
ЕКОНОМІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 331.1; 331.44

JEL Classification Code: J20; J32

Герасимчук О.Р.

студент ФММ

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Красношапка В.В.

к.е.н., доц. ФММ

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВА «СІТІ ФРАНС СЕРВІС» З МЕТОЮ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Стаття присвячена проблемі формування і розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах на сучасному конкретному українському підприємстві. Обґрунтовано значення формування політики зайнятості в Україні для забезпечення сталого розвитку підприємства. Запропоновано шляхи вдосконалення формування політики зайнятості в Україні.

У статті викладені теоретичні основи управління соціально-трудовою політикою на підприємстві. Приділено велику увагу до сучасного стану соціально-трудових відносин. У статті розглядаються аналіз та основні напрями управління соціально-трудовою політикою підприємства. У статті було проаналізовано стан управління соціально-трудовою політикою на сучасному українському підприємстві та запропоновано заходи для підвищення ефективності управління соціально-трудовими відносинами на даному підприємстві.

Ключові слова: зайнятість; робоча сила; трудові ресурси; соціально-трудові відносини; соціальні відносини; трудові відносини; держава; соціально-трудова політика.

Постановка проблеми. Проблема соціально-трудових відносин в даний час є досить актуальною і посідає важливе місце серед проблем управління трудовими ресурсами як на державному, так і на регіональному рівні. Формування ефективної зайнятості населення супроводжується свідомим ставленням громадян до вибору професії, тобто професійної орієнтації на ринку праці, що в свою чергу приводить до конкуренції на ринку вакантних місць відповідно до реальних потреб у професіях та створює умови для поліпшення якості трудових ресурсів і обмежує стресові ситуації з приводу втрати роботи.

Зокрема, реформування сфери трудових відносин передбачає впровадження якісно нових підходів до регулювання соціально-трудової сфери в розрізі забезпечення продуктивної зайнятості; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці; розвитку саме тих якостей працюючих, які забезпечують високу ефективність роботи та перетворюють людські ресурси підприємства в джерело стійкої конкурентної переваги.

Разом з тим, особливості розвитку соціально-трудових відносин в умовах напруженої політичної ситуації та нестабільності економіки вимагають

розробки та впровадження нових інструментів регулювання сфери трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ключові теоретичні та методичні питання управління соціально-трудовими відносинами розглядаються в роботах таких вчених: А. Колот, Е. Лібанова, О. Макарова, Н. Діденко, В. Дружиніна, Л. Транченко, О. Фоміна, які розробили теоретико-методологічні і практичні питання формування соціально-трудових відносин.

Метою даної роботи є дослідження теоретичних основ управління соціально-трудовою політикою підприємства. Дослідження і обґрунтування заходів щодо оптимізації соціально-трудових відносин в сучасних умовах. Розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності управління соціально-трудовою політикою підприємства на ТОВ «Сіті Франс Сервіс», а також доцільності їх впровадження на інших українських підприємствах.

Виклад основного матеріалу. Соціально-трудові відносини – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами СТВ є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо. СТВ є важливою складовою системи суспільних відносин. Якість СТВ в значній мірі впливає на самопочуття громадян та загальну атмосферу в суспільстві. У деяких випадках трудові конфлікти здатні суттєво дестабілізувати суспільно-політичну ситуацію в країні [1].

На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторін, має місце їхня глибока фактична нерівність. Серед основних причин, що породжують домінування сторони роботодавців в СТВ [1]:

1. Низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій. За виключенням окремих сегментів ринку праці, де має місце незадоволений попит на висококваліфіковану (та високооплачувану) робочу силу, в цілому на ринку праці переважає пропозиція робочої сили;

2. Слабкість вітчизняних профспілок;

3. Наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію в сфері СТВ не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки;

4. Практика незаконних звільнень працівників або звільнень без «поважної причини».

Управління трудовими ресурсами – це одна із основних складових управління сучасною організацією, незалежно від того, чи вона є державною структурою чи комерційною. Ця функція управління постійно розширюється,

забезпечуючи якнайкраще використання людського ресурсу. Процеси управління людьми здійснювались у всіх організаціях та різних соціумах. Управління трудовими ресурсами – це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи організацій. Як суб'єкти управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих[2].

Механізм управління трудовими ресурсами передбачає наступні кроки (рис. 1) [3].



Рисунок 1 – Механізм управління трудовими ресурсами

Завданням управління трудовими ресурсами є удосконалення, а головне ефективне використання трудових ресурсів на рівні держави.

У процесі реалізації соціально-економічних реформ не враховується наявний досвід щодо з'ясування причин економічної кризи в країні: низька мотивація до праці, загострення процесу відчуження працівників від праці й управління, зниження творчої активності та трудової дисципліни, формальний підхід до застосування форм і методів організації праці. Потрібно враховувати й досвід інших країн, які здійснювали подібні перетворення.

До основних характерних ознак розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві слід віднести[3]:

- 1) залучення найманих працівників до управління;
- 2) застосування системи участі найманих працівників у прибутках підприємств;
- 3) підвищення ролі висококваліфікованої праці;
- 4) підвищення заробітної плати працівникам;
- 5) функціонування єдиної системи державних соціальних гарантій найманих працівників.

Управління розвитком трудових ресурсів перш за все передбачає профорієнтацію і адаптацію, навчання, атестацію, пониження, підвищення, переведення, звільнення як управлінського, так і виробничого персоналу.

Важливе значення на сучасному етапі становлення ринкових відносин в Україні має застосування міжнародних трудових норм про колективні трудові відносини, умови праці та соціальне забезпечення. Це норми, які відображають принципи укладення трудових угод, добровільного примирення і арбітражу, співпраці роботодавців і найманих працівників на рівні підприємства, галузі та країни, розгляду скарг, установлення мінімальної заробітної плати, захисту вимог працівників на випадок неплатоспроможності підприємця тощо.

Для прикладу розглянемо ТОВ «Сіті Франс Сервіс». Компанія «Сіті Франс Сервіс» – це спеціалізований незалежний автосервіс, магазин автозапчастин і шиномонтаж, в якому працюють професіонали з більш ніж 20-літнім досвідом роботи з французькими автомобілями «Peugeot» та «Citroen». Це компанія, яка працює на ринку з 2007 року, яка надає весь асортимент послуг, який необхідний клієнту СТО: від комп'ютерної діагностики до регулювання світла фар. Переможець багатьох конкурсів автомобільного бізнесу у таких номінаціях як «Краща СТО 2016», «Найкраща спеціалізована СТО» та інші [4].

ТОВ «Сіті Франс Сервіс», як найкраща спеціалізована СТО, використовує значну кількість механізмів для управління соціально-трудовою політикою підприємства. Слід зауважити, що сучасна соціально-трудова політика на підприємстві в кризових умовах має включати такі критерії як:

1. Нетрадиційні форми зайнятості (тобто зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість; зайнятість на умовах строкових договорів; тимчасова, непостійна, зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі, само зайнятість);

2. Впроваджувати засоби забезпечення рівних можливостей як для чоловіків, так і для жінок, як для міського населення, так і сільського;

3. Нематеріальна мотивація персоналу тощо.

Слід зауважити, що підприємство ТОВ «Сіті Франс Сервіс» використовує значну кількість засобів для стимулювання праці своїх працівників. Сюди входять як матеріальні, так і нематеріальні методи стимулювання праці. У своєму розпорядженні на території СТО є зала відпочинку для гостей та робітників, де можна почитати різні як автомобільні новини, так й інші журнали, окрім того, ще є можливість подивитися телевізор, зарядити телефон та подивитися на здобутки компанії. Також за рахунок компанії всі охочії можуть собі дозволити каву, чай, воду, печиво, цукерки та безліч інших солодощів. Існує безліч тренінгів, які дозволяють працівникам підвищувати свій потенціал. Тісне партнерство ТОВ «Сіті Франс Сервіс» з іншими СТО дозволяє пізнавати нові технології, ноу-хау та й взагалі спілкування з колегами по цеху. Щорічно проводяться ярмарки за участю всіх найкращих СТО, куди потрапити може кожний охочий працівник компанії. Також ТОВ «Сіті Франс Сервіс» підтримує й інші сфери життєдіяльності, вони є офіційним спонсором благодійного фонду «Товариство разом за життя». Крім того, ТОВ «Сіті Франс Сервіс» має свою власну футбольну команду і виступають на багатьох київських та Всеукраїнських аматорських турнірах з футболу, футзалу.

Висновки. Здатність конкурувати на ринку праці залежить від сформованого людського капіталу та критеріїв добору персоналу. Впродовж останніх років такими критеріями були: достатній досвід роботи; функціональні навички; досвід роботи у відповідній галузі; мотивація; зарплатні побажання кандидата; поведінкові характеристики; відповідність корпоративній культурі.

Варто зазначити, що безробіття є серйозною проблемою і для більшості країн світу, у яких економічна і соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою, тому що включає не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, якби працювали; підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань і злочинності.

Розвиток національної економіки та підвищення її конкурентоспроможності можливі за умови розв'язання однієї з актуальних проблем – реформування сфери трудових відносин. Вирішення проблем зайнятості населення та проблем організації й оплати праці направлене на оптимізацію та гармонізацію трудових відносин, забезпечення соціальної рівності і справедливості у суспільстві.

Хоча підприємство ТОВ «Сіті Франс Сервіс» має якісну систему управління соціально-трудовою політикою, вона не є ідеальною, тому її можна поліпшити. На підприємстві вистачає заходів, які можна реалізувати вже в короткостроковій перспективі, які при цьому будуть максимально ефективними, адже використовуються уже в багатьох світових компаніях і не потребують великих фінансових витрат.

Список використаних джерел

1. Щодо стану соціально-трудових відносин в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old2.niss.gov.ua/articles/958/>
2. Управління трудовими ресурсами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.tneu.edu.ua>
3. Аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=796>
4. Офіційний сайт ТОВ «Сіті Франс Сервіс» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.peugeot-citroen.com.ua/>

Referenses

1. Concerning the state of social-labor relations in Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: <http://old2.niss.gov.ua/articles/958/>
2. Management of labor resources [Electronic resource]. – Access mode: <http://dspace.tneu.edu.ua>
3. Analysis of the current state of social and labor relations [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.economy.nayka.com.ua/?Op=1&z=796>
4. Official site of City France Service LLC [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.peugeot-citroen.com.ua/>

Герасимчук А.Р.
студент ФММ КПИ им. Игоря Сикорского
Красношапка В.В.
к.э.н., доц. ФММ КПИ им. Игоря Сикорского

**УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ
«СИТИ ФРАНС СЕРВИС» С ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧЕНИЯ УСТОЙЧИВОГО
РАЗВИТИЯ**

Статья посвящена проблеме формирования и развития социально-трудовых отношений в современных условиях на современном конкретном украинском предприятии. Обосновано значение формирования политики занятости в Украине для обеспечения устойчивого развития предприятия. Предложены пути совершенствования формирования политики занятости в Украине. В статье изложены теоретические основы управления социально-трудовой политикой на предприятии. Уделено большое внимание к современному состоянию социально-трудовых отношений. В статье рассматриваются анализ и основные направления управления социально-трудовой политикой предприятия. В статье было проанализировано состояние управления социально-трудовой политикой на современном украинском предприятии и предложены меры по повышению эффективности управления социально-трудовыми отношениями на данном предприятии.

Ключевые слова: занятость; рабочая сила; трудовые ресурсы; социально-трудовые отношения; социальные отношения; трудовые отношения; государство; социально-трудовая политика.

Gerasimchuk O.R.
Student, FMM «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»
Krasnoshapka V.V.
PhD, Associate Professor at «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»

**MANAGEMENT OF SOCIAL AND LABOR POLICY OF THE COMPANY «CITY
FRANCE SERVICE» IN ORDER TO ENSURE SUSTAINABLE DEVELOPMENT**

The article is devoted to the problem of formation and development of social and labor relations in modern conditions at the modern concrete Ukrainian enterprise. The importance of employment policy formation in Ukraine for ensuring sustainable development of the enterprise is substantiated. Ways to improve the formation of employment policy in Ukraine are proposed. The article outlines the theoretical foundations of management of social and labor policy at the enterprise. Much attention is paid to the current state of social and labor relations. The article considers the analysis and main directions of management of social and labor policy of the enterprise. The article analyzes the state of management of social and labor policy at a modern Ukrainian enterprise and proposes measures to improve the management of social and labor relations at this enterprise.

Key words: employment; workforce; workforce; social and labor relations; social relations; labor relations; state; social and labor policy.

Герасимчук О.Р.
aleks2198@gmail.com
Красношапка В.В.
kras-korf@ukr.net