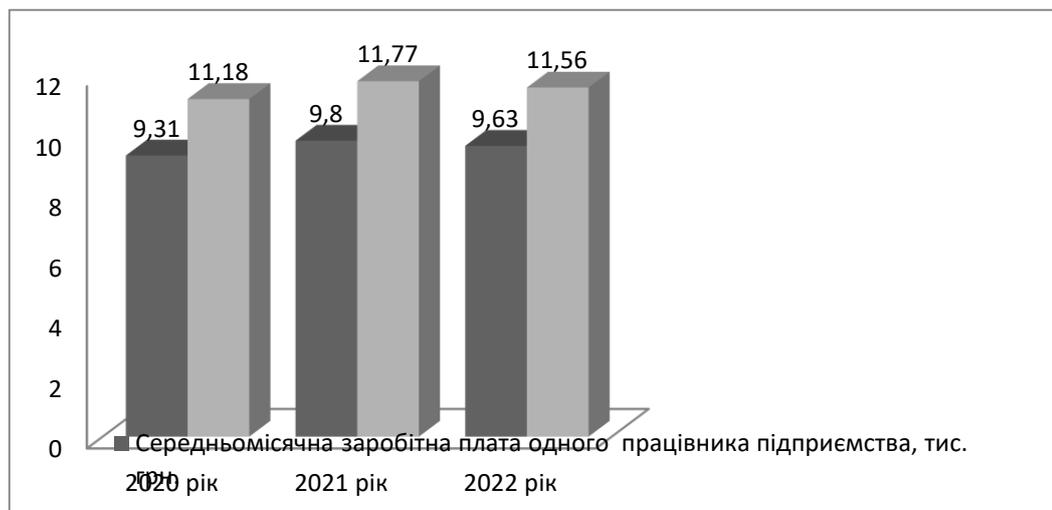


Рисунок 3.2 – Аналіз середньомісячної заробітної плати персоналу «Білицької МПО» та середнього рівня оплати праці працівників пожежної охорони за 2020-2022рр.

Основою організованої трудової діяльності «Білицької МПО» є тарифна система, яка включає: оплату праці працівників (тарифні ставки). Тарифні ставки та посадові оклади, надбавки та доплати працівникам «Білицької МПО» визначаються чинним законодавством (за наявності фінансової спроможності «Білицької МПО»).

Преміювання працівників здійснюється за особистим внеском у розвиток підприємства та за загальними результатами роботи в межах посадового окладу згідно з «Положенням про нагородження працівників Білицької МПО».

Виплата доплат і надбавок здійснюється за наказом начальника в розмірі, визначеному в переліку доплат і надбавок працівників «Білицької МПО» в межах фонду оплати праці та затвердженому в кошторисах доходів і видатків.

Результати аналізу складу та структури витрат на оплату праці персоналу підприємства МПО представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Аналіз складу та структури фонду оплати праці персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр.

Показники	Роки						Темп приросту, %	
	2020 рік		2021 рік		2022 рік		2022/ 2020	2022/ 2021
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%		
1.Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	1341,0	100	3058,0	100	3122,4	100	232,84	102,10
2.Фонд основної заробітної плати	420,1	31,33	1352,01	44,21	1401,03	44,87	333,5	103,62
3.Фонд додаткової заробітної плати тис. грн.	920,9	68,67	1705,99	55,79	1721,37	55,13	186,91	100,91

Динаміку складу витрат фонду оплати праці за 2020-2022 роки представлено на рисунку 3.3.

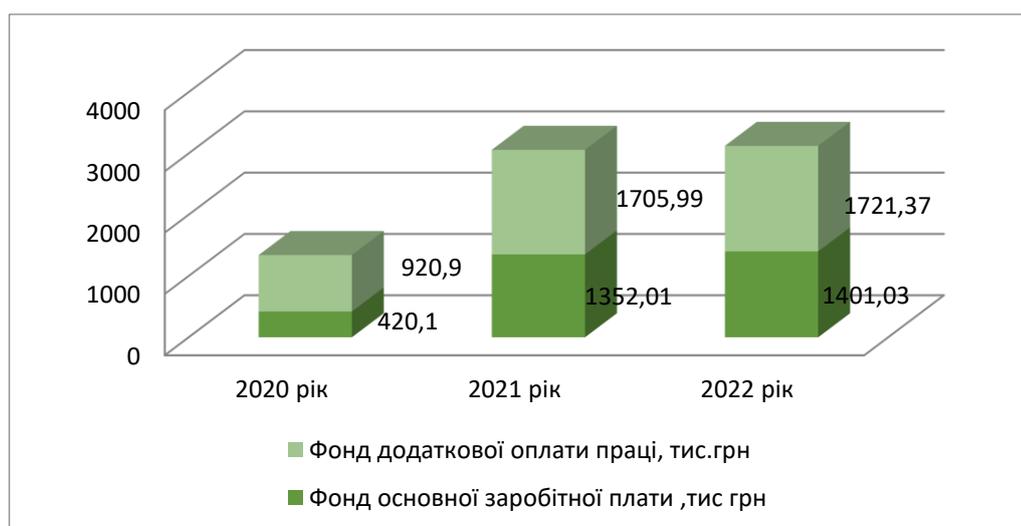


Рисунок 3.3 – Склад фонду оплати праці персоналу «Білицької МПО» за 2020-2022 рр.

За даними таблиці 3.4 можна зробити висновок, що за 2020-2022 рр. при зростанні загального розміру фонду оплати праці штатних працівників підприємства на 232,84% фонд основної заробітної теж зріс на 333,5%, а фонд додаткової заробітної плати збільшився на 186,91%.

У структурі фонду оплати праці відбулися зміни. Так, питома вага основної заробітної плати з 31,33% у 2020 році збільшилася на 44,87% у 2022 році.

Частка додаткової оплати праці за період аналізу зменшилася з 68,67% у 2020 році до 55,13% у 2022 році. Графічно структура фонду оплати праці штатних працівників підприємства зображена на рисунку 3.4 – 3.6.

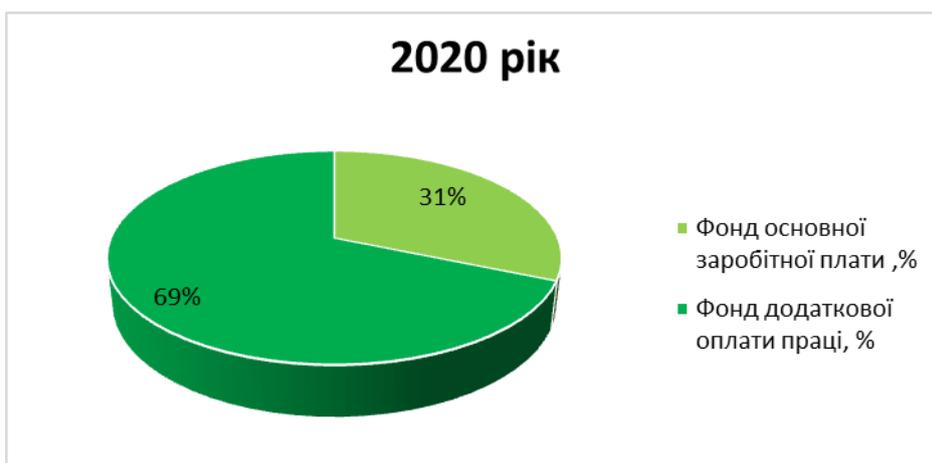


Рисунок 3.4 – Структура фонду оплати праці «Білицької МПО» за 2020р.

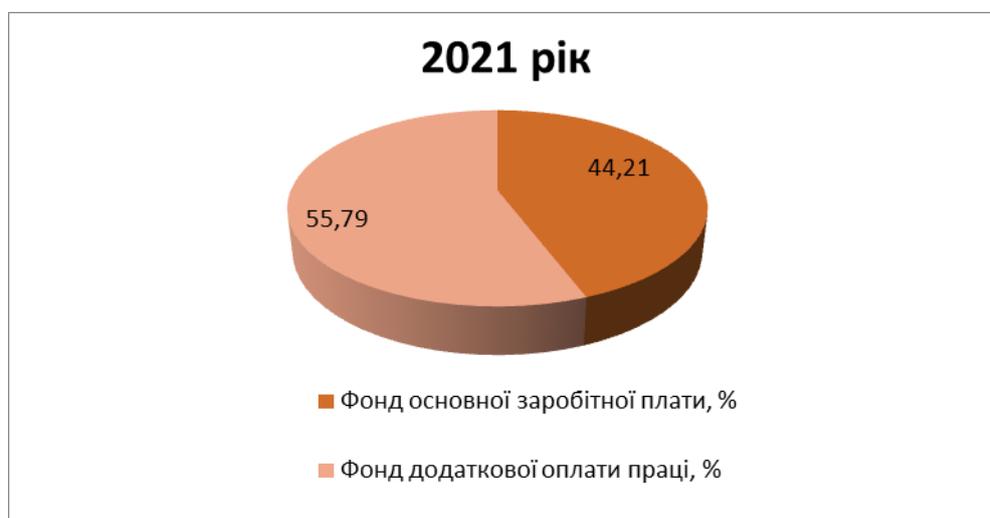


Рисунок 3.5 – Структура фонду оплати праці «Білицької МПО» за 2021 р.

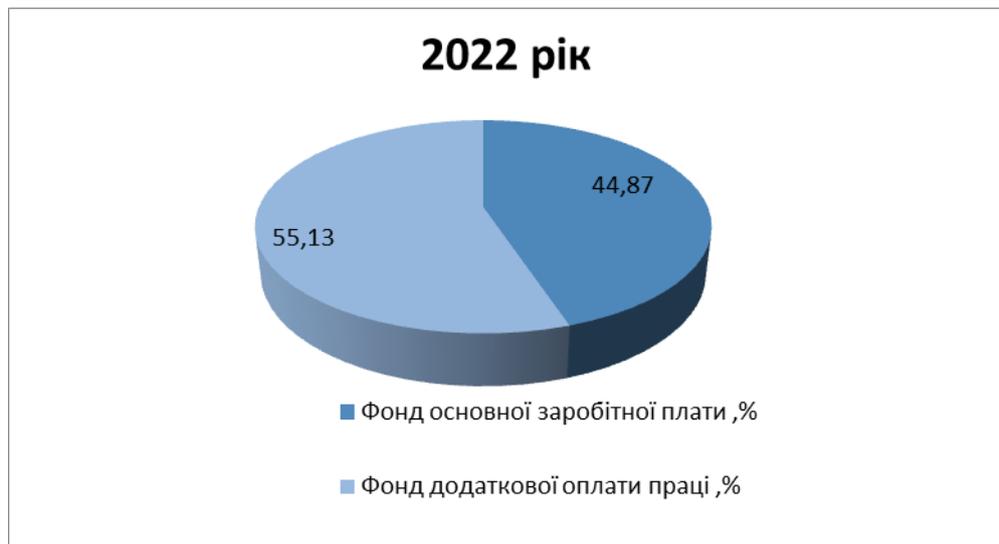


Рисунок 3.6 – Структура фонду оплати праці «Білицької МПО»  
за 2022 р.

Працівники винагороджуються за індивідуальний внесок у загальні результати роботи місяця. В окремих випадках працівникам можуть виплачуватися одноразові премії за виконання особливо важкої роботи або в дні трудової діяльності, ювілейні та святкові дні.

На працівників поширюється система оплати праці. Крім окладу виплачуються премії, пов'язані з організаційною ефективністю. В МПО також передбачається одноразова премія за вислугу років.

Показниками преміювання працівників є відповідальне та якісне виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, виконання складних завдань, не порушувати адміністративної дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку та правил охорони праці.

Ефективність праці працівників значною мірою залежить від розміру заробітної плати та задоволеності оплатою праці. Працівники відчують найбільший тиск, коли зарплати падають і зарплати виплачуються із запізненням.

Блок 2 – Безпечні умови праці

Стан охорони праці на «Білицькій МПО» високо цінується, оскільки дотримання правил безпеки є основним аспектом роботи при досягненні високих результатів (табл.3.4).

Таблиця 3.4. – Чисельність потерпілих при нещасних випадках на підприємстві з втратою працездатності на 1 день і більше

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік
Чисельність потерпілих при нещасних випадках, чол.	1	0	1

Таким чином, чисельність потерпілих при нещасних випадках з втратою працездатності у «Білицькій МПО» за останні 3 роки складає всього 2 людини, що говорить про безпечні умови праці на підприємстві.

#### Блок 3 – Правова та соціальна забезпеченість працівників

У «Білицькій МПО» інтереси працівників і керівництва не завжди бачать проблеми однаково. Робітники насамперед зацікавлені у високих рівнях оплати праці, створенні належних умов праці та встановленні додаткових пільг, а керівництво зацікавлене у підвищенні ефективності бізнесу та зниженні витрат. І ось тут виникають протиріччя і конфлікти.

Соціальними пільгами, гарантіями і компенсаціями для працівників МПО є:

- одноразова допомога виплачується працівнику при виході на пенсію,
- надання матеріальної допомоги у разі смерті працівника;
- одноразова виплата грошової винагороди працівникам, нагороджені державними нагородами;
- виплата матеріальної допомоги працівникам при виході з оплачуваної щорічної відпустки (тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить не менше 24 календарних днів) тощо.

Незважаючи на окремі порушення, правовий та соціальний захист працівників МПО знаходиться на належному рівні. Для підвищення цього

рівня необхідно розглянути можливість створення комісії по трудових спорах та профспілок.

#### Блок 4 – Плинність кадрів

Плинність кадрів є рухом робочої сили, що характеризується незадоволеністю працівника робочим місцем або підприємством (табл.3.5).

Таблиця 3.5 – Показники руху робочої сили на «Білицькій МПО» за 2020-2022рр.

Показники	Роки			Абсолютне відхилення	
	2020	2021	2022	2022/ 2020	2022/ 2021
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	12	26	27	14	15
Кількість прийнятих працівників, осіб	3	14	1	-2	-13
Кількість працівників, які вибули, осіб	3	1	1	-2	0
Коефіцієнт прийому штатних працівників	0,25	0,54	0,03	-0,22	-0,51
Кількість вибулих працівників з причин плинності кадрів	3	1	2	-1	1
Коефіцієнт вибуття штатних працівників	0,25	0,03	0,03	-0,22	0
Коефіцієнт плинності кадрів	0,25	0,03	0,07	0,04	-0,18

Згідно таблиці 3.5 можна зробити висновок, що основною причиною плинності кадрів є незадоволеність працівників своїм становищем. Це пов'язано із заробітною платою, відстанню до місця роботи, стресом, труднощами та шкідливими умовами праці.

Рух кадрів у 2020-2022рр. зазнав змін, так кількість працівників, які звільняються у 2022р. зменшується в порівнянні з 2020р. на 2 особи, графічно ці зміни відображені на рисунку 3.7.

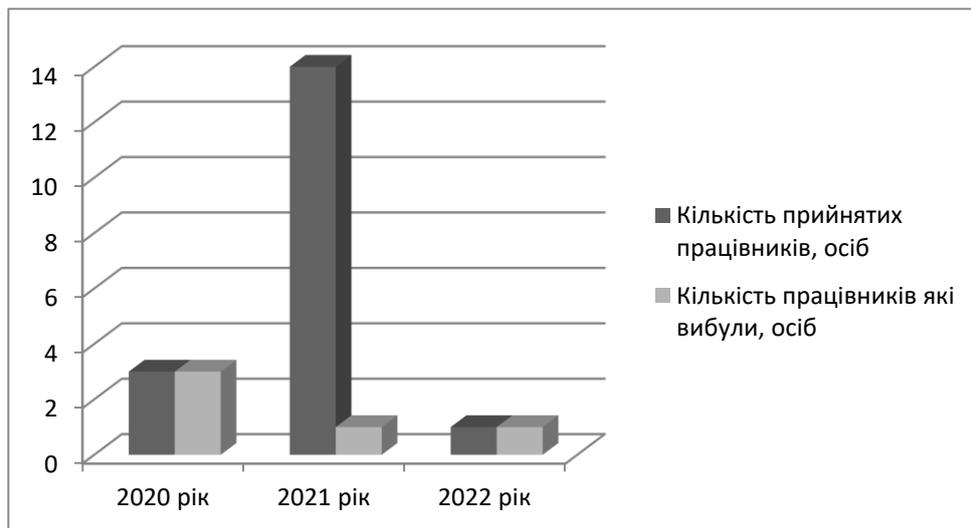


Рисунок 3.7 – Аналіз динаміка руху працівників на «Білицькій МПО» за 2020-2022 рр.

#### Блок 5 – «Демократизація трудового життя»

Коллективно-трудове регулювання соціально-трудова відносин у «Білицькій МПО» фактично розвинене. В даний час на всіх працівників пожежної охорони поширюються загальноприйняті права та обов'язки, закріплені в колективних договорах. Ступінь участі працівників в управлінні є низьким, оскільки прийняття рішень є централізованим, немає профспілки, що сприяє покращенню соціально-трудова відносин між працівниками та роботодавцями, немає спеціальної комісії для розгляду трудових спорів, тому якщо конфліктуючі сторони не можуть дійти згоди, всі питання вирішуються судами.

Отже, проаналізувавши блок оцінки якості трудового життя працівників МПО, можна зробити висновок, що незважаючи на певні порушення, пов'язані з вирішенням соціально-трудова конфліктів, трудових спорів між працівниками та роботодавцями підприємство ефективно розвивається та створює необхідні умови для працівників.

Комплекс соціально-економічних ефектів інвестицій, спрямованих на розвиток людського потенціалу, людських ресурсів і вдосконалення системи соціально-трудова відносин, полягає в конкурентоспроможності

національної економіки та соціальній стабільності на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Інвестиції є одним із важливих чинників формування суспільно-трудових відносин, а як відомо, інвестиційний процес – це процес, спрямований на отримання прибутку, тому постає проблема процесу розподілу прибутку при становленні суспільно-трудових відносин. Трудові відносини неможливо перетворити на нормальні бізнес-процеси.

Ефективність інвестування в навчання та розвиток співробітників виражається в підвищенні ефективності діяльності компанії, з огляду на це компанії прагнуть отримати додатковий прибуток від інвестицій у навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Економія на інвестиціях у розвиток персоналу може призвести до зниження продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, погіршення якості послуг, що надаються.

Забезпечення довгострокового розвитку персоналу дає можливість реалізувати переваги: корпоративну культуру, корпоративну соціальну гармонію. Взаємозв'язок між розвитком талантів і підвищенням соціального становища працівника показано на рисунку 3.8.

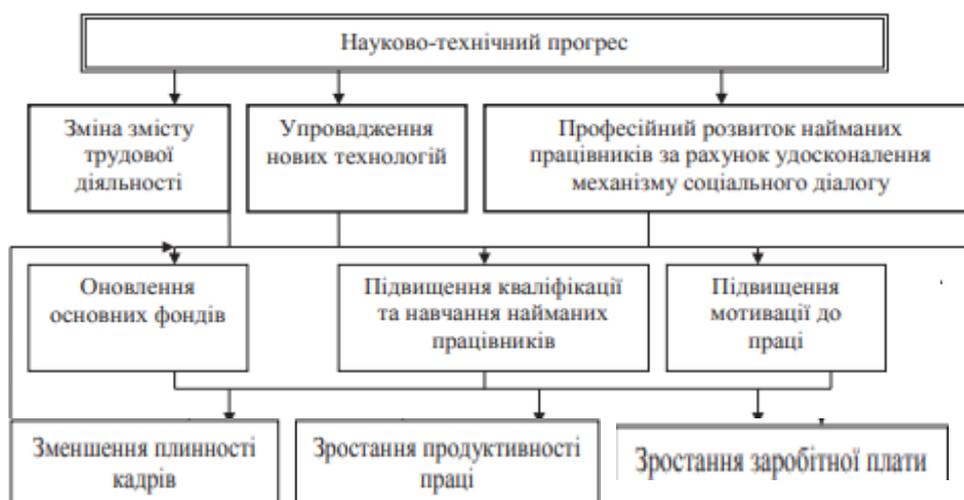


Рисунок 3.8 – Зв'язок між підвищенням якості робочої сили та соціальним станом працівників

Виходячи з отриманих результатів, слід зазначити, що найбільшу увагу в регулюванні соціально-трудових відносин слід приділяти формуванню найбільш важливих для більшості працівників економічних трудових відносин та відносин у цій сфері.

Розвиток людини – як найменш регламентований, але дуже важливий для майбутнього розвитку суспільства. Саме цей напрям може стати фокусом подальших досліджень у сфері регулювання соціально-трудових відносин [51].

Існує багато шляхів і методів удосконалення соціально-трудових відносин, але кожен має бути розроблений на відповідній основі та формулюванні проблеми, що призвели до його розвитку. Але недостатньо просто створити ці методи, необхідно ще й регламентувати середовище та механізми їх реалізації в процесі регулювання соціально-трудових відносин. Для цього насамперед необхідно вдосконалити законодавчу базу та відтворити розумні методи впливу на процес регулювання та управління соціально-трудохими відносинами.

Ми вважаємо, що для покращення системи соціально-трудових відносин у нашому підприємстві необхідно приділити велике значення мотивації та розвитку співробітників. Поліпшити умови співпраці до рівня високорозвинених підприємств, використовувати на практиці іноземний досвід навчання та розвитку працівників.

### **3.2. Напрями удосконалення системи соціально - трудових відносин на підприємстві**

В умовах розвитку ринкової економіки важливою особливістю соціально-трудових відносин є їх функціонування на конкурентних засадах. Конкурують між собою як наймані працівники, які надають підприємницькі послуги на умовах, встановлених трудовим договором, так і роботодавці, які є отримувачами підприємницьких послуг.

Важливість, складність і масштабність удосконалення економічного механізму регулювання соціально-трудових відносин у теорії та практиці формування ефективної соціальної політики вимагають серйозного теоретичного осмислення та методологічної розробки, заснованої насамперед на системному підході до її вирішення.

Головним фактором стабільного розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві повинно стати посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності діяльності на основі забезпечення тісного взаємозв'язку розмірів прибутків працівників, з кількістю і якістю витраченої ними праці.

У сукупності видів стимулювання праці працівників МПО особливе місце посідає заробітна плата та її організація, адже вона найповніше відображає залежність між результатами праці окремого працівника та його матеріальною винагородою.

До основних недоліків систем оплати праці на підприємстві необхідно віднести наступні: негнучкість системи оплати праці, підвищення заробітної плати у деяких випадках проводиться як результат більш ефективної праці. Натомість, у більшості випадків підвищення оплати праці пов'язане із загальнодержавними актами (переглядом мінімальної заробітної плати). Це створює психологію порівнювання, що з часом домінує в економічній свідомості [68].

Загальний алгоритм удосконалення механізму соціально-трудових відносин можна відобразити за допомогою схеми на рисунку 3.9.

В умовах ринково-конкурентної боротьби виживають ті підприємства, для яких мотивація персоналу є не теоретичною абстракцією, а практичним питанням.



Рисунок 3.9 – Алгоритм вдосконалення механізму соціально-трудова відносин на підприємстві

Найважливіші моменти багатого світового досвіду можна виділити наступним чином:

- повна незалежність, свобода економістів і менеджерів, необмежене право вибору в межах, дозволених законом;
- пріоритетність застосування почасової форми оплати праці в різних її модифікаціях;
- обов'язкове виконання встановленого обсягу робіт, розрахованого на основі прогресивних норм і нормування трудових процесів;
- врахування як особистих результатів праці, так і ділових якостей: кваліфікації, швидкості, досконалості, якості роботи, в результаті чого орієнтація підприємців на стимулювання праці змінюється з кількісних на переважно якісні показники праці, завдяки цьому перевага дається в оплаті розумової праці порівняно з фізичною;

- все більше цінується рівень професійних знань працівника. Заохочується поєднання пріоритетів, тобто споріднені знання в рамках однієї кваліфікації [15].

Соціальний пакет дає змогу встановити баланс між інтересами власника підприємства та колективу, тобто врегулювати відносини на рівні «роботодавець-працівник».

Реалізація соціальних пакетів і соціальних програм на підприємстві є одним із інструментів формування соціально-економічної відповідальності працівників. Основою відповідальної поведінки працівника в системі трудових відносин є його мотивація до праці, можливість реалізації власного трудового потенціалу, що потребує створення умов для цього з боку держави та роботодавців.

На рівні підприємства доцільно посилювати корпоративну соціальну відповідальність, сприяти соціальній згуртованості колективу та його орієнтації на розвиток, а на індивідуальному рівні – розвитку особистої мотивації до професійного та соціального зростання та прагнення до конструктивної соціальної взаємодії.

Управління трудовою поведінкою працівника на основі закладеного в структуру підприємства механізму соціально-економічної мотивації працівника (рис. 3.10) буде успішним лише за умови врахування поточних і перспективних цілей і завдань підприємства. Підприємство і суспільство, всі зв'язки особистості із зовнішнім середовищем, якщо вони по-різному пов'язані з інтересами працівника, суб'єкт управління мотивацією матиме необхідні знання та вміння [61].



Рисунок 3.10 – Механізм соціально-економічної мотивації працівника

У механізмі соціально-економічної мотивації персоналу особливе місце займають економічні та соціальні інтереси сторін (працівників і роботодавців).

Соціальні потреби працівника – це ті, що визначаються як необхідні і достатні для виживання суспільства на досягнутому рівні цивілізації;

Економічні потреби – це об'єктивно зумовлені матеріальні потреби індивідів, груп і класів для задоволення їхніх соціальних інтересів.

Інструментами, що визначають необхідність створення розвиненої соціальної сфери та механізмів управління підприємством, є економічні та соціальні інтереси роботодавця.

Соціальні ресурси бізнесу – це інструменти, які можна використовувати в процесі задоволення соціально-економічних потреб працівника.

Першими передумовами синтезу механізму соціально-трудова відносин є чітко визначені пріоритети публічної пропозиції щодо форми власності підприємства; рівень освіти, кваліфікація та досвід працівників. У

таблиці 3.6 представлено напрями вдосконалення системи соціально-трудо­вих відносин для підприємства.

Таблиця 3.6 – Напрями вдосконалення системи соціально-трудо­вих відносин в «Білицькій МПО»

<b>Напрями вдосконалення СТВ</b>	<b>Мотив</b>
Оптимізація кадрової політики	Підвищення кваліфікації та внутрішньовиробничої мобільності з урахуванням потреб, бажань і професійних здібностей працівників
Реформування принципів керівництва	Розпорядження та нормативні положення для регулювання відносин між керівниками й підлеглими: - дотримання законодавства; - справедливість та відсутність дискримінації; - здоров'я та безпека; - відносини між керівниками та підлеглими.
Інформування працівника	Доведення до працівників необхідних відомостей щодо справ на підприємстві та в його підрозділах
Оцінювання працівників	Проведення оцінювання персоналу на кожному робочому місці за результатами праці та компетенціями
Обслуговування працівників	Соціальні пільги, послуги та переваги

Як зазначав відомий український економіст Г. Задорожний: «...головною проблемою економістів і економічної теорії другої половини минулого і початку нинішнього сторіччя була їх вузькість бачення. Тому варто по-новому розглядати СТВ і відводити йому особливу роль як механізму стимулювання, за допомогою якого держава відіграє регуляторну роль у впровадженні оновленої нормативно-правової бази з питань праці.

Важливим аспектом соціально-трудо­вих відносин у сучасних умовах є участь працівників в управлінні всіма сферами діяльності підприємства, особливо соціальною підсистемою. Вони реалізують це шляхом:

- загальні збори трудового колективу;
- ради колективів працівників;
- професійні асоціації;

- інші уповноважені трудовим колективом громадські організації (органи) шляхом внесення пропозицій щодо вдосконалення діяльності підприємства [62].

Механізм удосконалення та регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві наведено на рисунку 3.11.

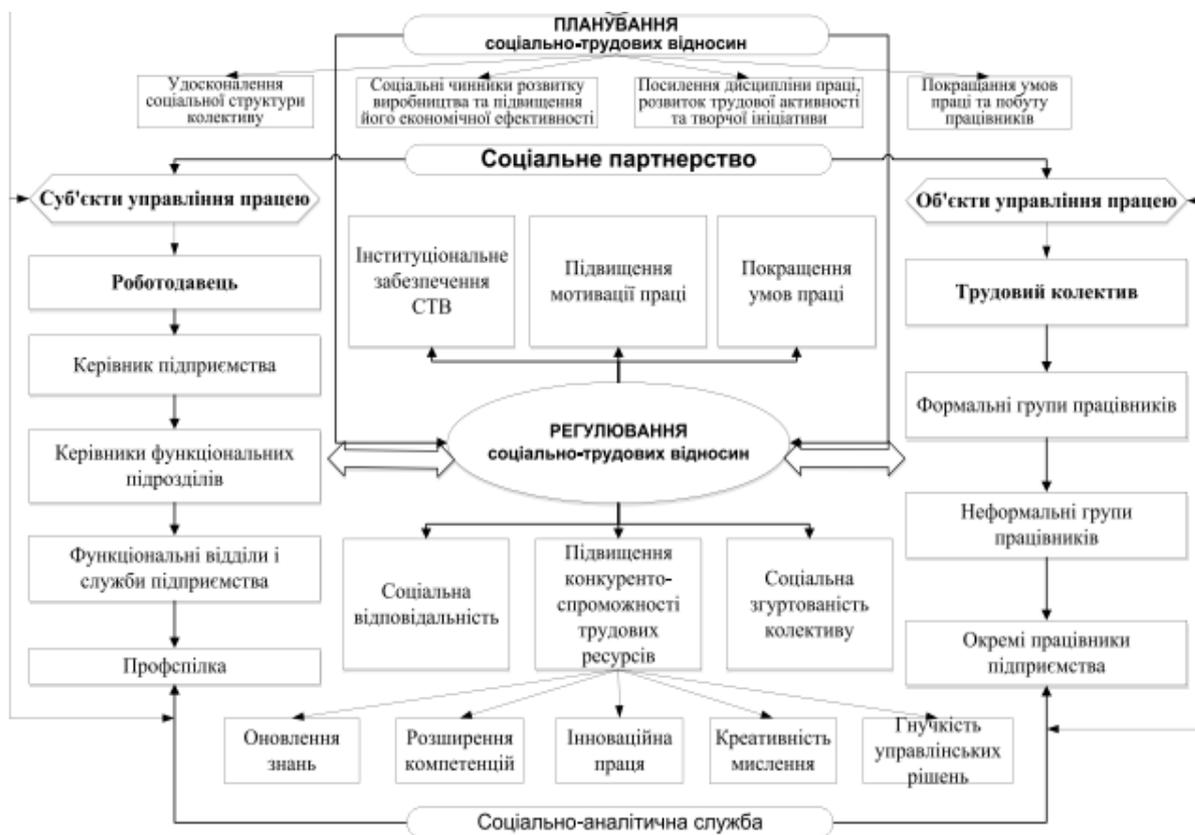


Рисунок 3.11 – Механізм вдосконалення та регулювання соціально - трудових відносин на підприємстві

На нашу думку, для покращення соціально-трудових відносин в МПО необхідно здійснити наступний комплекс заходів:

- забезпечити належне матеріальне та соціально-психологічне стимулювання працівників, тобто створити можливості просування по службі шляхом преміювання за підсумками року.

- створення сприятливих умов для навчання, підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, можливість підвищення кваліфікації;

- залучення уваги молодих та перспективних спеціалістів;
- розвиток соціально відповідального бізнесу;
- утвердження корпоративної соціальної відповідальності та соціальної злагоди;
- створення механізмів забезпечення «прозорості» господарсько-фінансової діяльності для всіх учасників регулювання трудових відносин на основі колективного договору.

Стимулювання трудової діяльності може здійснюватися на основі: зміни системи оплати праці; зростання ролі тарифної системи оплати праці, мотивації праці шляхом використання систем стимулювання, відновлення нормування тощо.

Отже, реалізація запропонованих підходів дозволить певною мірою збалансувати соціально-трудова відносини, які необхідно врегулювати з метою підвищення рівня життя працівників та економічного розвитку підприємства в цілому.

### **3.3. Розроблення заходів регулювання соціально-трудова відносин та можливості його застосування на підприємстві**

Законодавча база регулювання соціально-трудова відносин в Україні базується на вимогах європейського законодавства. Останніми роками країни ЄС демонструють розвиток соціальної безпеки, властивої суспільству: рівень зайнятості в матеріальному виробництві значно знизився, зростання економічних показників супроводжувалося збільшенням робочої сили, якість життя європейців була вищою.

Тому, відповідно до вимог європейського законодавства, обов'язком є не гарантія зайнятості, а досягнення ефективної зайнятості економічно активного населення. Цьому сприяє практика колективних переговорів між соціальними партнерами, підприємцями та профспілками, що є дуже важливим у країнах ЄС [64].

У процесі становлення та застосування новітніх методів регулювання соціально-трудових відносин необхідно налагодити механізм поступового впровадження цих методів. Будь-який сучасний метод управління та регулювання соціально-трудових відносин, запропонований вітчизняними чи зарубіжними вченими, потребує постійного вдосконалення, виходячи з реального стану підприємства та потенційних особливостей розвитку соціально-трудових відносин у різних місцях.

Насправді суспільні відносини і трудові відносини є складною системою різноспрямованих економічних інтересів, які важко гармонійно поєднати.

Проблема полягає у створенні соціально-економічного середовища, в якому суб'єкти трудових правовідносин можуть реалізовувати свої економічні інтереси з урахуванням елемента відповідальності, що вимагає використання відповідних механізмів регулювання трудових відносин з метою формування та реалізації соціально - трудових відносин. Соціально-економічна політика формується з метою отримання відповідальної посади для системних соціально-трудових відносин [70].

Такий механізм передбачає «відповідальну» діяльність усіх учасників, яка буде правдивим відображенням результатів виконання взятих зобов'язань.

Основою МПО для розробки та впровадження збалансованої системи соціально-трудових відносин має бути перш за все науковий процес прогнозування та планування таких відносин. Проте в умовах перехідної економіки основним принципом має бути встановлення не єдиної політики регулювання трудових відносин, а змішаної системи регулювання соціально-трудових відносин, основним методом якої є економічне регулювання. Постійно відновлювати та активізувати рушійну силу для розвитку різних форматів бізнесу. Особливу увагу слід звернути на збалансованість усієї системи економічних важелів регулювання соціально-трудових відносин.

Основним завданням механізму регулювання соціально-трудових відносин «Білицької МПО» є досягнення безконфліктного балансу інтересів на

засадах соціальної відповідальності роботодавців і працівників, забезпечення ефективності праці та високої якості життя громадян.

Основним інтересом держави в цій організації є створення стабільних умов для трудових відносин і розвитку роботодавців і найманих працівників – максимізація їх корисності (отримання кінцевих результатів) шляхом ефективної організації праці працівників.

Для реалізації цих інтересів МПО має зосередитися на вирішенні проблем, які виникають у системі взаємної відповідальності суб'єктів трудових відносин, як показано на рисунку 3.12.



Рисунок 3.12 – Система взаємної відповідальності суб'єктів соціально-трудова відносин

Функціонування механізму налагодження трудових відносин здійснюється за допомогою формальних і неформальних систем, які забезпечують реалізацію інтересів суб'єкта.

За визначенням експертів Європейського Союзу, мінімальна заробітна плата має становити 2-2,5 прожиткового мінімуму і водночас 35-40% від середньої в більшості країн світу. Державне регулювання оплати праці також полягає у запровадженні тарифної системи, єдиних умов тарифікації, що

вимагає від державних органів уточнення параметрів Єдиної тарифної сітки відповідно до прожиткового мінімуму [68].

Механізм регулювання трудових відносин - це спосіб організації його діяльності, спрямований на раціоналізацію функціонування питань трудових відносин з урахуванням складових їх відповідальності.

В рамках впровадження пропозицій пропонуються наступні інструменти реалізації механізму регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності:

1) соціально-економічні програми, спрямовані на регулювання зайнятості, соціального захисту працівників та основ оплати праці;

2) на рівні роботодавця - програми компенсації заробітної плати працівників, розвитку персоналу, мотивації до особистого розвитку, соціальні пакети та соціальні програми, спрямовані на підвищення відповідальності працівників.

Отже, механізм регулювання трудових відносин на засадах відповідальності можна представити схемою, зображеною на рисунку 3.13.

Запропонований механізм регулювання соціально-трудова відносин дає змогу визначити:

- по-перше, особливості взаємодії основних учасників соціально-трудова відносин через реалізацію їх інтересів;

- по-друге, інститути, що впливають на реалізацію інтересів; принципи, за якими відбувається взаємодія;

- по-третє, засоби регулювання соціально-трудова відносин;

- по-четверте, система показників, що характеризують реалізацію інтересів.



Рисунок 3.13 – Механізм регулювання соціально-трудо­вих відносин на засадах відповідальності

В нашому дослідженні ми вирішили, що в центрі уваги має бути людина як особистість, багатогранний суб'єкт, здатний вирішувати найважливіші завдання сучасних соціально-трудо­вих відносин, такі як стабільність соціально-економічного розвитку підприємства, соціально-економічної

ситуації, створення і розвиток нового технологічного рівня, підвищення рівня життя працівників на основі співробітництва і партнерства всіх сил суспільства.

Економічні заходи передбачають надання працівникам реальної можливості підвищувати свою кваліфікацію, створення сприятливих умов для праці, а також використання різних методів заохочення працівника.

З цією метою нами було розроблено заходи, спрямовані на вдосконалення та регулювання соціально-трудових відносин в «Білицькій МПО» (табл.3.7)

Таблиця 3.7 – Заходи щодо вдосконалення регулювання соціально-трудових відносин в «Білицькій МПО»

№	Пропозиції	Джерело	Результат
1	Оптимізація структури фонду оплати праці	Збільшення частки фонду основної заробітної плати до 65% за рахунок зменшення частки фонду додаткової заробітної плати	Підвищить зацікавленість працівників підприємства – до результатів праці, що дозволить підвищити трудову активність працівників, призведе до підвищення рівня продуктивності праці персоналу.
2	Кабінет психологічної релаксації	Кімнату обладнати м'якими кріслами з підлокітниками, музикальними колонками, кондиціонером, встановити акваріум	Знизить навантаження на працівників, професійні обов'язки яких пов'язані з негативними емоціями, робота вимагає особливої концентрації уваги, також буде сприяти мотивації персоналу при виборі місця роботи, забезпечить контакт із співробітниками, допоможе виявляти проблеми на робочих місцях, дасть можливість регулювати посадові взаємини і згладжувати гострі кути, виявляючи дискомфортні області в діяльності персоналу.

1. Оптимізація структури фонду оплати праці. Працівники хочуть змінити підхід до оплати праці, тобто переглянути положення про преміювання та зробити цю систему прозорою.

2. Облаштування кімнати психологічної релаксації є вдосконаленим варіантом кімнати відпочинку, де створюються оптимальні умови для швидкого та ефективного зняття емоційного перенапруження, відновлення працездатності, проведення психотерапевтичних та психогігієнічних заходів.

Спробуємо визначити, яку користь принесе МПО від використання шляхів удосконалення регулювання соціально-трудова відносин, а саме надбавок працівникам та створення кабінету психологічної релаксації.

Продуктивність праці в «Білицькій МПО» у 2022 році була на рівні одного працівника (2,6 тис. грн./особу), а в разі реалізації запропонованих заходів, за прогнозами експертів, у найближчому майбутньому очікується зростання на 5%:

2% – надходять до надбавок працівникам;

3% – за рахунок створення кімнати психологічної релаксації.

$$2,6 \times 2 = 5,2 \text{ тис. грн./особу}$$

$$2,6 \times 3 = 7,8 \text{ тис. грн./особу}$$

Такий приріст у наступному році є вагомим свідченням того, що вищезазначені рекомендації щодо вдосконалення регулювання соціально-трудова відносин у «Білицькій МПО» є ефективними та можуть бути використані на підприємстві.

Здійснення якісних змін у соціально-трудова відносинах є запорукою формування знань як ресурсу розвитку, формування знань на основі розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу особистості, накопичення знань та його активне використання у своїй діяльності.

Сьогодні для пожежників існують два взаємопов'язані процеси. З одного боку, їх готовність до розробки та впровадження інновацій, формування, передачі та накопичення знань значною мірою визначається рівнем модернізації соціально-трудова відносин в економіці України як чинника

формування та використання трудового потенціалу. З іншого боку, інноваційність є визначальною та умовою модернізації соціально-трудоких відносин. Процеси соціально-трудоких відносин свідчать про інтенсивне зростання актуальності та важливості проблем їх регулювання [75].

Формування соціально-економічної відповідальності є складним і довготривалим процесом, оскільки потребує встановлення гарантій реалізації стратегії відповідальності, дотримання певних норм, а це потребує часу та відповідного фінансування.

Проте наявність відповідальної державної політики в системі трудоких відносин вирішує багато проблем у соціально-економічному розвитку підприємства.

Для покращення сучасного стану соціально-трудоких відносин пожежних підрозділів слід зосередити увагу на зміні структури та ієрархії факторів, що впливають на діяльність працівників, створенні інноваційних форм соціально-трудоких відносин та методів узгодження інтересів працівників.

Соціально трудомісткий характер, що має вирішальне значення для економіки, що постійно трансформується.

Стратегічним орієнтиром має стати адаптація питань соціально-трудоких відносин до ринкових умов на основі компромісного та безконфліктного балансу інтересів керівників і робітників, забезпечення соціальної злагоди, високої ефективності виробництва, стабільності та добробуту [79].

### **Висновки до розділу 3**

У сучасному розвитку соціально-трудоких відносин основна увага наголошується на людині як особистості. З розвитком новітніх технологій розвивається і саме суспільство, і трудовий потенціал працівників.

Як уже зазначалося, якісні зміни в соціально-трудових відносинах є запорукою становлення і розвитку безперервної освіти, підвищення соціального статусу.

Варто зазначити, що запорукою успіху на нашому підприємстві є компетентні працівники, здатні ефективно працювати в ринкових умовах, в змінах культури управління. Без мотивованих і кваліфікованих працівників підприємство не зможе створити добре функціонуючу систему соціально-трудових відносин.

Створення високоефективної системи оплати праці персоналу є основним стимулом для працівників, оскільки лише за умов підвищеної матеріальної зацікавленості персонал підприємства забезпечить високі кількісні та якісні показники свого трудового внеску.

При впровадженні кабінету психологічної релаксації в «Білицькій МПО» ми домоглися зростання продуктивності праці на 7,8 тис. грн./особу. В результаті працівник буде задоволений робочим місцем, що добре позначиться на іміджі підприємства і не буде плинності кадрів.

## ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті виконання кваліфікаційної роботи магістра досягнуто поставленої мети – узагальнення теоретичних аспектів механізму соціально-трудоких відносин суб'єктів підприємництва в сучасних умовах та розроблення заходів вдосконалення механізму соціально-трудоких відносин на підприємстві.

Під соціально-трудокими відносинами слід розуміти сукупність економічних, психосоціальних, адміністративно-правових методів і норм, спрямованих на інтеграцію праці в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів (попит, пропозиція, ринкові ціни).

Залежно від розвитку вид і характер соціально-трудоких відносин, змінюються продуктивність, зміст праці та задоволеність нею, що, у свою чергу, безпосередньо впливає на ефективність праці працівників і створювані ними суспільні продукти.

У першому розділі роботи розглянуто теоретичні аспекти механізму соціально-трудоких відносин. Ретельне вивчення теоретичної основи поняття «соціально-трудокі відносини» в першу чергу дозволило усвідомити і ще раз підкреслити важливість вдосконалення механізму соціально-трудоких відносин суб'єктів підприємництва.

Сьогодні назріла необхідність усвідомлення нового економічного змісту взаємодії роботодавців і найманих працівників, розробки нової концепції розвитку соціально-трудоких відносин та актуалізації методологічних підходів до їх регулювання в умовах ринкової економіки.

Впровадження ефективного механізму соціально-трудоких відносин сприяє підвищенню продуктивності праці та підвищенню ефективності підприємства.

У другому розділі роботи наведено організаційно-економічну характеристику «Білицької МПО», проаналізовано економічні та фінансові

показники діяльності підприємства, проаналізовано зовнішнє середовище підприємства. Для підприємств пожежної охорони актуальним є питання удосконалення соціально-трудова відносин працівників, оскільки, соціально-трудова відносини без перебільшення є наріжним каменем усієї системи відносин на підприємстві.

Об'єктом дослідження випускної кваліфікаційної роботи є Комунальна організація «Білицька МПО», яка веде активну діяльність у сфері послуг з надання протипожежного захисту у місцевій громаді. «Білицька МПО» є досить розвиненою організацією. Результати її діяльності залежать від того, наскільки ефективно організовується робота всіх працівників.

Аналізуючи фінансові результати, можна сказати, що чистий прибуток або збиток підприємства мав тенденцію до збільшення при відповідному зростанні витрат підприємства. Показники рентабельності свідчать про ефективну діяльність «Білицької МПО».

В ході проведення аналізу чисельності персоналу на «Білицькій МПО» було визначено, що протягом 2020–2022рр. середньооблікова чисельність персоналу мала тенденцію до збільшення.

У третьому розділі аналізується механізм регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві, сформовані напрями удосконалення та розроблені заходи щодо регулювання соціально-трудова відносин та можливості його застосування на підприємстві.

За проведеним аналізом стану соціально-трудова відносин підприємства МПО були виявлені наступні моменти:

1. середня заробітна плата одного працівника протягом останніх 3-х років була нижчою за аналогічні показники пожежної охорони України, а темпи зростання значно відставали від темпів зростання рівня оплати праці в галузі;
2. велика увага приділяється створенню безпечних умов праці, за останні роки зафіксовано всього 2 нещасних випадки;

3. правова і соціальна забезпеченість працівників МПО знаходиться на належному рівні, хоч і виникають деякі порушення, пов'язані з оплатою праці;

4. показник «плинність кадрів» в МПО є нестабільним. «Білицька МПО» зовсім не забезпечує участь своїх працівників у прийнятті рішень з приводу їх роботи;

5. «демократизація трудового життя» слабо розвивається, що сприяє виникненню соціально-трудоваих конфліктів і трудових спорів між працівниками і роботодавцем.

В результаті чого були розроблені такі заходи, які спрямовані на вдосконалення та регулювання соціально-трудоваих відносин в «Білицькій МПО»:

- впровадження системи матеріального стимулювання працівникам підприємства;
- створення кімнати психологічної релаксації.

Запропоновані до реалізації заходи дозволять досягти соціально-економічного ефекту, а отже, підвищити продуктивність праці персоналу.