

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Факультет ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

Кафедра ЕКОНОМІКИ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до дипломної роботи

другий (магістерський) рівень вищої освіти
(освітній ступінь)

на тему

Розробка елементів соціальної політики та її вплив на ефективність
діяльності персоналу

Виконав(ла):

здобувач вищої освіти другого
(магістерського) рівня, ф-ту ЕіП
групи 8.05.051.090.18.01,
спец. 051 «Економіка»

ОП «Управління персоналом та
економіка праці»

Суровський Е.І.

Керівник:

к.е.н., доцент

Єрмоленко О.А.

Рецензент:

Директор ТОВ «Аудиторська фірма
«Ревізор»

Яковлев О.В.

Зміст

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА НА ПЕРСОНАЛ.....	7
1.1. Сутність соціальної політики підприємства	7
1.2. Вплив соціальної політики підприємства на персонал.	13
1.3. Дослідження зарубіжного досвіду у соціальній політиці підприємств.....	16
Висновок до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ТОВ «АУДИТОРСЬКА ФІРМА «РЕВІЗОР»	23
2.1. Аналіз стану соціальної політики України.....	23
2.2. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»	27
2.3. Аналіз стану соціальної політики в організації	30
2.4. Аналіз основних техніко-економічних та фінансових показників діяльності організації.....	33
2.5. Аналіз трудових показників підприємства.....	45
2.5.1. Аналіз кількісного та якісного складу персоналу	45
2.5.2. Аналіз використання робочого часу	49
2.5.3. Аналіз використання фонду оплати праці.....	51
2.5.4. Аналіз стану підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»	52
Висновки до розділу 2	54
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «АУДИТОРСЬКА ФІРМА «РЕВІЗОР».....	56
3.1. Характеристика соціальної політики підприємства на ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»	56

3.2	Заходи щодо вдосконалення соціальної політики	
	ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» і оцінка їх ефективності.....	65
	Висновок до розділу 3.....	73
	ВИСНОВКИ.....	75
	ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	78
	АНОТАЦІЯ.....	Ошибка! Закладка не определена.
	ДОДАТКИ.....	Ошибка! Закладка не определена.

ВСТУП

Кризова ситуація не тільки в світової, а й української економіки, що, в свою чергу обумовлює необхідність підприємств пристосовуватися до нових економічних реалій, шляхом підвищення ефективності використання наявних ресурсів. Виявлення ролі соціальної політики в системі управління персоналом дозволить сформулювати працюючу і оптимальну систему раціонального використання трудових ресурсів, що в свою чергу, зумовить високу продуктивність праці на підприємстві. Взагалі, соціальна політика є досить ефективним інструментом мотивації працівників підприємства [1]. При цьому необхідно враховувати, що соціальна політика організації є лише одним з рівнів соціальної політики держави в цілому, що, однак, не зменшує її значущості для реалізації поставлених перед нею цілей і рішення необхідних завдань. Для досягнення цілей цього дослідження необхідно найбільш докладно розглянути соціальну політику локального рівня, тобто соціальну політику фірми. Поняття «соціальна політика організації» включає в себе систему правил і норм, відповідно до яких функціонує соціальна складова фірми в цілому і які враховує керівництво, при управлінні цією підсистемою [2]. Соціальна політика організації повинна відображати основні напрямки формування і збереження персоналу організації, розвитку соціально-трудої сфери, а також довгострокові моделі організаційної поведінки фірми у зовнішньому середовищі. Актуальність обраної теми дослідження виражена в тому, що соціальна політика підприємства має особливе місце в формуванні мотивації працівників, підвищення їх самовираження в роботі. По перше, на підприємстві реалізуються пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників (соціальне страхування по старості, з нагоди тимчасової непрацездатності, безробіття та ін.), встановлені на державному або регіональному рівні. По-друге, підприємства надають своїм працівникам і членам їх сімей додаткові пільги, які стосуються елементам матеріального стимулювання, за рахунок виділених на ці цілі коштів з фондів соціального розвитку підприємства. Надання

додаткових пільг і послуг соціального характеру, понад обов'язкових виплат проводиться або за ініціативою адміністрації, дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією і радою трудового колективу, як виразником інтересів працівників.

Загальнотеоретичної основою дослідження послужили наукові праці відомих вчених-економістів з проблем соціальної політики. До числа вітчизняних вчених, що займаються дослідженням даного питання, відносяться: Абалкін Л.І. [3], Грінберг Р.С. [4], Назарова Г.В. [5], Єрмоленко О.А. [6], Сотнікова Ю.В. [7], Коленда Н.В. [8], Куликов В.В. [9], Ракитский Б.В. [10], Камінська І. [11], Кузнецов А.Л. [12], Неймер Ю.Л. [13], Степанова Е.Р. [14], Іванісов О.В. [15], Семенченко А.В. [16] та ін. Дослідженню проблем, пов'язаних з формуванням соціальної сфери, присвячені роботи таких зарубіжних вчених як Водачек Л. [17], Водачкова О. [18], Нортон Д. [19], Тейлор Л. [20], Шеклтон Р. [21], Ерроу К. [22] та ін. Проблеми соціального розвитку підприємств розглядаються в роботах Аверін А.Н. [23], Блохіною Т.К. [24], Волгіна Н.А. [25], Зубкової А.Ф. [26], Каткульський Е.Д. [27], Кибанова А.Я. [28], Кокіна Ю.П. [29], Кульбовська Н.К. [30], Мисляева І.М. [31], Одегова Ю.Г. [32], Осипова Г.В. [33], Дудкін О.В. [34], Ройко В.Д. [35], Слезінгер Г.Е. [36], Шекшня С.В. [37], Якимця В.Н. [38], Яковлева Р.А. [39] та ін. Аналіз наукової та навчальної літератури з обраної теми дає підставу стверджувати про недостатню розробленість питань, пов'язаних із соціальною політикою підприємства, незважаючи на їх велике значення для теорії і практики. Цим і визначається актуальність даного дослідження, а також мета і завдання, предмет і об'єкт дослідження.

Об'єктом дослідження є процес розробки елементів соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор».

Предметом дослідження є теоретичні положення, науково-методичні підходи та методи підвищення ефективності соціальної політики як інструмента управління діями найманих працівників і вдосконалення мотивації ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор».

В якості мети даного дослідження визначено розробку елементів соціальної політики на підприємстві та її вплив на ефективність діяльності персоналу ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» і розробка заходів щодо підвищення ефективності соціальної політики як інструменту мотивації персоналу зазначеного підприємства. Для досягнення мети дослідження необхідно вирішити наступні завдання: - розглянути зміст, цілі, завдання та елементи соціальної політики; - вивчити зміст, методи мотивації персоналу; - виявити особливості соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»;

Методологічну основу дослідження склали такі методи як метод аналізу, статистичний, математичний, метод анкетування.

Наукова новизна одержаних результатів проведеного дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та методичних рекомендацій щодо удосконалення соціальної політики на підприємстві ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» підприємницької діяльності.

Основні результати проведеного дослідження, які становлять наукову новизну, полягають в наступному:

Внесені пропозиції щодо удосконалення, є впровадження нових соціальних гарантій на підприємстві:

- 1) часткова, або повна оплата медичних послуг;
- 2) передбачити компенсацію неменше 15% витрат по оплаті відсотків по іпотечних кредитах молодим фахівцям;
- 3) розширення можливості надання допомоги працівникам в складних життєвих ситуаціях;
- 4) оплата приватного дитячого садка для працівників, які не отримали місце в муніципальне дошкільний загальноосвітній заклад;
- 5) допомога робітникам з житлом;
- 6) недержавне пенсійне забезпечення;
- 7) поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що завдяки створеним новим соціальним гарантіям на підприємстві, дає можливість підтримувати стабільність руху кадрів, сприятливий соціально-

психологічний клімат, що сприятливо позначиться не тільки на руху кадрів, а також на інших економічних показниках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА НА ПЕРСОНАЛ

1.1. Сутність соціальної політики підприємства

У 80 - 90-ті р. ХХ ст. більшості розвинених і країн, що розвиваються почалася масштабна соціально-економічна реформа. Вона спрямовувалася в першу чергу на вирішення проблеми підтримки державою високих життєвих стандартів в суспільстві в умовах, коли держава навіть таких країн, як США, ФРГ або Великобританія вже не могло виконувати соціальні програми на високому рівні [40]. Систематичне перевищення допустимого рівня витрат на соціальні потреби викликало прогресуючий бюджетний дефіцит, який покривався чисто інфляційними заходами. Із цього багато хто навіть розвинені країни опинилися перед необхідністю глибокого реформування економіки витратною і переходу до економіки стійкого зростання.

У цих умовах саме потенціал корпоративної економіки перш за все став використовуватися для вирішення проблеми переходу до економіки сталого зростання. «Корпорації сучасного типу виявилися і як господарські суб'єкти соціальної політики – дуже ефективною моделлю економіки, здатної поєднати економічне зростання, збільшення зайнятості та підтримка соціального забезпечення в суспільстві на високому рівні» [41].

Однак для України з перехідною економікою рух в даному напрямку (ефективної економічної і соціальної політики) – велика проблема, в силу тієї обставини, що в країні корпоративний розвиток в будь-якому випадку робить лише перші кроки. Інституційні та організаційні перетворення в напрямку розширення організаційно-господарських форм нового типу (фінансово-промислові групи, консорціуми, концерни, холдинги та інші форми асоційованого підприємництва) стали сьогодні основними напрямками,

здатним забезпечити трансформацію радянської економіки в Українську ринкову. Саме такий необхідний новими умовами організаційною формою і стала корпорація. «У зв'язку з цим більшої актуальності набувають завдання дослідження стану і тенденцій розвитку російського корпоративного сектора, проблеми вибору правильних стратегічних рішень і конкретно розробка і реалізація соціальної стратегії корпорацій, а також політика Української держави по відношенню до цих питань [42].

Соціальна політика в діяльності підприємства – це важливий елемент його, виробничого, кадрового, економічного потенціалу. Основне призначення соціальної політики: сприяти забезпеченню росту продуктивності, ефективності також якості праці працівників; стимулювати працівників, сприяти вирішенню управлінських завдань – закріплення найбільш кваліфікованих працівників, забезпечення їх лояльного ставлення і ротації до підприємства

У міжнародних документах визначені соціальні права людини, які можливо реалізувати за допомогою проведення соціальної політики на підприємстві: люди мають право на працю, вільний вибір роботи і захист від безробіття; рівні можливості та рівне справедливе ставлення до них зайнятості та виборі роду занять без дискримінації за ознакою статі; скасування і заборона примусової чи обов'язкової праці; заборона дискримінації в галузі праці та занять; справедливі і сприятливі умови праці; умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни; участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища; справедливу винагороду; рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності; охорону заробітної плати; оплачувана відпустка; створення і вступ в організацію, в тому числі в профспілки для того щоб захистити свої економічні і соціальні інтереси; укладення колективних договорів; соціальне забезпечення і соціальне страхування; освіту і професійну підготовку; охорону здоров'я; захист при закінченні найму; захист законних претензій працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця; захист працівником своєї гідності за місцем роботи; інформація і консультації; інформація і консультації; житло; інформація і консультації з працівниками під час колективного звільнення за скороченням штату [43].

Таким чином, на підприємстві існує соціальна політика як внутрішнє, так

і зовнішнє середовище. У внутрішньому середовищі підприємства виступає на першому плані соціальна організація трудової діяльності робітників та їх груп на підприємствах, а у зовнішньому середовищі – це, в першу чергу, задоволення суспільних потреб у певних товарах і послугах, а також взаємодія з місцевими та регіональними громадами з питань що стосуються розвитку соціальної інфраструктури, участь у реалізації територіальних соціальних програм. При цьому виявляється протиріччя між підприємством і територіальним (місцевим) розвитком: чим більше підприємство вкладає в соціальну політику території, тим менше у нього коштів для внутрішнього соціального розвитку. В рамках цієї проблеми особливо проявляються питання видів та обсягів соціальної відповідальності підприємства у зовнішньому середовищі [44].

Мета соціальної політики підприємства: створення нормальних умов праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни). Головною метою соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості трудового життя.



Рис. 1.1. Елементи соціальної політики підприємства

Соціальна політика є впорядкованою системою, яка, в свою чергу, ділиться на взаємопов'язані і взаємодіючі структурні елементи. Елементами соціальної політики виступають починаючи з політик в складі соціальної політики, так і соціальні гарантії, соціальний клімат [45]. Кожен з елементів має зв'язок з іншим.

До складу соціальної політики можна віднести, молодіжну політику, кадрову політику, політику оплати праці, політику мотивації, а також корпоративну культуру.

Щоб впоратися з конкуренцією, сучасної організації потрібно володіти різними інструментами і методами управління. Велике значення для підприємства має один з інструментів менеджменту персоналу, яким є соціальна політика. Соціальна політика на підприємстві створює гнучкі важелі управління персоналом за допомогою нематеріального стимулювання. Система мотивації безпосередньо впливає на задоволеність персоналу, що, в свою чергу, впливає на виробничі та економічні показники організації.

Мета соціальної політики як системи управління персоналом – це досягнення, збереження, покращення і розвиток, а також зміцнення кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу, найбільш високих кінцевих результатів діяльності підприємства. Також успішна соціальна політика створює сприятливий імідж організації в очах громадськості. Соціальна політика організації як одна з складових частин політики управління персоналом, що являє собою заходи соціального характеру, пов'язані з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат [46].

Згідно істотним рекомендаціям найбільш найважливіші моменти, пов'язані з конкретним призначенням соціальних проектів і програм. Саме зазначеним призначенням відрізняються умовно виділяються види соціальних проектів і програм. Виділення видів соціальних програм залежить від того, що вони повинні носити виражений цільовий характер, це є основною відмінністю їх від документів, що представляють собою зведені плани. Іншими словами, розробники програм повинні орієнтуватися на досягнення системи цілей,

орієнтованих на різні категорії населення. Реалізація основних напрямків соціальної політики підприємства дозволить зберегти і зміцнити його трудовий потенціал, формувати кадри відповідно до сукупністю поставлених виробничо-господарських завдань, забезпечити фінансову стійкість і ринкову привабливість підприємству.



Рис. 1.2. Структура соціальної політики підприємства

Мета соціальної політики підприємства: створення нормальних умов

праці і відпочинку для працівників; забезпечення безпеки працівникам на виробництві, у побуті, місці відпочинку; задоволення і розвиток потреб працівників; зміцнення здоров'я і збільшення тривалості життя працівників і співробітників; збереження екосистеми (повітряного басейну, ґрунту, водних ресурсів, флори і фауни) [47]. На наш погляд, головною метою соціальної політики підприємства є реалізація концепції гідної праці та підвищення якості трудового життя. Соціальна політика на підприємстві повинна будуватись на таких принципах як: врахування матеріальних і нематеріальних потреб і інтересів співробітників; доступність і гласність видатків підприємства; економічна здійсненність стосовно видатків і результатів; недубльованість соціальних потреб, що вже в достатній мірі задоволені державними або іншими суспільними інститутами; врахування зростаючих життєвих стандартів і системи цінностей суспільства. Соціальна політика організації, що є частиною політики управління персоналом, виконує такі функції: попередження конфліктів; поліпшення відносин між роботодавцями і найманими працівниками; залучення нових працівників; створення сприятливого іміджу підприємства в очах громадськості; формування лояльності персоналу до даної організації. Розробка і проведення соціально– економічної політики в організації здійснюються по багатьох напрямках, найважливіші з яких є: політика зайнятості (її стабільність); політика доходів; політика відносин співробітництва роботодавця і профспілок; політика соціального забезпечення і соціального захисту працівників; політика покращення якості трудового життя [48]. Ці напрямки тісно переплітаються, взаємозалежні і доповнюються соціально – економічними показниками розвитку підприємства. Важливе місце у здійсненні соціальної політики має соціальна інфраструктура, яка являє собою комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників організації та членів їх сімей, задоволення соціально–побутових, культурних та інтелектуальних потреб. Перелік таких об'єктів враховує: – усупільнений житловий фонд (будинки, гуртожитки) та об'єкти комунального господарства (готелі, лазні, пральні тощо) з мережами енерго, газу, водо і теплопостачання, каналізації, телефонного зв'язку, радіомовлення і т.п.; – медичні та лікувально– профілактичні установи (лікарні, поліклініки, амбулаторії,

медпункти, аптеки, санаторії, профілакторії та ін.); освіти і культури (школи, дитячі дошкільні і позашкільні заклади, будинки культури, клуби, бібліотеки, виставкові зали і т.п.); – об'єкти торгівлі та громадського харчування (магазини, їдальні, кафе, ресторани, підсобні господарства для постачання свіжих продуктів); об'єкти побутового обслуговування (комбінати, майстерні, ательє, салони, пункти прокату); спортивні споруди (стадіони, плавальні басейни, спортмайданчики) та бази масового відпочинку, пристосовані для проведення фізкультурно – оздоровчих заходів; – колективні дачні господарства і садово-огородні товариства [49].

1.2. Вплив соціальної політики підприємства на персонал.

В свою чергу, управління підприємством здійснюється сукупністю методів, головна мета яких – впливати на активність працюючих. Особливе місце серед цих методів належить соціальним. Вони спрямовані на ефективну організацію взаємодії людей у колективі та створення можливостей для широкого прояву їх активності, на залучення їх до управління, на запобігання конфліктних ситуацій. Недостатня увага соціальним аспектам управління підприємством в сучасних умовах завдає останнім значних збитків. Ці збитки зумовлюються посиленням плинності кадрів і нерациональним їх добором, порушенням трудової і виробничої дисципліни, нездоровими взаємовідносинами у колективі, зниженням продуктивності праці.

Соціальна політика підприємства є частиною загальної системи мотивації його працівників. На жаль, все про неї говорять, але мало хто спробує перенести ці слова на папір. Відразу хочу зауважити, мова в цій статті піде про внутрішню соціальну політику компанії – нормативному документі, який розробляється соціальним підрозділом фірми і затверджується її генеральним директором [50].

До зовнішнього соціального звіту дана політика має лише непряме відношення, пов'язане зі своєчасним наданням статистичних і фінансових даних

для включення в нього.

Соціальна політика на підприємстві дозволяє впорядкувати надання соціальних пільг, створити гнучкі важелі управління персоналом (шляхом зміни існуючих систем нематеріального стимулювання) і формувати звітність, що дозволяє вести фінансовий та кількісний облік грошових коштів, а також наданих пільг.

Система мотивації безпосередньо впливає на задоволеність персоналу, що, в свою чергу, впливає на виробничо-економічні показники діяльності компанії (більш докладно це вплив розглянуто в книзі про мотивацію персоналу). Збільшення прибутку і підвищення продуктивності праці входять в ряд основних завдань, які ставлять перед собою великі підприємства, а соціальна політика є одним з інструментів в досягненні цих цілей. І це дійсно так: соціальна політика – це саме що один з інструментів, а не тягар, як вважають багато.

Перелік програм, який відображається в соціальній політиці, повинен носити умовний характер і вказувати загальні соціальні напрямки укрупнено. Наприклад, розділ «Соціальні програми, що реалізуються в компанії» з переліком існуючих програм, як видно з вищенаведеної структури, просто встановлює напрямки. Після затвердження соціальної політики, в рамках існуючих напрямків вводяться конкретні локальні акти, які в деталях визначають схему реалізації пільг, відповідальність за кожною з них і структуру фінансування.

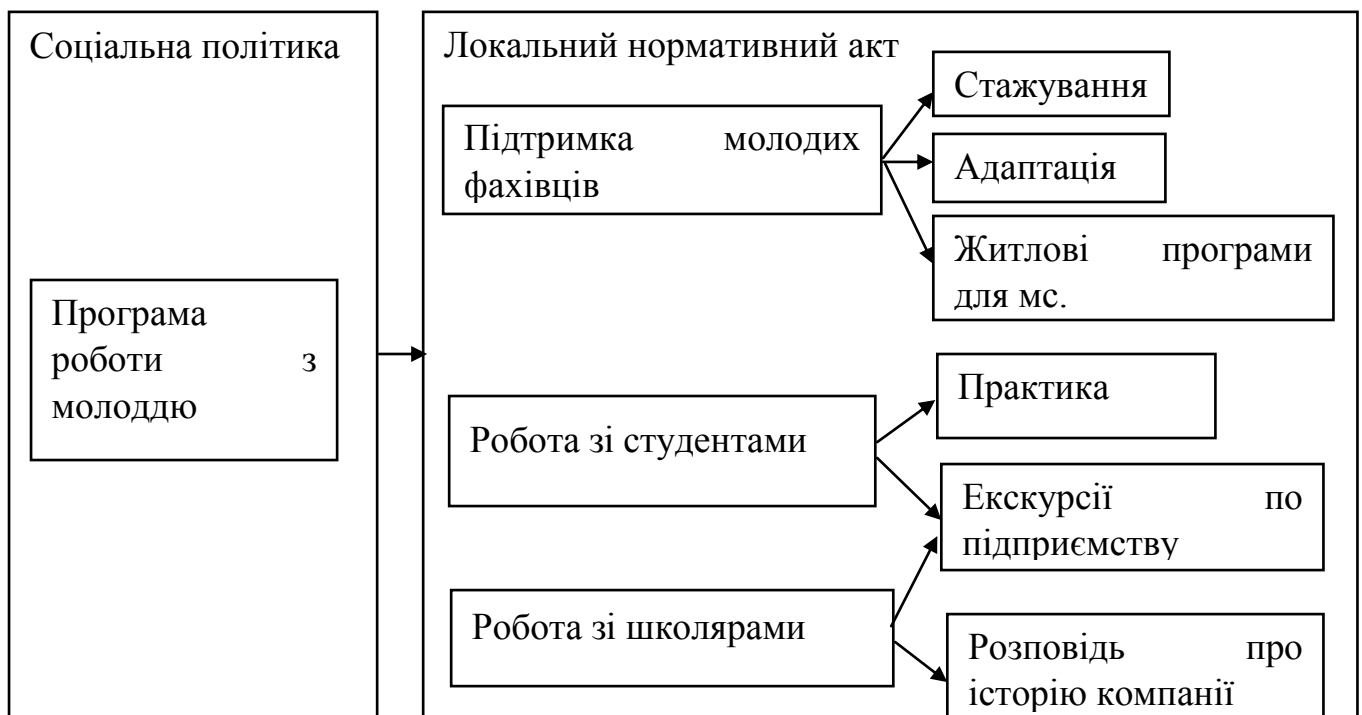


Рис. 1.3. Схематичний приклад соціальної політики підприємства на основі роботи з молоддю

Правильно організована соціальна структура дозволяє не допустити соціальної напруженості і виникнення конфлікту в компаніях з уже сформованою соціальною політикою, а також підтримує стабільність в стартують і активно розвиваються.

Дуже важливо, щоб методи соціальної політики були правильними, а їх застосування – своєчасним, т. К. Сьогоднішній працівник часто не розуміє, за що йому надаються пільги – просто сприймає їх як належне. Подібні припущення є однією з головних причин збільшення витрат підприємства і потоку скарг, а також пояснюють, чому прийнята і всіма затверджена соціальна політика не приносить очікуваних результатів [51].

Отже, при розробці соціальної політики необхідно розуміти не тільки її структуру, а й шляхи подальшого розвитку. Важливо пам'ятати, що на основі цього документа передбачається приймати локальні нормативні акти, де в максимально персоніфікованій формі будуть позначені, надаються соціальні пільги та гарантії. Це забезпечить їх фінансовий моніторинг і сформує звітність по їх використанню. Остання може бути задіяна компанією як в якості статистичних даних, так і бази для обліку існуючих і розрахунку майбутніх витрат.

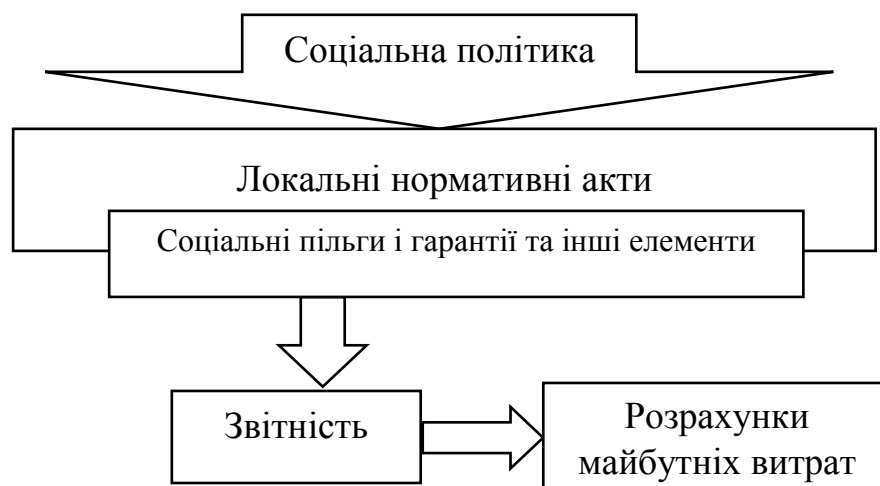


Рис. 1.4. Взаємозв'язок між локальними нормативними актами та звітністю в складі соціальної політики

Соціальна політика компанії повинна приводити працівників до розуміння того, що рівень наданих соціальних пільг і гарантій (понад установлений законом) залежить від продуктивності і якості їх праці.

Соціальна політика компанії, крім мінімізації витрат на персонал, ставить цілями збільшення продуктивності праці і підвищення якості роботи. Саме тому впровадження збалансованої соціальної політики має відбуватися за прийнятим на підприємстві стандарту надання соціальних пільг і гарантій працівникам, який жорстко контролюється з боку керівництва компанії.

Звичайно, не завжди працівники самого підприємства можуть визначити і документально оформити соціальну політику, передбачивши подальший її розвиток. Саме тому існують спеціальні консалтингові компанії, що надають подібні послуги. На мій погляд, варто довіритися професіоналам: це краще, ніж винаходити велосипед. Наприклад, можна відвідати відповідний тренінг чи семінар, або найняти на постійну основу спеціаліста в даній сфері.

1.3. Дослідження зарубіжного досвіду у соціальній політиці підприємств

Зарубіжний досвід в просуванні принципів соціальної політики підприємства в Україні відіграє вирішальну роль. Найкраща практика зарубіжних країн повинна братися за основу, незважаючи на наявні відмінності в законодавстві і методах ведення бізнесу в цілому. У будь-якому випадку, українським компаніям не варто відмовлятися від використання в своїй діяльності готових міжнародних принципів і стандартів соціальної політики. Однак важливо розуміти, що ефективність діяльності в області соціальної

політики буде забезпечена тільки в тому випадку, якщо вона буде здійснюватися раціонально. Раціонально – значить з орієнтиром на зарубіжну практику, але відповідно до українських реалій.

У світовій економічній теорії та практиці існує дві концепції соціальної ролі бізнесу і соціальної відповідальності підприємств.

Згідно з однією з тих концепцій, підприємство реалізує тільки економічними інтересами, а його соціальна відповідальність зводиться до максимізації праці працівників [52].

Відповідно до іншої концепції, бізнес не повинен обмежуватися економічними цілями, необхідно рис. 1.5.

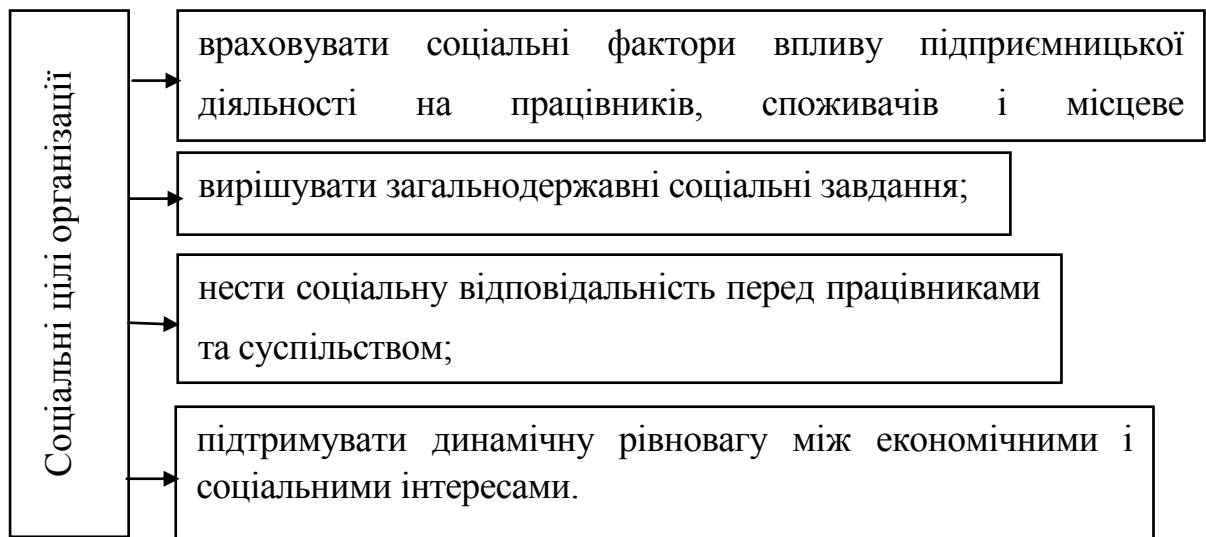


Рис. 1.5. Соціальні цілі організації

Сьогодні величезну увагу займає світової позитивний досвід створення системи соціального захисту працівників на підприємствах в розвинених країнах заходу. За міжнародними стандартами, «соціальний захист на підприємствах – це система заходів економічного, соціального і правового характеру, що захищають кожного члена трудового колективу у випадках втрати або різкого скорочення доходу внаслідок безробіття, хвороби, інвалідності, старості та в інших несприятливих для робітника і його сім'ї соціально-економічних ситуаціях»

Крім того, завдяки прибутковому інвестуванню вільних грошових

ресурсів фондів, вони в значній мірі є само-фінансуються організаціями. Важливим в цьому відношенні є і той факт, що управління фондами соціального захисту працівників в рамках корпорацій, розпорядження грошовими ресурсами і матеріальними засобами знаходиться в руках профспілок, капітал фондів є фактично їх власністю. Проте теоретичною основою виникнення і розвитку фондів соціального захисту безпосередньо на підприємствах виступає саме концепція соціальної стратегії або соціальної відповідальності корпорацій. Суть цієї концепції така:

- 1) відмова від максимізації прибутку за всяку ціну;
- 2) турбота не тільки про збільшення прибутку, що становить головну мету діяльності трапляється усяке суб'єкта ринку, а й про добробут найманих працівників [53].

В США до кінця минулого століття на підприємствах корпорацій в приватному секторі економіки функціонувало близько 200 тис. Різних планів і програм соціального захисту працівників, в тому числі близько 60 тис. Фондів пенсійного забезпечення. Вельми значним є і охоплення страхуванням осіб найманої праці за вказаними фондам. «планами пенсійного забезпечення охоплено понад 60 млн робочих і службовців підприємств і фірм, планами страхування на випадок хвороби-близько 75 млн, планами виплат пенсій (допомог) по інвалідності безробіття. Значних розмірів досягли активи пенсійних фондів американських корпорацій. Так, наприклад, активи пенсійного фонду однієї з найбільших автомобільних корпорацій General Motors» складають близько 5 млрд доларів. Сумарна величина активів пенсійних фондів до кінця минулого століття досягла 1.5 трлн доларів, що майже в два рази більше активів державних пенсійних фондів. Суми, що виплачуються з фондів Соціального захисту на підприємствах корпорацій, обчислюються щорічно десятками мільярдів доларів (тільки по фондах пенсійного забезпечення сума виплат перевищує 20 млрд доларів на рік). більше 15 млн робочих, а планами виплат додаткових посібників з понад 6 млн промислових робітників».

Конкретний приклад: «в США розмір пенсій від компаній варіюється в діапазоні від 800 до 2000 доларів в місяць. У поєднанні з державною пенсією

(від 1000 до 1500 доларів в місяць) сумарна величина пенсійних виплат складе від 1800 до 3500 доларів на місяць. Тому ступінь відшкодування заробітної плати в зв'язку з виходом на пенсію досягає 90-95%, що забезпечує досить високий рівень життя пенсіонерів» [54].

Що стосується корпорацій, то для них функціонування приватних фондів соціального захисту працівників відкриває широкий спектр вигоди економічного і соціального характеру рис. 1.6.



Рис. 1.6. Спектр соціальних та економічних вигод за рахунок приватних фондів

Наприклад, в колективних договорах корпорації для своїх працівників також передбачають різні ощадні рахунки (так звані відкладені виплати), коли працівники частину свого винагороди з прибутку корпорації не отримують готівкою, а залишають у неоподаткованому податком корпоративному фонді, з якого деякий час (7 – 8 років) вони не можуть брати свою частину, зростаючу за ставкою до 30% річних

Таким чином корпорації вирішують відразу кілька дуже серйозних проблем, а саме

1. власного економічного зростання (за рахунок неоподаткованої податком прибутку, що йде до фонду відкладених виплат);
2. власної інвестиційної активності (за рахунок того ж фонду відкладених виплат);
3. соціальні страхування своїх працівників (за рахунок все того ж фонду).

Корпорація з її увагою до людського капіталу – внутрішньо корпоративної соціальної сфері – лише виконує рекомендації організаційної психології, а це – особа напрямок в рамках соціологічної науки, що виник в 60-х р.р. ХХ ст.

Дані рекомендації, як зробити виробничий колектив ефективною організацією, спираються на особливості психології людини таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Особливості психології людини

Біологічні	Людина – соціальна тварина, яке може бути щасливою тільки в групі
	Людина – володіє великими здібностями, які дуже слабо використовуються в «машин моделі» організації;
Індивідуальні	Людина прагне до відповідальності і ці якості повинні бути використані на виробництві;
	Працю людини може приносити йому не менше задоволення, ніж гра, якщо він цікавий і змістовний;
Соціальні	Роль економічних форм стимулювання праці обмежена, вони не є єдиними і тим більш універсальними.

Іншими словами, в цій психологічній організаційній моделі, яка отримала від своїх розробників (Е. Мейо [55], Ф.Ф. Херцберга [56], Д. МакГрегора [57], Р. Лайкер [58] і ін.) назва «школа людських відносин», організація розглядається сферою рішення не тільки виробничих (ділових), але і соціальних проблем.

Висновок до розділу 1

Світовий досвід показує, що соціальна політика підприємства формується в міру розвитку і бізнесу, і суспільства. Адже сильні корпорації зацікавлені в здоровому суспільстві. Підтримка наукових і культурних програм, проведення молодіжної політики, реалізація різних соціальних, екологічних, гуманітарних проектів, все це – невід’ємна складова просування бізнесу в сучасному суспільстві.

Сенс соціального партнерства – в налагодженні конструктивної взаємодії між трьома силами: державними структурами, некомерційними організаціями та комерційними підприємствами. Соціальні контакти інтегрують бізнес в суспільство. Сьогодні активна соціальна політика стає запорукою успішного функціонування підприємства в рамках свого регіону

Таким чином, соціально орієнтована кадрова політика підприємства і пов’язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоб:

- 1) працівник ототожнював себе зі своїм підприємством;
- 2) бажання працівників відповідали цілям підприємства;
- 3) росли продуктивність праці і готовність працівників до роботи;
- 4) працівники були соціально захищені, що надаються в законному порядку або ж за тарифною угодою соціальні послуги при необхідності доповнювалися;
- 5) заохочувалася власна ініціатива працівника при вирішенні його проблем;
- 6) поліпшувалася атмосфера на підприємстві, формувалася сприятливий соціально-психологічний клімат;
- 7) у працівників і у громадськості створювалося позитивне уявлення про підприємство.

Основні напрямки соціальної політики: забезпечення зайнятості; мотивація; стимулювання і винагорода персоналу; охорона праці; соціальний захист працівників підприємства.

Істотну увагу компанія повинна приділяти всьому комплексу соціальних питань та їх впровадження диференційовано в залежності від специфіки підприємств: від організації дозвілля та відпочинку дітей працівників до пенсійного забезпечення йдуть на заслужений відпочинок ветеранів; від реалізації програми підтримки народжуваності до оздоровчих проектів і програм з надання соціальних пільг співробітникам асоціації.

Положення «Про соціальні пільги та компенсації» і колективні договори є основою соціальної програми компанії, істотним внеском у забезпечення захисту трудових і соціально-економічних прав, законних інтересів працівників і в підтримку гідного рівня їх життя.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ТОВ «АУДИТОРСЬКА ФІРМА «РЕВІЗОР»

2.1. Аналіз стану соціальної політики України

До інструментів кількісного управління процесами реалізації державної соціальної політики, обґрунтування необхідних джерел доходів і соціальних видатків належить складання соціального бюджету [59]. Соціальний бюджет – це функціональний підсумок усіх видатків і доходів, віднесених до галузей соціального захисту. Він показує обсяги коштів, які держава витрачає на пенсії, охорону здоров'я, а також на всю систему соціального захисту, що є відправною точкою для аналізу рентабельності національної системи соціального захисту й забезпечує системний підхід до прогнозування соціальних витрат та їх фінансування, зв'язки соціального бюджету з демографічним і макроекономічними показниками, оперативне реагування на зміни в законодавстві, здійснення розрахунків для окремих сценаріїв розвитку економіки. Сьогодні пріоритетними завданнями у сфері соціального захисту та соціального забезпечення є підвищення ефективності управління бюджетними коштами для державної підтримки соціально бідних верств

населення, подальше реформування сфери надання соціальних послуг і соціального захисту.

Складання соціального бюджету належить до інструментів кількісного управління процесами реалізації державної соціальної політики, обґрунтування необхідних джерел доходів і соціальних видатків належить. Соціальним бюджетом називають всю сукупність розрахункових показників, які можуть характеризувати мінімальне споживання матеріальних благ і послуг різними верствами населення (соціально-демографічними групами). Він показує обсяги коштів, які витрачаються державою на охорону здоров'я, пенсії, а також на цілу систему соціального захисту, що є підставою для початку аналізу рентабельності національної системи соціального захисту й забезпечує системний підхід до прогнозування соціальних витрат та їх фінансування, зв'язки соціального бюджету з демографічним і макроекономічними показниками, оперативне реагування на зміни в законодавстві, здійснення розрахунків для окремих сценаріїв розвитку економіки. Сьогодні пріоритетними завданнями у сфері соціального захисту соціального забезпечення та соціального захисту є підвищення ефективності управління бюджетними засобами для підтримки державою соціально бідних верств населення, продовження реформування сфери надання соціальних послуг і соціального захисту. Усього Міністерство соціальної політики України в держбюджеті на 2019 р. виділило 196 723 672,0 млрд грн. Пенсійний фонд із цієї суми становить 172 576 299,5 млрд грн. Це на 24,576 млрд грн (або на 9,7 %) більше, ніж у 2018 р.

У бюджеті на 2019 р. передбачено вирішення поставлених питань соціального походження проти показників 2018 р. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Заходи соціального характеру, на які передбачено виділення коштів із державного бюджету на 2020 р.

Питання соціального характеру	Кошти, які передбачено виділити, млрд грн / %
Збільшення допомоги сім'ям із	93 784,2 млрд грн

дітьми	
Збільшення мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму для працюючих осіб	на 13 %
Субвенції на допомогу сім'ям із дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам із дитинства, дітям-інвалідам	59,5 млрд грн

Переглянувши таблицю, ми можемо сказати, що держава планує підвищити рівень життя населення, але чи вдасться це – невідомо.

Мінімальна зарплата у місячному розмірі: з 1 січня — 4723 грн.;
Мінімальна зарплата у погодинному розмірі: з 1 січня — 28,31 грн.
Прожитковий мінімум у 2020 році планується встановити у наступних розмірах

Таблиця 2.2

Запланований прожитковий мінімум у 2020 році

Розмір прожиткового мінімуму	Період дії		
	1 січня – 30 червень	1 липня – 30 листопада	1 грудня – 31 грудня
Розмір прожиткового мінімуму на одну особу	2027	2118	2189
Дітям до 6 років	1779	1859	1921
Дітям від 6 до 18 років	2218	2318	2395
Працевдатним особам	2102	2197	2270
Особам, які втратили працевдатність	1638	1712	1769

Держава підвищила мінімальні розміри виплат, розмір не дуже великий, але в порівнянні з минулими роками істотно змінились. Зміни позитивні, та обіцяють подальший підйом в гору. Також у графічному вигляді на рис. 2.1.

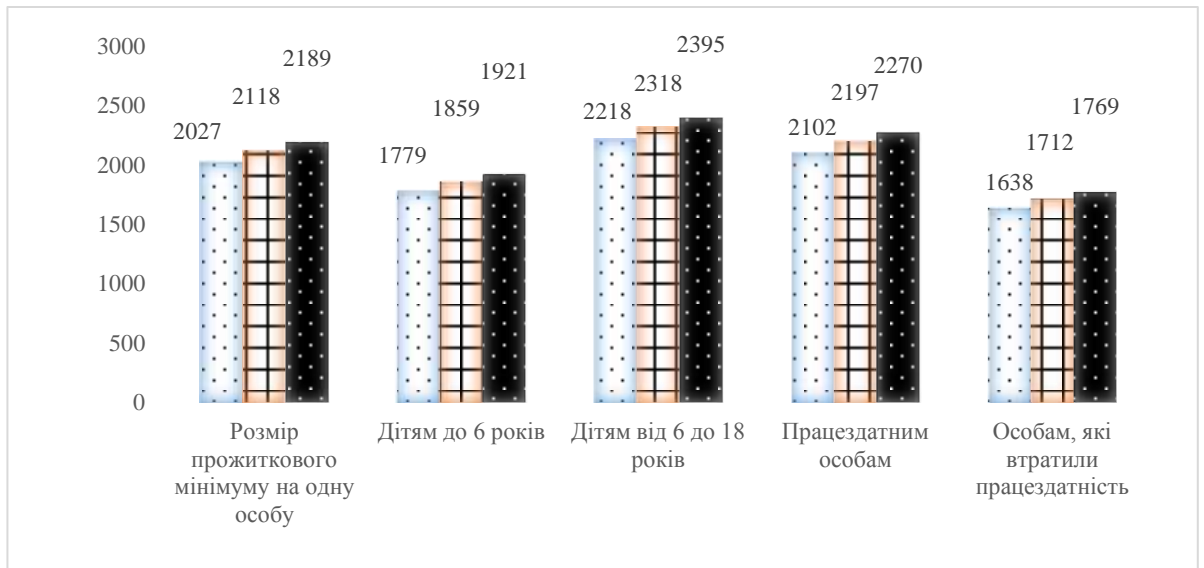


Рис. 2.1. Запланований прожитковий мінімум у 2020 році

Отже, можна сказати що держава в 2020 р., позитивно налаштована на підвищення допомоги. Але зі зростанням цін на продукти та речі, що ми простежуємо на сьогоднішній час, підвищення соціальної допомоги є мізерним. У 2020 р. прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць становитиме з 1 січня 2020 р. 2027 грн, із 1 травня – 2118 грн, із 1 грудня – 2189 грн, а для основних соціальних і демографічних груп населення: дітей віком до шести років із 1 січня 2020 – 1779 грн, із 1 травня – 1859 грн, з 1 грудня – 1921 гривні; дітей віком від шести до 18 років із 1 січня 2020 – 2218 гривень, із 1 травня – 2318 грн, із 1 грудня – 2395 грн; працездатних осіб: із 1 січня 2020 – 2102 грн, із 1 травня – 2197 грн, із 1 грудня – 2270 грн; для осіб, які втратили працездатність, із 1 січня 2020 – 1638 грн, із 1 травня – 1712 грн, із 1 грудня – 1769 грн. Отже, не з 1 січня, а з 1 травня 2020 р. збільшиться розмір деяких соціальних виплат (соціальні допомоги), що залежать від прожиткового мінімуму, наприклад виплати для допомоги одиноким матерям, при вагітності й пологах, допомоги на дітей, над якими встановлено опіку та піклування [60].

2.2. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Оскільки об'єктом цього дослідження є Товариство з обмеженою відповідальністю «Аудиторська фірма «Ревізор», необхідно дати загальну характеристику даного підприємства. Місце знаходження ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»: Україна, Харківська область, м. Харків. Юридична адреса ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» – Україна, 61202, Харківська обл., місто Харків, Жовтневий район, ПРОСПЕКТ ЛЮДВИГА СВОБОДИ, будинок 35, квартира 411. ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» є юридичною особою і має у власності відокремлене майно, що враховується на його самостійному балансі.

ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» може брати участь в діяльності господарських товариств і товариств і створювати їх на території України і за її межами. ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» не має філій та представництв. ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» несе відповідальність за своїми зобов'язаннями всім своїм майном, на яке за законодавством України може бути звернено стягнення. Товариство не відповідає за зобов'язаннями своїх учасників. Держава та її органи не несуть відповідальності за зобов'язаннями.

ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» працює на ринку аудиту і супутніх послуг з січня 2004 року.

Співробітники компанії мають вищу освіту у своїй сфері, досвід роботи в аудиторській діяльності, аудитори мають сертифікати серії А, сертифікати САР, АССА, вони щорічно проходять курси підвищення кваліфікації, приймають участь у тренінгах та семінарах в області аудиту, бухгалтерського обліку та МСФЗ. Вони також є членами Співки аудиторів України, Федерації професійних бухгалтерів і аудиторів України, Ради незалежних бухгалтерів та аудиторів України, Співки податкових консультантів України.

У березні 2011 року ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» успішно пройшла зовнішню експертизу якості послуг аудиту, проведеного

Аудиторською палатою України.

ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» має досить великий досвід у наданні аудиторських послуг організаціям, що працюють в різних секторах економіки і відрізняються один від одного за формами власності, системами управління та фінансовим становищем. Клієнтами є: державні підприємства; будівельні компанії; рекламні, туристичні, фармацевтичні та фінансові компанії, виробничі і торговельні підприємства; представництва нерезидентів, неприбуткових організацій та ін.

Досвід, накопичений роками роботи на ринку праці дозволяє розробляти обґрунтовані рекомендації для клієнта, зробити краще управління бізнесом, зниження податкових і правових ризиків і поліпшенням фінансових показників організації в цілому.

За рахунок поетапного виконання зобов'язань, передбачених договором, фірма гарантує якість послуг відповідно до внутрішньо корпоративних стандартів та міжнародних стандартів контролю якості, аудиту, інших атрибутів стабільності та впевненості у майбутньому, і супутніх послуг.

Головні види аудиторських послуг, які можуть надаватися аудиторською фірмою, зокрема, це послуги у сфері аудиту. Насамперед, це робота по наданню послуг з впевненості у майбутньому, до яких належать такі:

- 1) аудит історичної фінансової інформації, особливо фінансової звітності;
- 2) огляд історичної фінансової інформації, особливо фінансової звітності;
- 3) послуги з надання впевненості, які не є аудитом чи оглядом історичної фінансової інформації:
- 4) оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) системи внутрішнього контролю (аудиту);
- 5) оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) використання виробничих потужностей;
- 6) перевірка ефективності (відповідності) функціонування системи

управління;

7) оцінка (перевірка) ефективності (відповідності) системи матеріального стимулювання та оплати праці персоналу;

8) оцінка (тестування) надійності системи бухгалтерського обліку;

9) інші завдання, які виконуються як завдання з надання впевненості.

ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» надає інші послуги, пов'язані з професійною діяльністю, визначені Законом України «Про аудиторську діяльність». Серед них:

1) консультації з питань бухгалтерського обліку та фінансової звітності:

а) обрання облікової політики;

б) організація бухгалтерського обліку;

в) трансформація звітності в інші, ніж використовувані нині концептуальної основи;

2) консультації з питань оподаткування та організації податкового обліку й податкової звітності;

3) консультації з інших питань менеджменту і бізнесу:

а) організаційного управління – структуризація, реструктуризація, розробка нової системи обліку, внутрішнього контролю, внутрішнього аудиту, управління в цілому, розробка внутрішніх інструкцій для посадових осіб;

б) управління грошовими потоками, інвестиційної політики;

в) інші послуги.

Наведемо у графічному виді організаційну структуру ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» рис. 2.2.

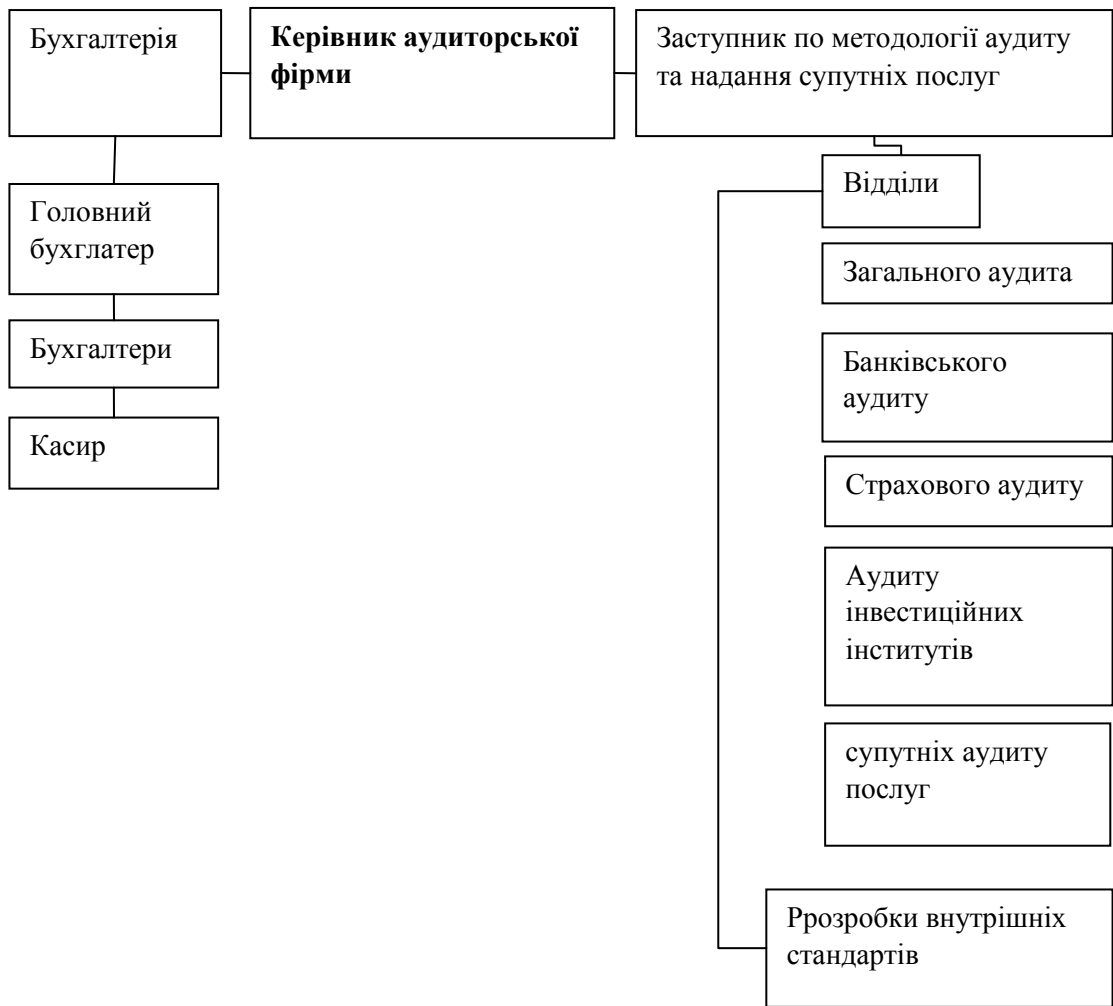


Рис. 2.2. Організаційна структура ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Організаційна структура ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» дуже стандартна для аудиторських фірм, не має не яких нарікань. Організаційна структура висловлює форму розподілу і кооперації праці в сфері управління і робить активний вплив на процес функціонування підприємства. Структура дуже досконала та ефективна, має вплив на об'єкт управління і підвищує результативність роботи підприємства.

2.3. Аналіз стану соціальної політики в організації

З метою аналізу соціальної політики необхідно звернутися до локальних

нормативно-правовим документам, чинним в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» і містить положення про розглянутому питанні. Так, згідно з колективним договором на 2015-2017 роки, прийнятому на конференції трудового колективу, ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» забезпечує своїм працівникам і пенсіонерам своєчасну і повну виплату державних соціальних допомог, компенсацій та пільги. При наявності фінансових можливостей ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» виділяє безпроцентні позики працівникам, які пропрацювали більше 2-х років і які не мають стягнень для лікування і невідкладних потреб.

ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» забезпечує новорічними подарунками дітей працівників фірми. ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» укладає договір добровільного медичного страхування працівників підприємства від кліщового енцефаліту. – працівникам виплачуються одноразові допомоги; – в зв'язку з виходом на пенсію, які пропрацювали в фірмі від 5 до 10 років в розмірі 2-х мінімальних окладів; від 10 до 15 років в розмірі 3-х мінімальних окладів; які пропрацювали від 15 до 20 років в розмірі 4-х мінімальних окладів; які пропрацювали від 20 до 25 років в розмірі 5-ти мінімальних окладів; від 25 до 30 років в розмірі 6-ти мінімальних окладів; від 30 років і вище в розмірі 7-ми мінімальних окладів. – на поховання працівників в розмірі 5-ти мінімальних окладів; пенсіонерів – 2-х мінімальних окладів. – плату за харчування працівників у їдальні фірмі здійснювати за цінами всередині підприємства. Надавати 1 день із збереженням заробітної плати: – Ювілярам, в день досягнення пенсійного віку, за наявності стажу роботи в фірмі 10 років і вище. – Молодим в день одруження. Таким чином, всі соціальні гарантії, які надаються ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» можна умовно розділити на 3 основні групи:

1. Соціальні гарантії грошового характеру (безпроцентні позики, одноразові виплати і ін.);
2. Соціальні гарантії, пов'язані з наданням пільгового надання послуг з аудиторської та юридичної сфери;
3. Інші (автопослуги, додаткові вихідні, добровільне медичне страхування, новорічні подарунки, послуги бібліотеки та ін.).

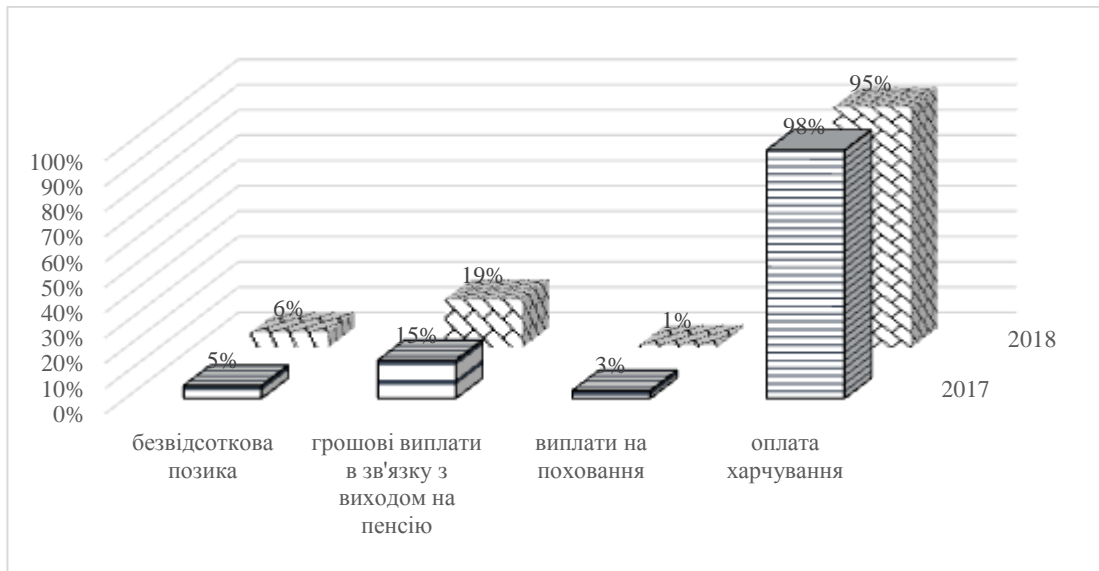


Рис. 2.2. Отримання працівниками ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» соціальних гарантій грошового характеру

З представленої діаграми рис. 2.2. видно, що найбільш затребуваною соціальною послугою є надання пільгового харчування працівникам підприємства, так як цією гарантією скористалися 98% працівників підприємства в 2017 році і 95% – в 2018 році. На другому місці – одноразові грошові виплати в зв'язку з виходом на пенсію або стажем роботи (15% і 19% відповідно). Безпроцентної позичкою скористалися 5% і 6% працівників відповідно. Виплата на поховання була надана 3% і 1% відповідно.

На наступному рисунку 2.3. розглянемо отримання ТОВ «Аудиторська фірма» «Ревізор» інших соціальних гарантій.

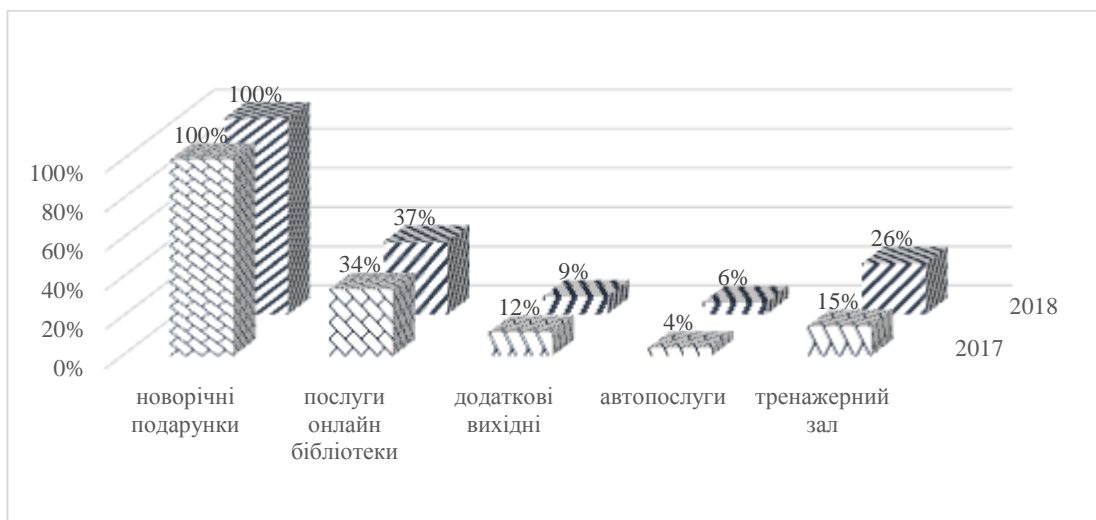


Рис. 2.3. Отримання працівниками ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» інших соціальних гарантій

З представленої діаграми рис. 2.3. видно, що всіма працівниками підприємства отримані новорічні подарунки, 34% і 37% працівників в 2017 і 2018 роках відповідно отримані послуги онлайн бібліотеки, 12% і 9% відповідно – додаткові вихідні, 4% і 6% – автопослуги, 15% і 26% – звернулися до послуг тренажерного залу.

З метою визначення ефективності перерахованих вище заходів соціального спрямування та виявлення їх впливу на мотивацію працівників, була розроблена і запропонована до заповнення працівниками підприємства анкета (додаток М).

2.4. Аналіз основних техніко-економічних та фінансових показників діяльності організації

Аналіз основних фінансових та техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» використовується для дослідження діяльності підприємства як в цілому, так і окремих його структурних відділів, робочих місць.

Мета аналізу техніко-економічних показників – це висновок про можливість оптимального використання матеріальних, фінансових, інтелектуальних і трудових ресурсів, а також вивчення впливу технічного переоснащення та організаційного розвитку на підсумкові результати діяльності підприємства: зростання обсягів виробництва, підвищення якості продукції, що випускається або ж надання послуг, динаміка зміни собівартості і прибутку, рівень рентабельності.

Техніко-економічні показники застосовуються для планування та аналізу праці, рівня техніки, використання основних і оборотних фондів, трудових ресурсів; встановлення прогресивних техніко-економічних норм і нормативів. Джерелом інформації для такого аналізу є планово-нормативні

дані, матеріали оперативного, бухгалтерського обліку, фінансові результати (Додатки А – Л).

Аналіз основних фінансових та техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» представлено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТОВ
«Аудиторська фірма «Ревізор»

Показники	Одиниці виміру	2017 рік	2018 рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне %
1	2	3	4	5	6
1. Обсяг товарної продукції	тис. грн.	29918,8	25586,6	-4332,2	-14,48
2. Чистий дохід від реалізації продукції	тис. грн.	24905,2	20980,9	-3924,7	-15,7
3. Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	(23757,3)	(19805,6)	-3951,7	-16,6
4. Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	(236,0)	(717,0)	481	203,8
5. Середньорічна вартість основних засобів	тис. грн.	290,2	234,1	-56,1	-19,3
6. Коефіцієнт зносу	%	45,2	52,67	7,47	12,53
7. Фондовіддача	-	105,1	111,3	6,2	6,01
8. Фондомісткість	-	0,0097	0,091	0,0813	8,38
9. Фондоозброєність	тис. грн./осіб	10,75	8,67	-2,08	-19,35

Продовження табл. 2.3

Показники	Одиниці виміру	2017 рік	2018 рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне %
1	2	3	4	5	6
10. Питома вага необоротних активів в загальній вартості активів	%	6,43	6,5	0,07	1,08
11. Середньооблікова чисельність штатного персоналу	осіб	69	68	-1	0,98
12. Середньооблікова	осіб	72	71	-1	0,98

чисельність персоналу					
13. Фонд оплати праці всього персоналу	тис.грн.	3122,88	3954,69	831,81	1,26
14. Фонд оплати праці штатного персоналу, в т. ч.:	тис.грн.	2992,76	3787,59	794,83	1,26
фонд основної заробітної плати;	тис.грн.	2723,41	3446,7	723,29	1,26
фонд додаткової заробітної плати	тис.грн.	269,35	340,89	71,54	1,26
15. Середньомісячна заробітна плата одного працівника	грн.	3614,45	4641,66	1027,21	1,28
16. Середньогодинна продуктивність праці	тис. грн./ люд.-год.	0,33	0,27	-0,06	81
17. Середньорічна продуктивність праці	тис. грн./ люд.-днів	997,3	852,88	-144,42	-14,48
18. Трудомісткість	люд.-год./ тис.грн.	3,05	3,64	0,59	19,34
19. Трудові витрати на 1 грн. товарної продукції	-	0,022	0,027	0,005	22,72
20. Номінальний фонд робочого часу, всього, в т. ч.:	люд.-год.	60120	58087	-2033	-3,38
не відпрацьований час	люд.-год.	7347	6960	-387	-5,27
22. Чиста рентабельність продаж	%	0,62	2,07	1,45	2,34

Розглянувши данні на табл. 2.3 слід зробити такі висновки: чистий дохід від реалізації продукції знизився у порівнянні з попереднім роком на 15,7%, собівартість реалізованої продукції, у свою чергу, на 16,6%, один з основних показників виробничої діяльності – обсяг товарної продукції у 2018 році у порівнянні з 2017 роком зменшився на 14,5%.

Охарактеризувати діяльність підприємства з боку технічної оснащеності допоможуть такі показники як коефіцієнт зносу, середньорічна вартість основних фондів, фондомісткість, фондівіддача та фондоозброєність. Отже, вартість основних фондів порівняно з попереднім роком зменшилась на 56,1 тис. грн. (19,3%), зменшилась також фондоозброєність праці та показники фондомісткості, а показник

фондовіддачі зріс. Коефіцієнт зносу, який в 2018 році порівняно з 2017 роком виріс на 12,53%, говорить про погіршення технічного стану основних засобів організації. У випадку, коли використання основних фондів покращується, то фондовіддача має зростати, а фондомісткість, навпаки – зменшуватися. У нашому випадку, все так і є.

Значення фондовіддачі в 2018 році збільшилась на 6,2 (6,01%), а фондомісткість зменшилась на 0,0813. Фондоозброєність зменшилась у 2018 році порівняно з 2017 роком на 19,35%, що вказує на зменшення рівня забезпеченості основними виробничими фондами персоналу організації.

Середньооблікова чисельність штатного персоналу та середньооблікова чисельність всього персоналу у 2018 році у порівнянні з 2017 роком зменшилися на 1 особу. У зв'язку з цим відбулося зменшення на 21,9 тис. грн. в 2018 році фонду оплати праці всього персоналу порівняно з 2017 роком, але в той же час розмір фондів виріс, бо в країні виріс розмір мінімальної заробітної плати, фонд основної заробітної плати також в 2018 році зменшився із за звільнення 1 сотрудника, але дуже виріс на (723,49 тис. грн.) це із за того, що виріс розмір мінімальної заробітної плати в країні, фонд додаткової заробітної плати в 2018 році виріс 1,84% (71,54 тис. грн.).

Підвищення розміру мінімальної заробітної плати триває вже 4 роки, саме цьому, кожного року змінюється фонд оплати праці на підприємстві

Згідно чинного законодавства відбувається поступове підвищення мінімальної заробітної плати, що також відбилося на незначному підвищенні заробітної плати у 2018 році. Так, середньомісячна заробітна плата в 2018 році збільшилась порівняно з 2017 роком на 1,04%.

Якість процесу праці напряму залежить від показників фінансових результатів та фінансового стану організації.

Фінансовий аналіз це процес дослідження та оцінки основних показників підприємства, що дають об'єктивну оцінку його фінансового стану. Основною метою фінансового аналізу є вироблення найбільш обґрунтованих рішень щодо подальшого розвитку підприємства і розуміння його поточного стану.

У науці і науковій практиці під аналізом фінансового стану

підприємства розуміється аналіз бухгалтерської звітності компанії, аналіз її фінансового стану. Під фінансовим станом розуміється сукупність економічних і фінансових показників, що характеризують здатність підприємства до сталого розвитку, в т.ч. до виконання ним своїх фінансових зобов'язань.

Фінансовий аналіз є частиною більш широких термінів: аналіз фінансово-господарської діяльності підприємства та економічний аналіз. В умовах ринкових відносин ключову роль відіграє саме аналіз фінансового стану підприємства. Це пов'язано з тим, що підприємства стають незалежними та несуть повну відповідальність за виробничу і комерційну діяльність перед власниками (акціонерами), працівниками, банками і кредиторами [61].

Економічний стан підприємства це – сукупність показників, що відображають його спроможність покривати свої боргові зобов'язання. Фінансова діяльність охоплює процеси формування, руху і цілісності майна компанії, контроль його використання.

Фінансове становище є результатом взаємодії всіх елементів системи економічних відносин у галузі. Першим етапом економічного аналізу є оцінка структури і динаміки витрат підприємства (табл. 2.3).

Дуже важливе значення для організації мають необоротні активи. Необоротні активи ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» наведені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Аналіз структури і динаміки необоротних
активів підприємства

Види необоротних активів	2017 рік		2018 рік		Відхилення	
	сума, тис. грн.	питома вага, %	сума, тис. грн.	питома вага, %	в сумі, тис. грн.	в структурі, %

Основні засоби (залишкова вартість)	462,4	100	407,8	100	-54,6	-
Всього необоротних активів	462,4	100	407,8	100	-54,6	-

По підприємству за період з 2017 по 2018 роки вартість необоротних активів зменшилася на 54,6 тис. грн., таке зменшення відбулося за рахунок зниження залишкової вартості основних фондів. Структура необоротних активів в 2018 році порівняно з 2017 роком не змінилася. Дані за статтями нематеріальні активи та незавершене виробництво у підприємства відсутні і вона пов'язана передусім з особливістю сфери діяльності фірми.

Значення та динаміка показників ефективності використання основних засобів наведено в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз показників ефективності використання основних засобів

Показники	Формули для розрахунку	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
1	2	3	4	5
Фондовіддача	$F_v = \frac{\text{Товарна продукція}}{\text{Середньорічна вартість основних фондів}}$	103,1	109,3	6,2
Фондомісткість	$F_m = \frac{\text{Середньорічна вартість основних фондів}}{\text{Товарна продукція}}$	0,0097	0,091	0,0813
Фондоозброєність, грн./ осіб	$F_{oz} = \frac{\text{Середньорічна вартість основних фондів}}{\text{Середньорічна чисельність працівників}}$	10,75	8,67	-2,08

У сучасній економіці будь-яке підприємство націлене на максимально ефективне використання своїх ресурсів. Для оцінки господарської діяльності застосовуються економічні показники.

Під фондовіддачею слід розуміти ефективність використання основних фондів, що показує обсяг продукції чи наданих послуг, до середньої вартості основних фондів.

Фондомісткості – це зворотна сторона фондovіддачі, і, як і фондovіддача, вона може розраховуватися виходячи з різних баз для розрахунку, в якості яких можуть виступати: обсяги валової; обсяги товарної; обсяги реалізованої продукції.

Фондоозброєність це показник, що характеризує вартість основних засобів, які припадають на одного працівника. Фондоозброєність праці визначається через відношення вартості основних засобів підприємства в порівнянних цінах до середньої річної облікової чисельності працівників.

Ще одним показником ефективності є показник рентабельності основних фондів. А оскільки у формулі використовується показник прибутку від основної діяльності, а він у нас має від'ємне значення, то розрахунок його вважаємо за недоцільний.

Серед означених у табл. 2.5 показників виявилось, що відбулося незначне покращення значення показників фондovіддачі та фондоємності. А показник фондоозброєності зменшився у 2017 році. Таке погіршення відбулося у зв'язку зі зменшенням кількості працівників та зменшенням вартості основних виробничих фондів.

Слід постійно здійснювати моніторинг показників ефективності використання основних фондів у динаміці та аналізувати фінансові показники організації, так як від покращення фінансового стану організації прямо залежить її економічне майбутнє.

Одним з важливих показників діяльності підприємства є операційні витрати на виробництво й реалізацію продукції, послуг. Від їх розміру залежать фінансові результати діяльності організації.

Загальний аналіз операційних витрат розглянутий у табл.2.6.

Таблиця 2.6

Аналіз структури і динаміки операційної діяльності організації

№ з/п	Показники	2017 рік		2018 рік		Відхилення	
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	абсолютне	відносне, %
1	Матеріальні	650,5	9,51	720,43	9,97	69,93	0,38

	витрати						
2	Вартість товарів та послуг	3457,43	50,56	3546,65	49,08	89,22	-1,97
3	Амортизація	1467,32	21,46	1673,47	23,16	206,15	1,56
4	Витрати на оплату праці	3122,88	13,76	3954,69	12,72	831,81	1,26
5	Відрахування на соціальні цілі	156,12	2,28	176,78	2,45	20,66	0,15
6	Інші операційні витрати	165,6	2,42	189,4	2,62	23,8	0,19
7	Всього	6838,17	100,0	7226,03	100	432,67	-

Аналіз даних, проведений як у табл. 2.6 показав, що в порівнянні з минулим роком в звітному році майже всі елементи витрат збільшилися. Виключенням стали такі статті витрат як витрати на оплату праці та вартість товарів і послуг. Також слід зробити висновок, що найбільшу питому вагу в структурі витрат як в 2017, так і в 2018 році займають витрати вартості товарів та послуг, а також витрати на оплату праці та матеріальні витрати.

В елемент витрат на оплату праці включаються: витрати на оплату праці персоналу організації, включаючи премії працівникам за результати, а також компенсації у зв'язку з підвищенням цін і індексацією доходів у межах норм, передбачених законодавством. Те, що витрати на оплату праці займають досить велику питому вагу є позитивним аспектом, оскільки керівництво організації намагається задовольнити потреби працівників. Але також необхідно зазначити, що елемент «Матеріальні витрати» в 2018 році збільшився на 0,46%, а витрати на оплату праці, в свою чергу, зменшилися на 1,04%, що має викликати занепокоєння керівництва.

Аналіз ефективності діяльності підприємства проводиться за групами відносних показників. Дана група показників характеризує прибутковість понесених витрат у процесі діяльності. Витратні показники рентабельності характеризують доходність понесених витрат (виробничих, комерційних, інвестиційних тощо) у процесі діяльності. Дані показники характеризують ефективність використання засобів, спожитих у процесі виробництва або

здійснення інших видів діяльності, а саме скільки підприємство отримує прибутку (ефекту) з кожної гривні, витраченої на здійснення певного виду діяльності. Аналіз витратних показників рентабельності надано у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Аналіз витратних показників рентабельності, %

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт покриття операційних витрат	105,56	105,33	-0,23
Коефіцієнт окупності операційних витрат	94,73	95,35	0,62

З вище представленої табл. 2.7. у 2018 році спостерігається тенденція зменшення коефіцієнта покриття операційних витрат на 0,23% та збільшення коефіцієнта окупності операційних витрат на 0,62%. Зміни хоч і незначні, але все ж таки відбулися. В стабільно працюючій фірмі, представлені витратні показники рентабельності мають зазнати змін навпаки, тобто коефіцієнт покриття повинен збільшуватися, а коефіцієнт окупності операційних витрат – зменшуватися.

2) доходні показники рентабельності характеризує ефективність комерційної діяльності вони відображають, суму прибутку, яку отримує підприємство з кожної гривні продажу. Розраховуються як відношення прибутку від реалізації робіт, послуг (чистого прибутку) до чистого доходу підприємства.

3) ресурсні показники рентабельності розраховуються, якщо необхідно визначити доходність ресурсів або капіталу підприємства (власного, залученого, основного, оборотного тощо). Вони визначаються як відношення прибутку (валового, загального або чистого) до вартості активів (капіталу) або їх складових. Результати розрахунку показують ефективність діяльності підприємства, активів (капіталу) і їх складових (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Аналіз ресурсних показників рентабельності

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Чиста рентабельність активів	4,23	13,1	8,87
Чиста рентабельність власного капіталу	-16,6	-30,65	-14,05
Чиста рентабельність залученого капіталу	3,37	9,17	5,8
Чиста рентабельність необоротних активів	-60,69	-201,2	-140,51
Чиста рентабельність оборотних активів	4,54	14,01	9,47

У табл. 2.8. зазначені розрахунки ресурсних показників рентабельності: чистої рентабельності активів, чистої рентабельності власного капіталу, чистої рентабельності залученого капіталу, чистої рентабельності необоротних активів, чистої рентабельності оборотних активів.

Проаналізувавши ресурсні показники рентабельності слід зазначити, що про позитивну динаміку свідчить збільшення даних показників та їх позитивне значення. У нашому випадку не всі показники підходять під цю норму. Такі показники, як чиста рентабельність активів, чиста рентабельність залученого капіталу, чиста рентабельність оборотних активів, мають позитивну тенденцію, так як в звітному році спостерігається збільшення значення даних показників. А такі показники як чиста рентабельність власного капіталу та чиста рентабельність необоротних активів мають тенденцію погіршення, що є негативним аспектом для організації.

Аналіз фінансового стану підприємства передбачає визначення та оцінку динаміки показників ліквідності, фінансової стійкості та ділової активності.

Ліквідність балансу визначається як ступінь покриття зобов'язань підприємства його активами, строк перетворення яких у гроші відповідає строку погашення зобов'язань. Аналіз коефіцієнтів ліквідності фірми представлені в табл. 2.9. Треба зазначити, що занадто високі значення показників свідчать про нераціональне управління елементами оборотного капіталу (грошовими коштами, запасами та дебіторською заборгованістю) [62].

Таблиця 2.9

Аналіз коефіцієнтів ліквідності ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт покриття	0,81	0,77	-0,04
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,08	0,18	0,10

У 2018 році назріла тенденція зниження значення коефіцієнта покриття з 0,81 до 0,77 (зменшення 0,04), що свідчить про несвоєчасну ліквідацію боргів. Значення коефіцієнта швидкої ліквідності збільшилося майже в 2 рази (з 0,08 до 0,18), але є незадовільним, оскільки виходить за межі нормативних меж.

Під фінансовою стійкістю підприємства слід розуміти його платоспроможність в часі з дотриманням умови фінансової рівноваги між власними та залученими коштами [63].

Фінансова стійкість підприємства передбачає, що ресурси, вкладені в підприємницьку діяльність, мають окупитися за рахунок грошових надходжень, а отриманий прибуток забезпечувати самофінансування та незалежність підприємства від зовнішніх джерел формування активів.

По відношенню до соціально-економічних систем термін «фінансова стабільність безпосередньо пов'язаний зі стабільним фінансовим станом підприємства, під яким розуміється» здатність підприємства фінансувати свою діяльність»

Аналіз показників стійкості підприємства представлений у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Аналіз показників фінансової стійкості підприємства

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт автономії	-0,25	-0,43	-0,18
Коефіцієнт фінансової залежності	-3,92	-2,34	-1,58
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,83	0,62	-0,21

Коефіцієнт фінансової стійкості	-0,20	-0,3	-0,1
Коефіцієнт фінансового ризику (фінансування)	-4,92	-3,34	-1,58
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	1,25	1,42	0,17
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	-0,35	-0,26	-0,09

Коефіцієнт автономії, який характеризує частку власників організації в загальній сумі авансованих коштів, в даному випадку носить негативний характер, оскільки має взагалі від'ємне значення (та ще і збільшив негативне відхилення на 0,18 в 2017 році). Зробивши аналіз загального стану всіх показників фінансової стійкості на підприємства можна сказати, що значення майже всіх показників незадовільне. Лише два показники, а саме: коефіцієнт фінансового ризику та коефіцієнт маневреності власного капіталу мають більш позитивне значення та знаходяться в рамках нормативного значення.

В динамічності розвитку організації та швидкості обороту засобів організації проявляється її ділова активність. Критеріями ділової активності є рівень ефективності використання ресурсів організації, стійкість економічного зростання, ступінь виконання завдання за основними показниками господарської діяльності тощо [64].

Стабільність фінансового положення підприємства в умовах ринкової економіки зумовлена значною мірою його діловою активністю, яка залежить від широти ринків збуту продукції, на ефективності використання ресурсів і стійкості економічного зростання, ступеня виконання поставленого плану за основними показниками господарської діяльності, рівня ефективності використання ресурсів і стійкості економічного зростання, його ділової репутації. Ділова активність підприємства у фінансовому аспекті проявляється передусім у швидкості обороту його засобів. Аналіз ділової активності полягає в дослідженні рівнів і динаміки різноманітних коефіцієнтів оборотності. Абсолютні показники ділової активності є: прибуток, обсяг продажів і ін.

Ділова активність організації вельми чутлива до постійних змін різних умов і факторів. Макроекономічні фактори роблять базисне вплив на ділову активність господарюючих суб'єктів, і під впливом цих факторів також може вироблятися або сприятливий «підприємницький клімат», що активізує умови для активного поведінки господарюючого суб'єкта, або навпаки – передумови до скорочення і припинення ділової активності підприємства

У табл. 2.11. здійснений розрахунок показників ділової активності ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор».

Таблиця 2.11

Аналіз показників ділової активності підприємства

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт оборотності активів	6,88	6,38	-0,5
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	7,97	6,82	-1,15
Коефіцієнт оборотності запасів	8,69	8,35	-0,34
Коефіцієнт оборотності коштів у розрахунках	49,72	42,6	-7,12
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	-27,02	-14,93	-12,09
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	6,02	5,03	-0,99

За результатами аналізу табл. 2.11, можна зробити висновок, що показники ділової активності мають негативну тенденцію та потребують негайного вирішення даного питання, оскільки саме показники ділової активності дають змогу оцінити ефективність використання підприємством власних коштів. Показники ділової активності організації характеризують діяльність організації і її можливості при просуванні на відповідному ринку.

2.5. Аналіз трудових показників підприємства

2.5.1. Аналіз кількісного та якісного складу персоналу

Аналізуючи забезпеченість ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» трудовими ресурсами, слід уважно оцінювати їх динаміку по відношенню до минулого року. Для цього треба проаналізувати забезпеченість організації трудовими ресурсами та зважати на зміну чисельності за категоріями і групам працюючих.

Забезпеченість персоналом організації і ефективність його використання є важливим фактором продуктивності праці. Аналіз використання трудових ресурсів спрямований на забезпечення повної зайнятості персоналу організації, високої продуктивності праці, забезпечення комфортних умов для роботи всіх співробітників і належного рівня зарплати.

В табл. 2.12 представлений аналіз забезпеченості організації наявними трудовими ресурсами.

Таблиця 2.12

Аналіз забезпеченості організації трудовими ресурсами

Показники	2017 рік		2018 рік		Абсолютне відхилення	Відхилення в структур, %
	осіб	Структура, %	осіб	Структура, %		
Середньооблікова чисельність штатного персоналу	72	100	71	100	-1	0
Робітники	18	25,5	18	26	0	0
Керівники	14	19,1	14	19,6	0	0
Спеціалісти	26	36,3	25	34,8	1	4,84
Службовці	14	19,1	14	19,6	0	0

Із табл. 2.10 слід зробити такі висновки: чисельність наявного персоналу у 2018 році порівняно з 2017 роком зменшилась на одну особу. Означене зменшення чисельності персоналу організації мало місце за категорією службовці, на дві особи в 2018 році, а чисельність працюючих спеціалістів, навпаки, у порівнянні з 2017 роком зросла на одну особу або на 4,84 % в 2018 році.

Показники руху персоналу невисокі, що свідчить про високу стабільність колективу і відповідальне ставлення керівництва фірми до найму нових працівників, серйозні вимоги до їх професійного, морального, комунікативного рівнів.

За іншими ж категоріями персоналу змін не було. Взагалі, за період, що аналізується, значних зрушень у структурі працівників не відбувалося.

Для проведення аналізу руху та стабільності персоналу організації за період з 2017 по 2018 рік вихідні дані наведено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Вихідні дані для розрахунків руху та стабільності персоналу

Показники	2017 рік	2018 рік	Відхилення	
			Абсолютне	Відносне, %
1. Середньооблікова чисельність штатного персоналу, осіб	72	71	-1	98,6
2. Прийнято працівників, осіб	3	1	-2	33,3
3. Вибуло працівників, осіб	1	2	1	100
у тому числі:				
з власного бажання і за порушення трудової дисципліни, осіб	2	3	1	100

Користуючись наведеними вище показниками, в табл. 2.11 здійснено аналіз коефіцієнтів руху працівників організації, а саме: коефіцієнт заміщення, коефіцієнт загального обороту робочої сили, коефіцієнт обороту зі звільнення, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт обороту з прийому.

Такі показники дають змогу, в свою чергу, проаналізувати тенденцію (негативна чи позитивна) у поточному році в порівнянні з попереднім. І на основі розрахованої інформації, забезпечити впровадження заходів, щодо знищення негативних тенденцій.

Якість управління персоналом характеризується показниками інтенсивності руху його працівників.

Рух персоналу організації пов'язаний з набором нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями всередині підприємства. Вибуття обумовлюється різноманітними як об'єктивними, так і суб'єктивними причинами.

Проведений аналіз коефіцієнтів руху працівників наведено у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Аналіз коефіцієнтів руху персоналу організації.

Показники	2017 рік	2018 рік	Абсолютне відхилення
Коефіцієнт загального обороту робочої сили (K_{30})	0,14	0,12	0,01
Коефіцієнт заміщення (K_3)	0,07	-0,04	-0,11
Коефіцієнт обороту з прийому ($K_{оп}$)	0,11	0,04	-0,07
Коефіцієнт обороту зі звільнення	0,037	0,08	0,043
Коефіцієнт плинності кадрів ($K_{плин}$)	0,037	0,08	0,043

Отримавши дані стабільності та руху працівників організації, слід зробити наступні висновки: загальна чисельність працівників організації у 2018 році зменшилась відносно 2017 року на одну особу, коефіцієнти з плинності кадрів, обороту зі звільнення, заміщення у поточному році погіршилися, що свідчить про не дуже дієву кадрову політику ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», а покращення чи стабілізацію кадрового складу організації показують інші показники – загальний коефіцієнт обороту кадрів, коефіцієнт обороту по прийому.

Також необхідно звернути увагу на те, що коефіцієнт плинності кадрів збільшився у поточному році на 0,043, що є значним негативним фактором, але не зовсім критичним для організації.

Коефіцієнт загального обороту персоналу характеризує рівень оновлення складу робітників. Цей показник в 2018 році зменшився на 0,01.

В організації спостерігається певна плинність персоналу, що може викликати згодом деякі економічні витрати, а також викликати кадрові, організаційні та технологічні складнощі. Необхідно більше уваги приділити причинам плинності персоналу, бо вона має негативну тенденцію до

збільшення.

Серед головних причин плинності персоналу були названі такі як незадоволеність заробітною платою (а саме несвоєчасна її виплата та незадоволення розміром заробітної плати, відсутністю премій та доплат), а також певний негативний соціально-психологічний клімат в колективі.

Виявлення мотивів, факторів і причин плинності кадрів проводиться при допомозі спеціальних процедур: вивчення анкетних даних; бесіди із працівником, який звільняється, а також з його колегами і начальниками, результати записують в журналі з обліку звільнень.

2.5.2. Аналіз використання робочого часу

Використання робочого часу є одним з ключових показників ефективності діяльності організації. Адже забезпеченість фірми персоналом дає позитивні результати лише у тому випадку, коли у повній мірі відбувається використання фонду робочого часу. Аналіз використання робочого часу дозволяє дати оцінку раціонального використання трудових ресурсів. Від раціонального використання робочого часу залежить ефективність роботи підприємства і виконання техніко-економічних показників.

Аналіз використання фонду робочого часу має на меті виявлення резервів щодо підвищення ефективності використання робочого часу. Етапами такого аналізу можуть бути: виявлення невиправданих витрат робочого часу, встановлення конкретних причини і місця виникнення цих витрат, виявлення їх впливу на ефективність праці у колективі.

Аналіз використання фонду робочого часу представлено у табл. 2.15.

Таблица 2.15

Аналіз використання фонду робочого часу

Показники	2017 рік	2018 рік	Відхилення у
-----------	----------	----------	--------------

	людино- годин	структура, %	людино- годин	структура, %	структурі, %
Фонд робочого часу, усього	60120	100	58087	100	-
Відпрацьований час	52773	87,78	50962	87,73	-0,05
Невідпрацьований час	7347	12,22	7125	12,27	0,05
у тому числі:					
щорічні відпустки	7200	11,98	6960	11,98	0,01
тимчасова непрацездатність	135	0,22	157	0,27	0,05
прогули	12	0,02	8	0,01	-0,01

До невиправданих витрат робочого часу можна віднести нерегламентовані перерви протягом робочого часу, а також непродуктивні витрати часу. Також щорічні відпустки; час, коли працівник був тимчасово непрацездатним; навчальні відпустки та інші неявки, дозволені законом тощо. Аналіз використання робочого часу здійснювався за даними, представленими у статистичній звітності (форма 6-ПВ «Звіт з праці» – Додаток Ж, З).

Із отриманих даних в табл. 2.13 необхідно зробити наступні висновки: увесь відпрацьований час у загальному фонді робочого часу у 2016 році становив 87,78%, а у 2017 році цей же показник зменшився і становив 87,73%. Отже збільшилась і питома вага невідпрацьованого часу на 0,05 % у звітному році. Негативним фактором є збільшення питомої ваги тимчасової непрацездатності – з 0,22 % до 0,27 % (2016 та 2017 роки відповідно), а позитивним фактором є зменшення питомої ваги прогулів – майже в половину – з 0,02 % в 2016 році до 0,01 % в 2017 році. Це свідчить про те, що на фірмі впроваджені заходи з посилення дисципліни.

Таким чином, зменшення фонду робочого часу призвело до зменшення фонду оплати праці, а зростання показника годин тимчасової непрацездатності – до збільшення виплат з фонду соціального страхування.

2.5.3. Аналіз використання фонду оплати праці

Головним завданням аналізу використання фонду оплати праці є оцінка використання коштів на оплату праці; визначення факторів, що здійснюють вплив на використання фонду оплати праці за категоріями персоналу і видами заробітної плати; оцінка ефективності застосовуваних форм оплати праці та видів заробітної плати, систем преміювання працівників; виявлення резервів раціонального використання коштів на оплату праці.

Аналіз використання фонду заробітної плати має на меті перевірку обґрунтованості планування та оперативного управління організацією заробітної плати. Аналіз структури фонду оплати праці ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» наведено у табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Аналіз структури фонду оплати праці ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Показники	2017 рік		2018 рік		Відхилення	
	тис. грн.	структура, %	тис. грн.	структура, %	абсолютне	відносне
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	889,4	100	873,3	100	-16,1	-1,81
Фонд основної заробітної плати	808,64	90,92	794,03	90,92	-14,61	-1,81
Фонд додаткової заробітної плати, всього	80,76	9,08	79,27	9,08	-1,49	-1,84
з них:						
надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів;	80,76	9,08	79,27	9,08	-1,49	-1,84

За наведеними даними табл. 2.16 видно, що фонд оплати праці штатних працівників зменшився на 1,81 %, фонд основної заробітної плати також на 1,81 %. Таке зменшення викликано передусім зменшенням кількості працівників і, відповідно, відпрацьованого робочого часу. У свою чергу

також було зменшено у 2017 році фонд додаткової заробітної плати на 1,84 %. На ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» відсутні заохочувальні та компенсаційні виплати, у вигляді матеріальної допомоги та соціальних пільг, але слід зазначити, що до фонду додаткової заробітної плати включені надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів.

2.5.4. Аналіз стану підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Щоб виявити стан підготовки кадрів на ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», необхідно провести аналіз підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників підприємства.

Аналіз підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів представлений у табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Аналіз підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників за 2017-2018 роки.

Назва показників	2017 рік, осіб	2018 рік, осіб	Абсолютне відхилення, (+/-)	Відносне відхил.,(%)
Підвищило кваліфікацію, всього	13	12	-1	-13,64
У тому числі безпосередньо на підприємстві	2	1	-1	-50,0
Навчено новим професіям (первинна професійна підготовка, перепідготовка), всього за формами навчання індивідуальна заочна	0	0	0	0
У навчальних закладах різних типів, всього	7	7	0	0

Виходячи з даних, приведених в табл. можна сказати, що в 2018 році в порівнянні з 2017 роком кількість осіб, що підвищили свій кваліфікаційний рівень зменшилась на 1 особу.

Минулого року тенденція на підвищення кваліфікації на підприємстві була більш популярною. Відомо, що одержані знання застарівають, враховуючи те, якими темпами розвивається наука, техніка і т.д.

Кожна людина повинна займатися самоосвітою та підвищувати свій рівень кваліфікації.

Невідповідним є те, що підприємство займається розвитком особистості, команди, та навпроти самі ж співробітники так несерйозно відносяться до саморозвитку. Розвиток організації зсередини має невід'ємне значення для розвитку, досягнення стратегічних цілей та ефективної діяльності підприємства в цілому.

Таблиця 2.18

Аналіз стану підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу за структурою

Категорія працівників	2017 рік	2018 рік	Відхилення, осіб
Керівники	2	1	-1
Фахівці	6	7	1
Інші робітники	3	2	-1

Як видно з вищенаведеної табл. 2.18 тенденція збільшення кількості осіб, що підвищило кваліфікацію спостерігається тільки по категорії фахівців. Число керівників зменшилось на 1 особу.

Стан підготовки та перепідготовки персоналу у 2018 році гірше, ніж у 2017 році. Відбулося зменшення кількості тих, що підвищили кваліфікацію на одну особу. Хоча для аудиторської фірми дуже важливо мати власний професійно підготовлений персонал, здатний вирішувати поставлені серйозні задачі у галузі контролю і аудиту господарської діяльності підприємств. Таким чином, маємо ситуацію, коли керівництво не забезпечує ефективного

навчання працівників, а отже і не опікується питаннями планування ділової кар'єри персоналу.

Висновки до розділу 2

Базою дослідження є ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», яка працює на ринку аудиту і супутніх послуг з січня 2004 року. У березні 2011 року ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» успішно пройшла зовнішню експертизу якості послуг аудиту, проведеного Аудиторською палатою України.

Аналіз основних фінансових та техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» використовується для дослідження діяльності підприємства як в цілому, так і окремих його структурних відділів, робочих місць. Основна ціль такого аналізу фінансових та техніко-економічних показників – це комплексна оцінка всіх напрямків діяльності підприємства.

У ході аналізу виявилось, що чистий дохід від реалізації продукції знизився у порівнянні з попереднім роком на 15,7%, собівартість реалізованої продукції, у свою чергу, на 16,6%, один з основних показників виробничої діяльності – обсяг товарної продукції у 2018 році у порівнянні з 2017 роком зменшився на 14,5%. Охарактеризувати діяльність підприємства з боку технічної оснащеності допоможуть такі показники як коефіцієнт зносу, середньорічна вартість основних фондів, фондомісткість, фондівіддача та фондоозброєність. Отже, вартість основних фондів порівняно з попереднім роком зменшилась на 56,1 тис. грн. (19,3%), зменшилась також фондоозброєність праці та показники фондомісткості, а показник фондівіддачі зріс.

Середньооблікова чисельність штатного персоналу та середньооблікова чисельність всього персоналу у 2018 році у порівнянні з 2017 роком зменшилися на 1 особу. У зв'язку з цим відбулося зменшення, із за уходу 1 працівника, але в цілому, фонди вирости, із за підвищення мінімальної

заробітної плати в Україні.

У цілому, показники ділової активності підприємства характеризують загальну діяльність підприємства і його можливості при просуванні на відповідному ринку.

Аналізуючи забезпеченість ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» трудовими ресурсами, слід дуже уважно оцінювати їх динаміку по відношенню до минулого року. Для цього треба проаналізувати забезпеченість організації трудовими ресурсами та зважати на зміну чисельності за категоріями і групам працюючих.

Чисельність персоналу у 2018 році у порівнянні з 2017 роком зменшилась на одну особу. Зменшення чисельності персоналу мало місце за категорією службовці, на дві особи в 2018 році, а чисельність спеціалістів, навпаки, у порівнянні з 2017 роком збільшилась на одну особу або на 4,84 % в 2018 році. За іншими ж категоріями працівників змін не відбувалося. Загалом, за період, що розглядається, значних змін у структурі персоналу не відбулось. Коефіцієнт загального обороту робочої сили, коефіцієнт заміщення, коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту зі звільнення, коефіцієнт плинності кадрів. Проаналізувавши дані руху та стабільності персоналу фірми, можна зробити наступний висновок: загальна чисельність працівників фірми у звітному році зменшилась відносно попереднього на одну особу, коефіцієнти з обороту зі звільнення, плинності кадрів, заміщення в 2018 році погіршилися, що говорить про не досить ефективну кадрову політику. Крім того зробивши опорос який описує третій розділ, було визначено що кількість трудових ресурсів може раптово зменшитись на 3,7% – 24%

Хоча для аудиторської фірми дуже важливо мати згуртований колектив, здатний вирішувати поставлені серйозні задачі у галузі контролю і аудиту господарської діяльності підприємств. Таким чином, маємо ситуацію, коли керівництво формально затвердило політику дружної сім'ї, на справді діє не в повну силу.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «АУДИТОРСЬКА ФІРМА «РЕВІЗОР»

3.1. Характеристика соціальної політики підприємства на ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Оцінити стан соціальної політики підприємства можна двома методами: Прямий оцінкою на основі тестування та опитувань. Непрямим методом, по елементній оцінкою, аналізуючи можливості (або вплив) кожного елемента системи на результати. Для того щоб краще проаналізувати стан соціальної політики підприємства і зрозуміти проблеми, які існують в компанії, було проведено анкетування серед співробітників «Аудиторська фірма «Ревізор». Для дослідження соціальної політики «Аудиторська фірма «Ревізор» була розроблена анкета (Додаток Н), де співробітникам пропонується дати відповіді на запропоновані питання, які стосуються безпосередньо соціальних аспектів, а також і застосування на підприємстві деяких видів мотивації соціального характеру. Їм було запропоновано відповісти на 7 питань. Всього було опитано 71 співробітників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». Результати опитування представлені графічно у вигляді діаграм.

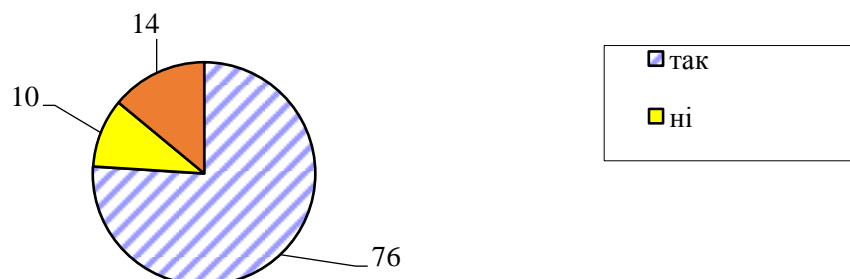


Рис. 3.1. Структура відповідей на питання «Чи знаєте ви, які соціальні послуги надає компанія?»

На питання «Чи знаєте ви, які соціальні послуги надає компанія?» 3 71 опитаних співробітників 76% відповіли «так», а 15% - недостатньо добре. Це хороший результат, дуже радує те, що співробітники зацікавлені в соціальних послугах.

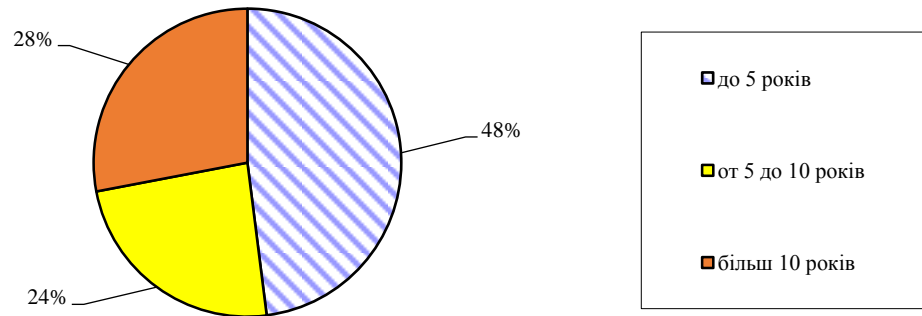


Рис. 3.2. Структура відповідей на питання «Скільки часу ви працюєте в даній організації?»

З 3 71 опитаних 28% працюють більше 10 років, а 24% – від 5 до 10 років. Трохи менше половини опитаних працюють менше 5 років, це говорить про те, що колектив щодо «молодий» і недостатньо стабільний. Більша частина 48% робітників працюють менше 5 років у ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор».

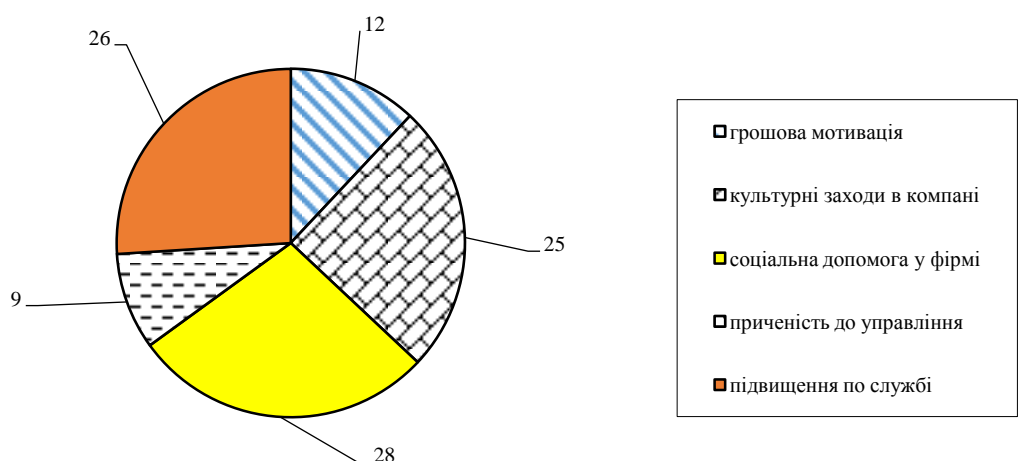


Рис. 3.3. Структура відповідей на питання «Для вас найкраща мотивація – це:»

Думка співробітників щодо їхньої мотивації працювати розділилася.

Для одних це причетність до управління компанією (9%), для інших – культурні заходи в компанії (25%), для третіх – соціальна допомога у фірмі (28%) і підвищення по службі (26%). Наочно результати опитування представлені на рис. 3.3. Необхідно відзначити, що найбільший з аспектів для співробітників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» є соціальна допомога.

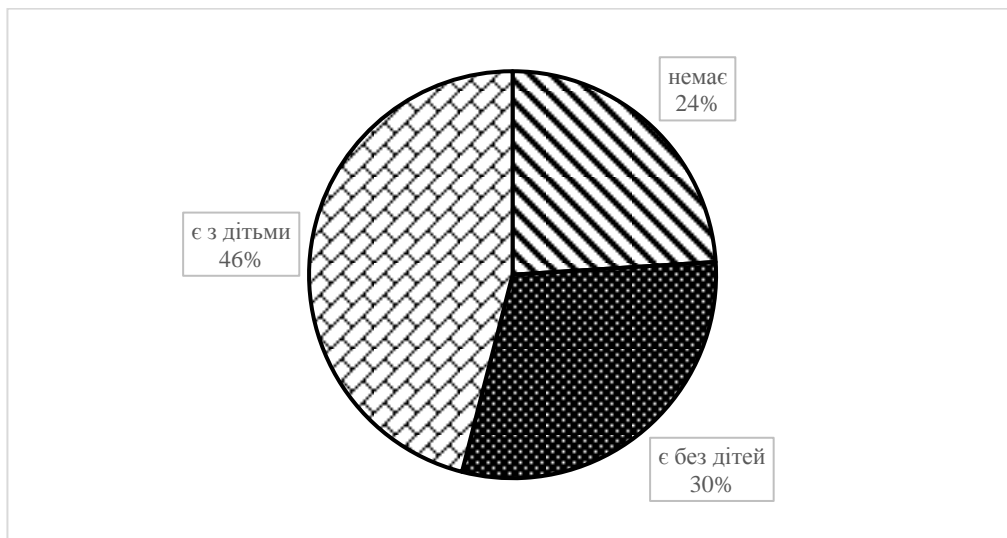


Рис. 3.4. Структура відповіді на питання «Чи є у вас родина?»

На питання «Чи є у вас родина?» 46% відповіли що є і мають дітей, 30% що є друга половина, але ще нема дітей і останні 24% не мають родини.

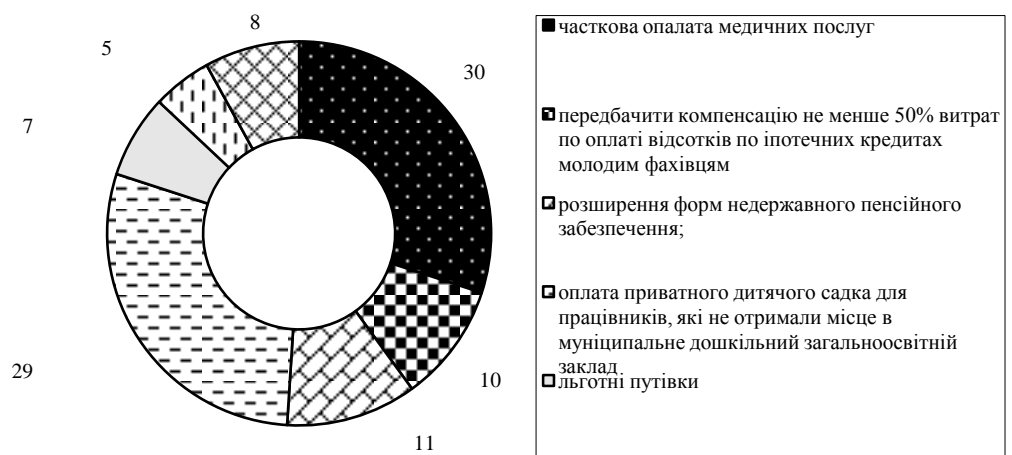


Рис. 3.5. Структура відповіді на питання «Які соціальні гарантії вас цікавлять?»

Як видно з отриманих відповідей більшість опитаних співробітників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» зацікавлені в частковій оплаті медичного обслуговування 30% та оплата приватного дитячого садка 29% також можна виділити, що розширення форм недержавного пенсійного забезпечення 10% та оплата приватного дитячого садка для працівників, які не отримали місце в муніципальному дошкільному загальноосвітньому закладі 11% Попередній запит як раз може пояснити, що завдяки тому, що серед робітників багато молодих людей у яких є родина.

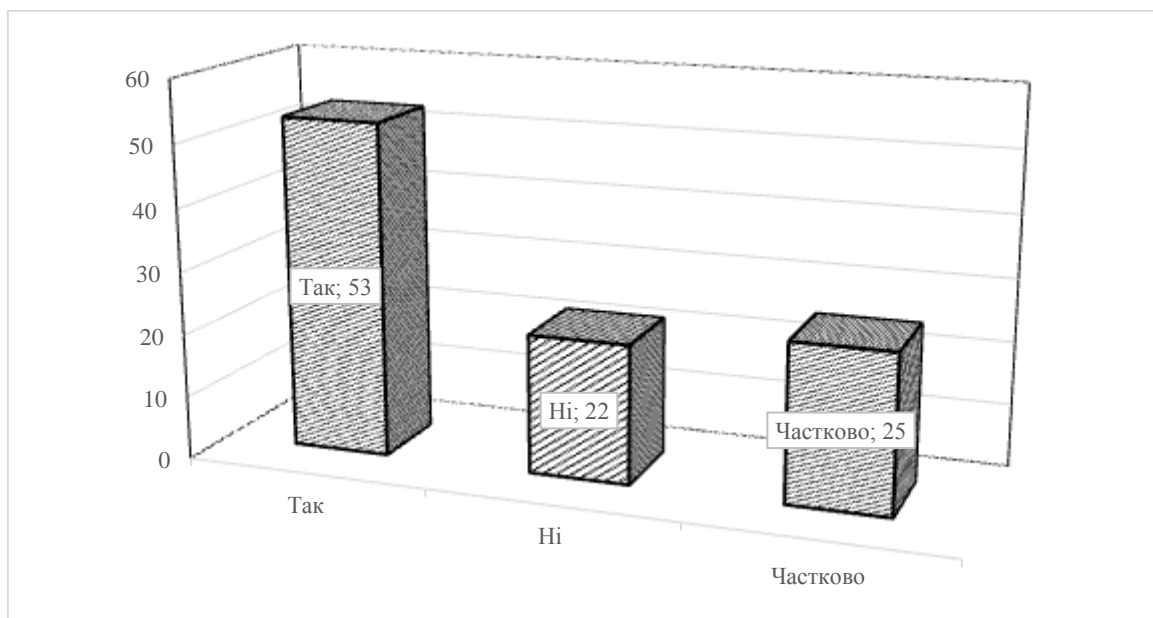


Рис. 3.6. Структура відповідей на питання «Як ви вважаєте, чи достатньо добре на вашому підприємстві розвинута соціальна політика?»

На питання «Як ви вважаєте, чи достатньо добре на вашому підприємстві розвинута соціальна політика?» більша половина 53% вважає, що соціальна політика розвинута достатньо, але згідно опитуванню це лише половина робітників ще 47% з них 25 частково згодні і 22 не згодні. На основі цього можна сказати, що необхідно вжити заходів з цього приводу.

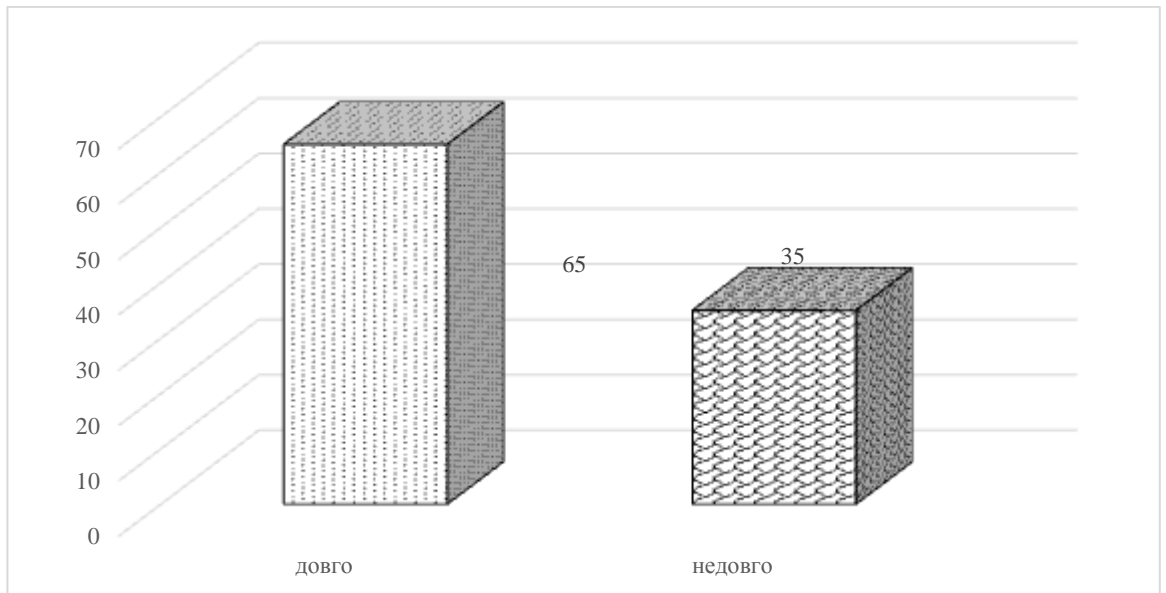


Рис. 3.7. Структура відповідей на питання «Скільки ще Ви хочете пропрацювати в цій організації?»

Проаналізувавши діаграму на рис 3.7, можна зробити висновок, що більша частина співробітників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» хочуть досить довго пропрацювати в своїй компанії - 65% , відповідно 35% опитаних планують опрацювати недовго в організації. Тобто майже третина співробітників планує шукати іншу роботу, що має насторожити керівництво компанії.

З діаграми на Рис 3.6 бачимо, що 53% влаштовує існуючий стан соціальної політики підприємства, це майже дві третини опитаних. Однак є працівники, яких не влаштовує існуючий стан соціальної політики (25%), або частково влаштовує (22%). Відповідно, виникла необхідність виявлення ступеня задоволеності тими чи іншими складовими культури компанії. Тому було поставлене ще одне питання (№8). Дане питання спрямоване на виявлення задоволеності співробітників існуючою соціальною політикою. Кожен з наведених питань має на увазі відповідь у вигляді бальної шкали від 0 до 10. Чим вище середній бал серед усіх співробітників, тим вище задоволеність даним елементом. Середні бали відповідей на це питання представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Середні бали, отримані в результаті анкетування

Питання	Середній бал
Винагорода та мотивація	7,6
Професійна підготовка та винагорода персоналу	8
Охорона труда	7,8
Соціальні програми	4,3
Додаткові стимули для персоналу	4,7
Задоволеність морально психологічним кліматом	6,1

Відобразимо графічно отримані результати (Рис. 3.8.).

Таким чином, за результатами проведеного анкетування було виявлено, що найменше задоволені співробітники соціальними програмами, відсутністю додаткового стимулу та недостатньою атмосферою теплоти і довіри бо оцінка середня.

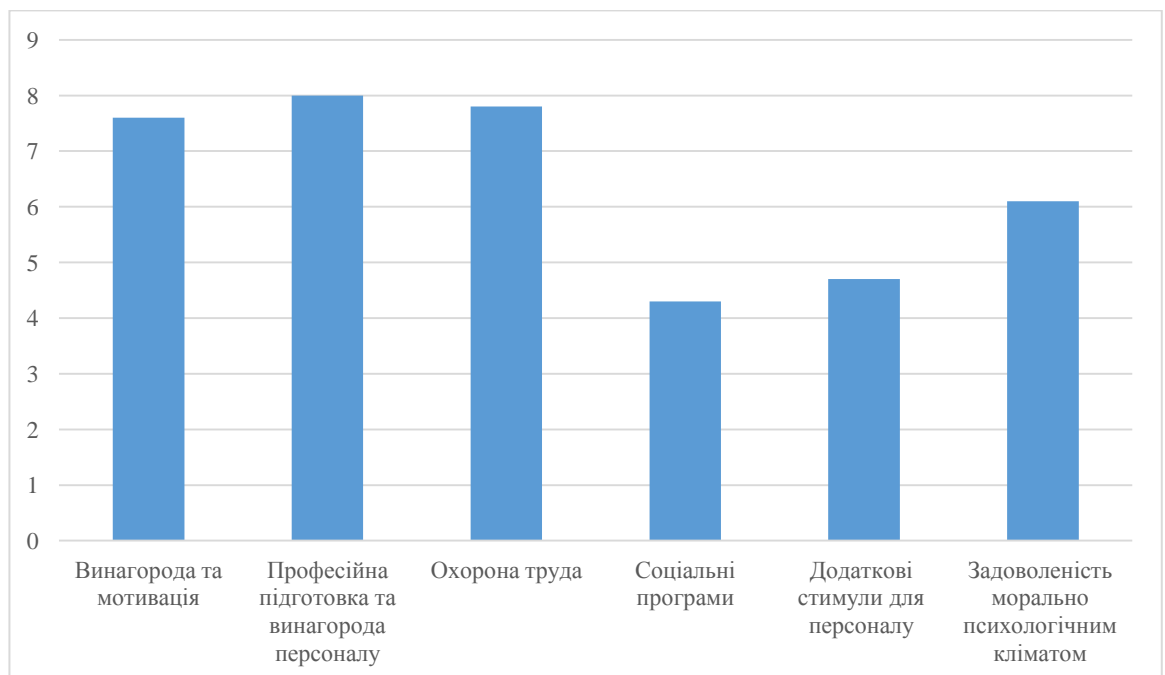


Рис. 3.8. Середні бали, отримані в результаті відповіді на останнє запитання.

Отже, керівництву ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» необхідно

приділити увагу соціально-психологічного клімату в колективі [65]. Хоча керівництво стверджує, що підтримується дух колективізму, атмосфера відкритості та свободи спілкування, проте в результаті проведення дослідження з використанням анкетування, було виявлено, що це лише формально, насправді ж присутня незадоволеність співробітників кліматом в колективі. А клімат в колективі є одною з основних частин соціальної політики на підприємстві.

Після проведених досліджень можна зробити висновок.

Компанія ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» пройшла великий шлях розвитку в Харківській області, так і за її межами. Все це не могло не накласти відбиток на соціальну політику організації. Більш ніж десятирічна історія розвитку підприємства дозволяє говорити про сформовану ідеології і стійких цінностях компанії, та її соціальний устрій. І все-таки соціальна політика компанії в за кордоном і в Україні дещо різняться в силу сформованої української соціальної політики в країні на макро рівні і специфіки ведення бізнесу в Україні. Підводячи підсумок, хотілося б відзначити, що ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» гідно витримує конкуренцію, привертає все більше нових клієнтів, що забезпечує компанії популярність, престиж і стабільність. Але, незважаючи на такий стан речей, соціальна політика ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» має ряд як позитивних, так і негативних моментів. Розглянемо їх.

Радують той факт, що більшість співробітників компанії знають які соціальні бонуси надають у компанії, а значить їм вони не байдужі. Доцільно зазначити, що в компанії ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» чітко сформовані наявні соціальні переваги, ті цілі соціальної мотивації. Які орієнтовані на робітників, на ефективність і якість процесів, на розвиток персоналу. В організації присутня орієнтація, головним чином, на споживача і результат, але також не забувають про робітників. Це означає, що в компанії постійно вдосконалюється якість, проглядається і відчуються імідж своєї продукції, щоб відповідати і перевершувати очікування споживачів. З одного боку, це правильно, але не варто забувати і про людський фактор. Без належної уваги до співробітників жодна компанія не досягла успіху. Слід

вказати і такий факт, отриманий в результаті анкетування, що не всі співробітники вважають достатньо розвинутою соціальною політику на підприємстві. Адже грамотні керівники повинні присвячувати кожного співробітника в такі моменти роботи компанії і це є недоліком в їх роботі. На підприємстві прописані усі соціальні елементи для співробітників, але, на жаль, не всі працівники з ними ознайомлені. Це також є недоліком, тому що про це повинен знати абсолютно кожен співробітник, так як це важливо для злагодженої роботи і доброзичливій обстановці в колективі, та мотивації у праці. Позитивним в роботі компанії ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» є розроблена система охорони труда. Дійсно на підприємстві існують програми адаптації, написані для кожної посади, папка адаптації, яка містить основні відомості про компанію, основні нормативні документи та посадові інструкції. Важливою стимуляцією до роботи, а також згуртування колективу сприяє спільне дозвілля. На підприємстві ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» цьому приділяється достатньо уваги: проводяться різні заходи, про які вже говорилося раніше, спортивні змагання, виїзди на природу і т.д. Не зовсім належним чином здійснюється матеріальна мотивація. Для більшої частини співробітників найбільш важливими формами стимулювання є різні соціальні заходи.

Велику увагу в компанії ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» приділяється підвищенню кваліфікації кадрів. У підприємства є можливість якісно навчати персонал, адже від професіоналізму працівників, від їх майстерності залежить результат, а, отже, прибуток підприємства. Проаналізувавши динаміку чисельності персоналу, а також результати анкетування, можна зробити висновок, що чисельність працівників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» недостатньо стабільна, спостерігається підвищення плинності кадрів.

Можна сказати, що в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» за всіма ознаками соціальна політика існує, але не дуже розвинута і потрібно покращення. Отже, соціальна політика ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» має ряд соціальних аспектів, що потребують вдосконалення рис. 3.9.

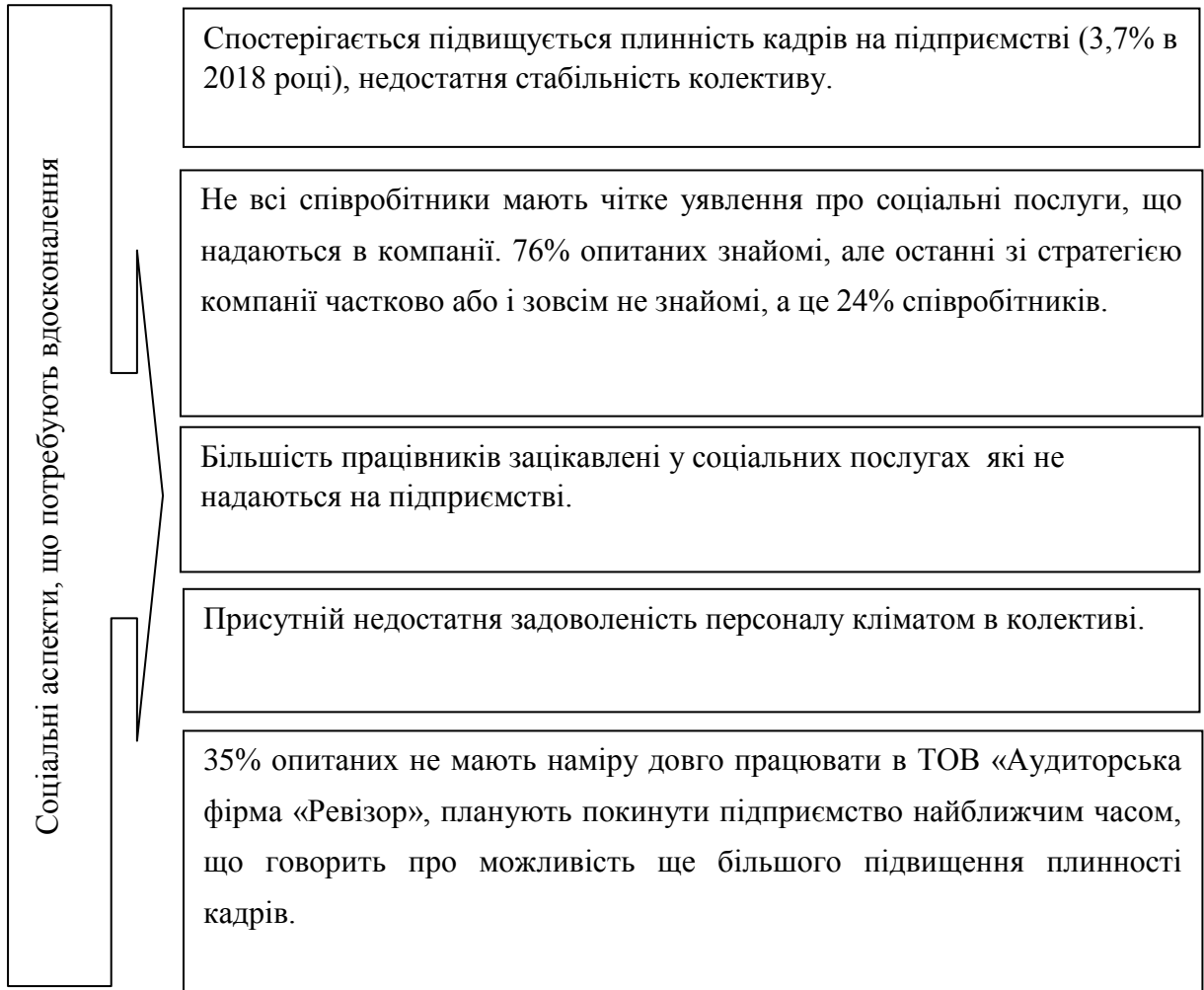


Рис. 3.9. Соціальні аспекти, що потребують вдосконалення в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Всі типи впливу на соціальну систему можна представити як явища, процеси, тенденції, в тій чи іншій мірі збільшують навантаження на систему, що вимагає від неї мобілізації додаткових ресурсів. Якщо такі ресурси є, то система зберігає свою стійкість. Відсутність же необхідних ресурсів може привести до самих негативних для робітників підприємства наслідків. Це свідчить про тісний взаємозв'язок між параметрами потенціалу протидії негативним впливам соціальної системи і ймовірністю її сталого розвитку.

3.2 Заходи щодо вдосконалення соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» і оцінка їх ефективності

Кількісний аналіз результатів проведеного опитування працівників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» показав потреби персоналу в розширенні проведеної підприємством соціальної політики з метою підвищення мотивації працівників. Якісний аналіз результатів проведеного опитування дає можливість сформулювати основні напрямки реформування соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». У нашому випадку немає необхідності проводити зміни глибинного пристрою соціальної політики, так як вона вже чітко сформована в діяльності організації, у колективі присутній єдині соціальні потреби також існують певні унікальні потреби, проте в ході аналізу було виявлено, що існують деякі моменти, які необхідно вдосконалювати. Рекомендації щодо вдосконалення соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» полягають у наступному рис. 3.10.

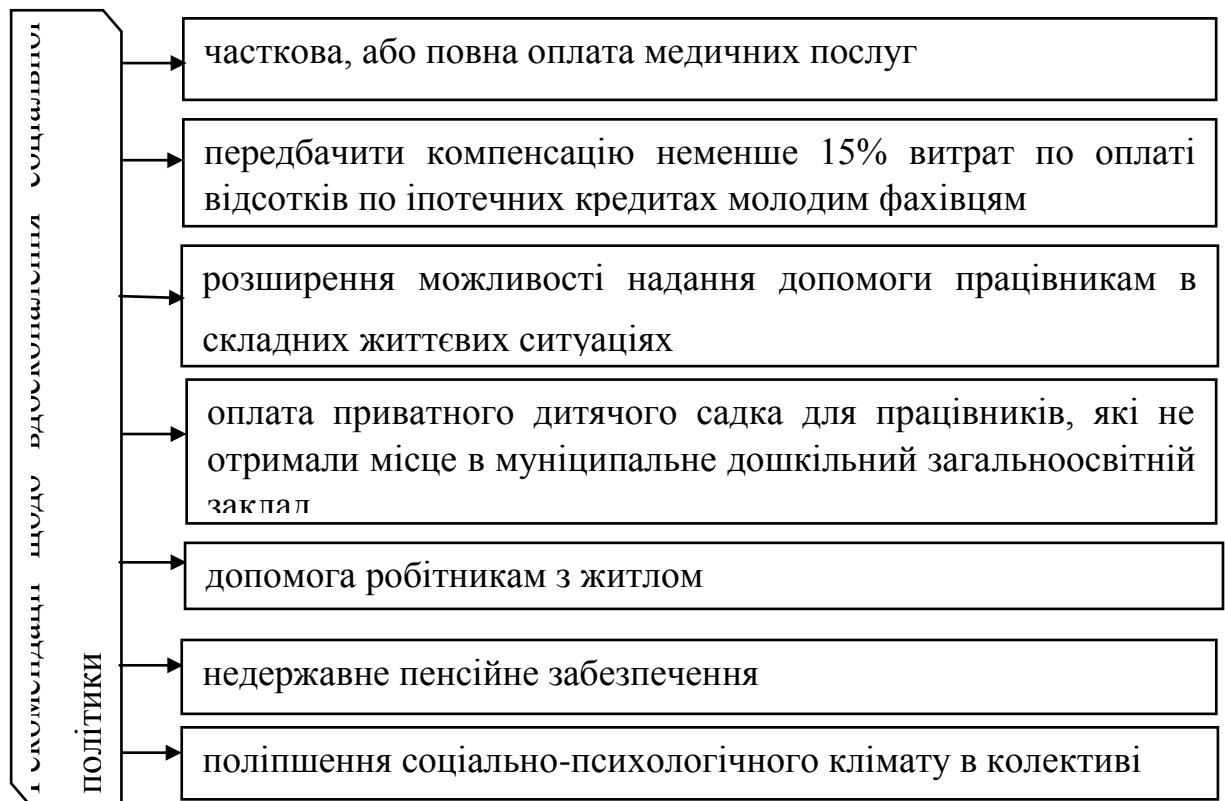


Рис. 3.10 Рекомендації щодо вдосконалення соціальної політики.

Запровадження додаткових функціональних обов'язків HR-менеджера з питань соціальної політики, в обов'язки якого буде входити відповідальність за розробку системи соціальних гарантій та послуг і втілення їх діяльність співробітників. У його посадові обов'язки входить з'ясування уявлень керівництва і співробітників про цілі і завдання підприємства, його місці в ділового і громадського життя, на основі чого розробляються можливі варіанти згуртування колективу для досягнення спільної мети. Передбачається, що таким чином досить серйозно підвищується ефективність діяльності даного підприємства або організації. Для досягнення цього результату розробляється стратегія соціальних заходів, яка може включати в себе спеціальні поїздки, свята, конференції, семінари, тренінги тощо.

Крім того, HR-менеджера з опитом праці в сфері соціальної політики повинен організувати і контроль виконання впровадження соціальних гарантій в середовищі співробітників, у необхідності коригувати цю діяльність, відстежувати ефективність реалізації проекту, готувати аналітичні довідки та статистичні звіти по досягненню мети, розробляти нові соціальні заходи і т.д.

У зв'язку з цим найчастіше ця посада входить до штатних розписів середніх та великих підприємств і організацій з середньою чи великою кількістю висококваліфікованого персоналу.

Спеціальність на нашому ринку праці достатньо нова. Як правило, до фахівців HR-менеджерам з опитом праці в соціальній політиці ставляться такі вимоги: вища соціологічне або психологічну освіту, навички аналітичної роботи, здатність працювати як частина команди, так і автономно; розвинені організаційні здібності, увагу до дрібниць і деталей.

Запровадження додаткових функціональних обов'язків HR-менеджера з питань соціальної політики стане логічним кінцем всіх запропонованих заходів. Даний спеціаліст буде займатись розробкою і проведенням регулярних анкетувань для діагностики соціальної політики, і буде відповідати за проведення «нестандартних свят», а так само буде слідити за

внутрішнім кліматом в організації (Рис. 3.11.). Для цього є декілька варіантів: запровадження нової посади, навчання HR-менеджера який вже є в організації.

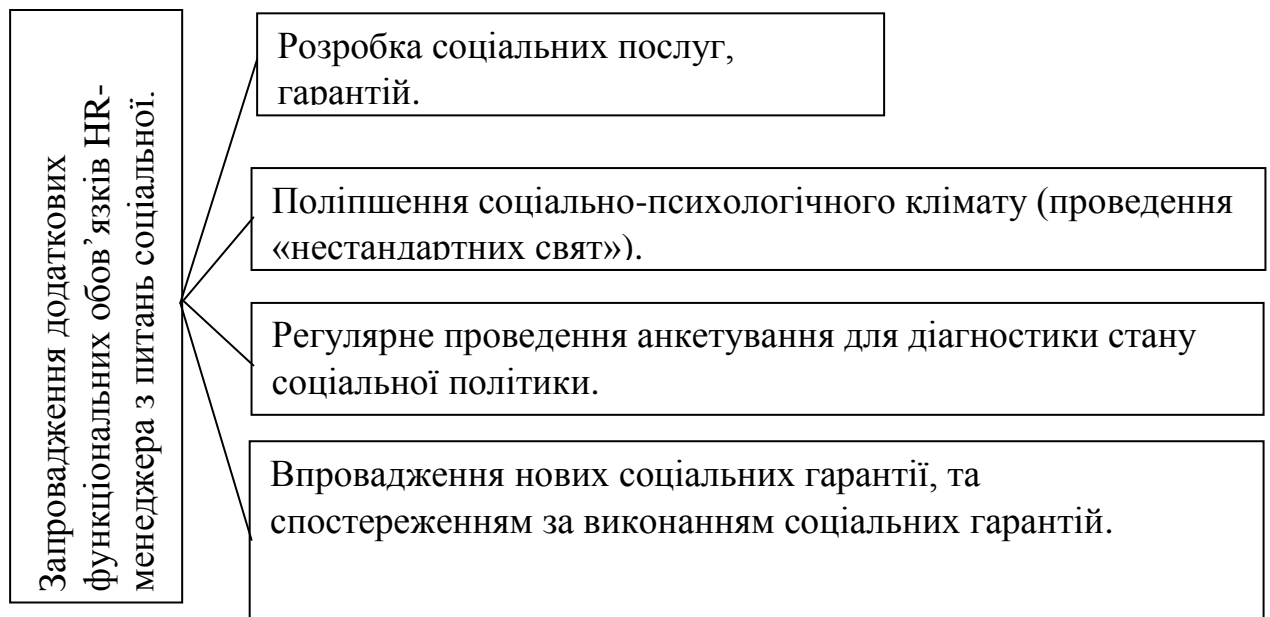


Рис. 3.11. Запропоновані заходи щодо вдосконалення соціальної політики в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», а саме запровадження додаткових функціональних обов'язків HR-менеджера з питань соціальної політики.

Сукупність даних проблем призводить до невідповідності витрат на соціальну політику компаній реальним соціальним інвестиціям, а також непослідовним діям в області інвестицій, що знижує ефективність програм. Таким чином, в умовах несприятливої фінансово-економічної ситуації (наприклад, кризи) соціальні програми компанії можуть бути сприйняті керівництвом компанії як непотрібний тягар і піддатися скороченню. З іншого боку, криза може сприяти підвищенню ефективності соціальних програм, появи соціальних інвестицій з реальною віддачою, за великим рахунком, вирішення багатьох проблем, що накопичилися за роки спонтанного розвитку проблем і привести до систематизації соціальної політики українських компаній, переходу її на новий етап розвитку, наближений до стандартів провідних зарубіжних компаній.

Розвиток соціальної політики компанії дає такі переваги зображені на рис. 3.12.

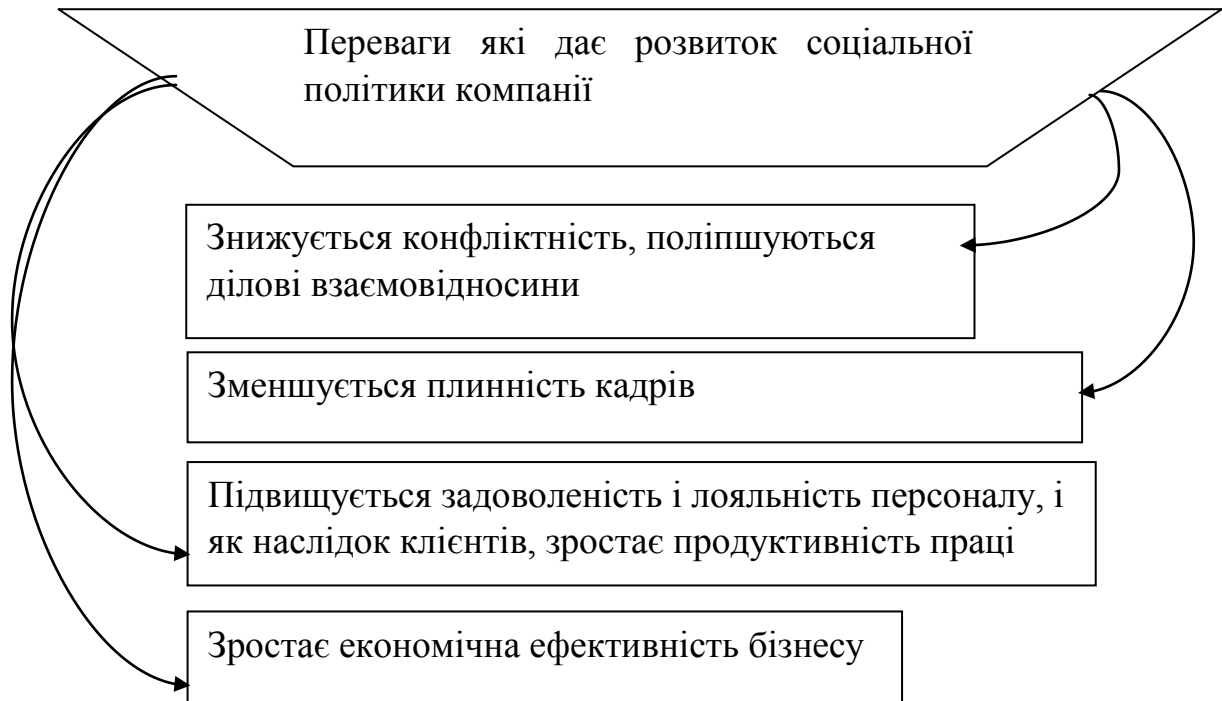


Рис. 3.12. Переваги які дає розвиток соціальної політики компанії.

Одним з помітних результатів сильної соціальної політики є низька плинність кадрів. Це пояснюється єдиною думкою співробітників про те, що є метою організації і за що вона виступає. Це, в свою чергу, веде до згуртованості співробітників, вірності і відданості організації, а, отже, бажання покинути таку організацію у працівників пропадає.

Розрахуємо ефективність запропонованих заходів.

Для оцінки загального економічного ефекту від всіх розроблених рекомендацій щодо вдосконалення управління людськими ресурсами ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» будемо використовувати традиційний метод розрахунку ефекту, широко застосовуваний в економічній літературі .

Економічний ефект = додатковий прибуток, що отримується від заходів, додаткова економія - витрати на здійснення заходів.

Спочатку оцінимо витрати підприємства на реалізацію зазначених

заходів (Табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Витрати на реалізацію заходів у 2018 році

Види витрат	Сума	Разом за рік, тис.грн.
Заробітна плата працівника, прийнятого на заміну фахівця, перекладеного на посаду HR спеціаліста, з опитом праці і знаннями в сфері соціальної політики (зі страховими внесками)	6000грн.* 12 мес.	72
Витрати на підбір співробітника, прийнятого на заміну (оголошення в ЗМІ, витрати на відбір і адаптацію нового співробітника)	4 200 грн.	4,2
Витрати на обладнання робочого місця HR спеціаліста (купівля оргтехніки)	5000 грн.	5
Річний Бюджет на проведення нових корпоративних свят	15000 грн.	15
Корпоративна медична страховка в СК Крона	2100 грн.* 46	96,6
Організація фонду розширення можливості надання допомоги працівникам в складних життєвих ситуаціях	20000 грн.	20
Фонд для часткової оплати приватного дитячого садка для працівників, які не отримали місце в муніципальне дошкільний загальноосвітній заклад	14700*12	176,4
Всього		389,2

Таким чином, витрати на реалізацію запропонованих заходів складуть в 2019 році 389,2 тис.грн.

Тепер оцінимо додатковий прибуток, яку отримає підприємство від впровадження зазначених заходів. Реалізація запропонованих заходів в області розвитку соціальної політики призведе до підвищення задоволеності працею (мотиваційний ефект), оскільки робота з персоналом буде будуватися на обліку соціальних моментів у трудових відносинах. Ефект проявиться також в підвищенні продуктивності праці, зменшенні шкоди від плинності

кадрів у зв'язку зі стабілізацією колективу. Щоб оцінити ефективність від зниження плинності персоналу, необхідно розрахувати витрати на заміщення одного співробітника в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Розрахунок витрат на заміщення одного співробітника

Елемент витрат	Допущення	Розрахунок	Витрати, тис.грн.
1	2	3	4
Процес звільнення працівника			
Зниження продуктивності праці в період, що передуює звільненню	5% -тне зниження протягом трьох місяців	$21.9*3*0,05$	3,2 грн.
	При середній виробітки в місяць 21,9 тис.грн. / Чол.		
Час на співбесіду з звільняється, витрачений інтерв'юерами	1/2 години керівника відділу (42 грн. / Год) і 1/2 години фахівця (35 грн. / Год)	$(42+35)/2$	0,0385
Документальне оформлення	1/2 години співробітника (за середньою ставкою 35грн. / Год)	$35/2$	0,0175
Наймання нового працівника			
Подача оголошення	одне місце в місцевій газеті на 3 тижні (на 3 випуски)		0,3
Перевірка рекомендацій	2 години	$35*2$	0,07
Співбесіда з кандидатами	2 години по середній ставці фахівця (35 грн. / Год) і 1 годину за ставкою керівника	$2*35+100$	0,17
Оформлення особової справи	3 години	$3*35$	0,105
Оформлення (внесення в платіжну	1/2 години	$35/2$	0,0175

відомість і інші документи)			
Витрати відділу кадрів	10 годин		0,35

Продовження табл. 3.3

Елемент витрат	Допущення	Розрахунок	Витрати, тис.грн.
1	2	3	4
Навчання			
Час керівника підрозділу	1/3 години в день, 60 днів = 20 годин	20*80	1,6
Елемент витрат	Допущення	Розрахунок	Витрати, тис.грн.
Час помічника, з числа товаришів по службі	10 годину по 21 грн. / Год		0,5
Додаткове навантаження по службі	20 час.по 21 грн. / Год		1
Зниження продуктивності праці	в середньому на рівні 20% від нормативної протягом двох місяців	21,9*2*0,2	8,76
Всього			16,129тис.грн.

Таким чином, на заміну одного співробітника в середньому витрати становлять 16,129 тис.грн., Що є дуже великою сумою.

Після опитування 70 робітників дізнались що 35% бажають піти.

$$70 * 0,35 = 25 \text{ чол.}$$

Так, якщо розрахувати суму, необхідну на заміну одразу всіх співробітників, на випадок одночасного звільнення.

$$25 \text{ осіб} * 16,129 \text{ тис.грн.} = 403,225 \text{ тис.грн.}$$

Та при звільненні 25 робітників плинність кадрів складе $(25/70) * 100 = 35,7\%$

Відповідно, при зниженні плинності кадрів дані витрати скоротяться.

Після проведення запропонованих заходів планується знизити рівень плинності кадрів на підприємстві до рівня 5% а це 1 робітник.

У 2018 рівень плинності кадрів становила 0,08% але потрібно врахувати ще те що 24% робітників планують звільнитися. Тому пропонувані нововведення направлені на запобігання раптового росту плинності і створення критичної чи негативної ситуації в наступних роках 2019-21 і тд. Візьмемо, що звільниться лише половина робітників від тих, що хочуть піти тобто, при тій же чисельності персоналу, число співробітників, що звільнилися за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни складе $70 * 2\% = 1$ чол.

Відповідно, економія на витратах на найм робочої сили складе:

$$E_k = (25-1) * 16,129 \text{ тис.грн.} = 387,096 \text{ тис.грн.}$$

Тоді економічний ефект складе

$$E_k = 387,096 - 389,2 = -2,104 \text{ тис.грн.}$$

$$E_k = 387,096 - 380 = 7,096 \text{ тис.грн.}$$

Економічна ефективність складе у перший рік -2,104, а у наступний 7,096 тис.грн. Рис. 3.13.

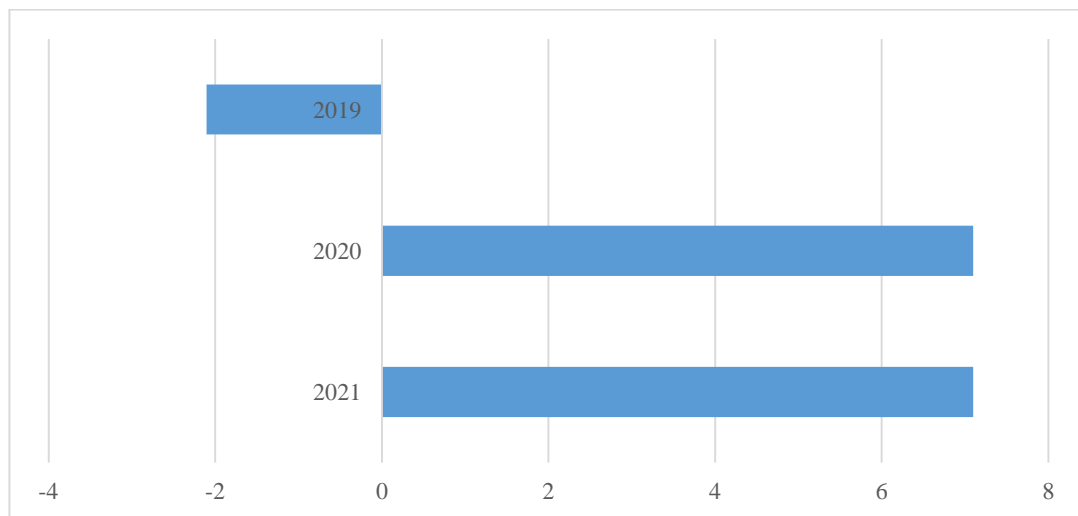


Рис. 3.13. Економічний ефект на 2019-2021 роки від запропонованих нововведень.

В наступні роки 2019-2021 нововведення потрібно буде змінити. Так як діти робітників ростуть і оплата дитячого садка не буде актуальною. Потрібно буде змінити елементи соціальної мотивації. Приклад оновлення

соціальних гарантії з часом представлено на рис. 3.14

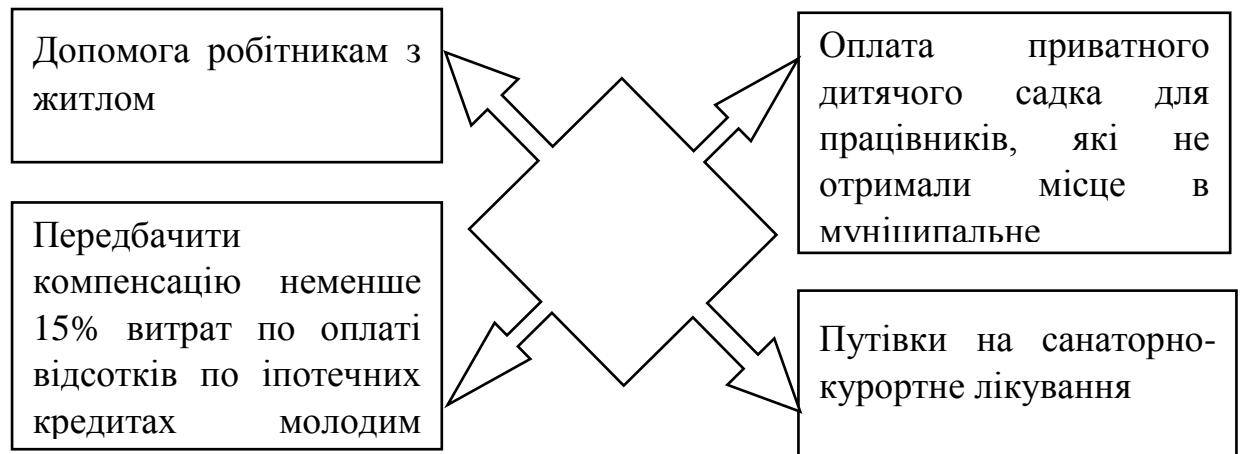


Рис. 3.14. Приклад оновлення соціальних гарантії з часом.

Соціальні гарантії з часом можуть міняти свою актуальність для працівників, те що було дуже важливо для робітника і являло собою головну мотивацію, може стати абсолютно байдужим, а нові соціальні гарантії набувають актуальність для них. Саме як, для робітника в який тільки створює сім'ю, для нього актуальна допомога с житлом, з часом, допомога з дитячим садком, ще з часом, путівки до санаторію та табір для дітей, недержавне пенсійне страхування.

Висновок до розділу 3

Відповідно, впровадження запропонованих заходів економічно вигідно і доцільно. Крім постійних витрат на впровадження заходів, були одноразові витрати. Перший рік економічний ефект буде від'ємний, це із за одноразових витрат, на наступник рок коли будуть тільки постійні витрати економічний

ефект складе 7,096 тис. грн. після реалізації заходів. Так після впровадження заходів, потрібно слідкувати за станом соціальної політики, фахівець повинен буде стежити оцінювати соціальну політику на підприємстві, та по можливості і потребності вдосконалювати, регулювати, замінювати соціальні послуги, слідкувати за виконанням соціальних гарантій, за внутрішнім кліматом, за кадровою стабільністю, займатися кадровим менеджментом, слідкувати за задоволеністю співробітників реалізації основних напрямків соціальної політики на підприємстві ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор»

Бачимо, що при зниженні плинності, підприємство заощадить велику суму грошових коштів, частина яких так само можна буде витратити на подальший розвиток соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». Економічний ефект невеликий, але впроваджені заходи захищають підприємство від раптової великої плинності, яка може привести до кризисної ситуації на підприємстві, та може привести до підриву життєздатності підприємства.

ВИСНОВКИ

Роль соціальної політики в системі управління дуже значна, і недооцінка її може привести до зниження ефективності діяльності компанії в цілому. Регламентація та оптимізація основних елементів системи управління є важливим, але аж ніяк не останньою ланкою в ланцюжку створення конкурентних переваг. Закономірним і логічним наслідком виступає «розвиненість» соціальної політики, що підтримує зміни. Соціальна політика є певним незримим компонентом, що зв'язує воєдино елементи системи управління, що дозволяє ефективно і безболісно проектувати всі проекти на існуючу систему управління. Чітко прописаний регламент взаємодії і комунікацій співробітників, культура прийняття і виконання управлінських рішень дозволять компанії досягати більшого ефекту від оптимізації тих чи інших елементів системи управління. У підсумку можна зробити наступний висновок: як ціле соціальна політика організації зазвичай складається з відносно самостійних частин, окремих сфер, форм діяльності, соціальних груп. Соціальна політика визначає поведінку кожного співробітника. Це потрібно стимулювати і контролювати. Саме тому кожній бізнес-структурі важливо сформувати і підтримувати саме ту соціальну політику, яка вигідна для роботи. Соціальна політика знаходиться під потужним впливом національної, спирається на неї, сприймає світ крізь її призму, тому що найчастіше великі корпорації мають у своїй структурі підприємства по всьому світу.

Об'єктом дослідження роботи виступило підприємство ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», предметом – предметом дослідження є соціальна політика як інструмент управління діями найманих працівників і вдосконалення мотивації ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». Дане підприємство зарекомендувало себе як один з провідних надавачів

аудиторських послуг в місті Харків. ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» займає лідируюче місце на ринку завдяки висококваліфікованим фахівцям у розвитку бізнесу та надання аудиторських послуг, сучасному оснащенню і, високу культуру обслуговування. Також підприємство досягло великого обсягу надання послуг. Доцільно зазначити, що чимало важливу роль в цьому відіграє соціальна політика в організації.

Економічні показники свідчать про нестійкий фінансовий стан ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». Виручка від продажу, послуг зменшилась в 2018 році порівняно з 2017 роком на 3924,7 тис.грн. і склала 20980,9 тис.грн.

Помітно зменшилися в 2018 році в порівнянні з 2017 роком показники валового прибутку (на 4332,2 тис.грн.). Чистий прибуток в 2018 році склала 717, тис. грн, що більше, ніж в 2017 році що складав 236 тис.грн.

Для того щоб краще проаналізувати соціальну політику і зрозуміти проблеми, які існують в компанії, було проведено анкетування серед співробітників ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор». За результатами проведеного анкетування було виявлено, що найменше задоволені співробітники атмосферою в колективі, відсутністю взаємин у позаробочий час з колективом, недостатньою атмосферою теплоти і довіри.

Отже, соціальна політика ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» має ряд негативних моментів:

Спостерігається підвищення плинності кадрів на підприємстві (0,08% в 2018 році), недостатня стабільність колективу. Не всі співробітники мають чітке уявлення про соціальні гарантії в організації. Соціальні послуги компанії не знають або погано уявляють 24% опитаних. Присутній недостатня задоволеність персоналу кліматом в колективі. 35% опитаних не мають наміру довго працювати в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», планують покинути підприємство найближчим часом, що говорить про можливість ще більшого підвищення плинності кадрів.

Всі показані недоліки взаємопов'язані між собою. Так, якщо звернути увагу на клімат в колективі, то буде підвищена задоволеність працею, а так само знижена ймовірність плинності кадрів. Таким чином, необхідно вдосконалювати соціальну політику компанії.

Ґрунтуючись на основі теоретичного дослідження зарубіжного і вітчизняного досвіду, та фінансово економічного-стану ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» розроблено рекомендації щодо вдосконалення соціальної політики ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор» які полягають у наступному:

- 1) часткова, або повна оплата медичних послуг;
- 2) передбачити компенсацію неменше 15% витрат по оплаті відсотків по іпотечних кредитах молодим фахівцям;
- 3) розширення можливості надання допомоги працівникам в складних життєвих ситуаціях;
- 4) оплата приватного дитячого садка для працівників, які не отримали місце в муніципальне дошкільний загальноосвітній заклад;
- 5) допомога робітникам з житлом;
- 6) недержавне пенсійне забезпечення;
- 7) поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі;
- 8) створення нової посади – спеціаліста з соціальної політики.

Таким чином, в результаті реалізації запропонованих заходів підвищиться якість соціальної політики в ТОВ «Аудиторська фірма «Ревізор», підвищиться задоволеність і прихильність компанії, запобігання кризисної ситуації у вигляді, раптового підвищення плинності кадрів.

Наукова новизна полягає у визначення характерних рис та методів впливу на соціальну політику підприємства в рамках провідних країн світу та узагальнення сучасних тенденцій в цій сфері. У роботі розглянуто зарубіжний та вітчизняний досвід, завдяки чому у роботі використані нові сучасні методики впливу на діяльність соціальної політики підприємства.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Назарова Г. В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька. – Х. : ХНЕУ, – 2010. – 323 с.
2. Водницька Н. В. Організаційне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу к фактор підвищення конкурентного потенціалу підприємства // Економіка, фінанси та управління: теорія та практика. – Полтава: ЦФЕНД, – 2017. – 27 с.
3. Абалкин Л. О концепции государственной социальной политики // Л. Абалкин. – Избранные труды в IV тт. Т. IV. М., – 2000. – С. 639-657.
4. Гринберг Р. С., Рубинштейн А. Я. Трудности рыночной адаптации: цены, доходы, социальная защита // «Общественные науки и современность», – 1992. № 5. – С. 39-45.
5. Назарова Г. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. О. Москаленко; за ред. Г. В. Назарової. – К. : Знання, – 2012., – 574 с.
6. Єрмоленко О. А. Формування складових системи соціального партнерства в Україні / О. А. Єрмоленко, М. В. Аксьонова // Моделювання регіональної економіки, – 2015. – № 1(25). – С. 263-270.
7. Сотнікова Ю. В. Особливості реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин у випадку масового вивільнення працівників у контексті українських ринкових реалій / Ю. В. Сотнікова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки. – 2014. – Вип. 5(3). – С. 261-265.
8. Коленда Н. В. Соціальний потенціал підприємства: поняття та складові / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – 2015. – № 1. – С. 39-45.
9. Куликов В. В., Роик В. Д. Социальная политика как приоритет и

приоритеты социальной политики // Российский экономический журнал. – 2005. – № 1. – С. 3-17.

10. Ракитский Б. В. Социальная политика, социальная защита, самозащита трудящихся в обществе // Трудовая демократия. – 1997. – № 9. – 2 с.

11. Камінська І. Механізми забезпечення фінансової спроможності соціально-економічного розвитку регіону: дис. ... канд. екон. наук 08.00.05 / І.М. Камінська. – Луцьк, – 2009. – 7 с.

12. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – Издательский Дом« Инфра-М», – 2006. – 241 с.

13. Неймер Ю. Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия // Социологические исследования. – 1990. – № 11. – С. 81-88.

14. Назарова Г. В., Степанова Е. Р. Соціальні новації в управлінні підприємством / Г.В. Назарова, Е.Р. Степанова // Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки». – 2017. – № 2. – Том 2. – С. 83-85.

15. Іванісов О. В., Хмеленко О. В. Перспективи розвитку соціальної політики // Коммунальное хозяйство городов. – 2006. – № 73. – С. 313-320.

16. Семенченко А. В. Управління кадровою безпекою в контексті соціально-економічного розвитку організації // Проблеми економіки. – 2013. – № 1. – С. 232-236.

17. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления инновациями на предприятии. – М. : Экономика. – 1989. – С. 74-76.

18. Водачек Л., Водачкова О. Стратегия управления нововведениями на предприятии // М: МНИИПУ. – 1988. – 167 с.

19. Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей, определяющих эффективность работы организации // Российский журнал менеджмента. – 2004. – Т. 2. – № 3. – С. 71-84 – 71-84.

20. Тейлор Ш. Е., Пипло Л. А., Сирс Д. О. Социальная психология // СПб. – Питер. – 2004. – С. 766-767.

21. Шеклтон Р. Мотивация–меняющийся подход // Персонал Микс. – 2001. – № 5. С. 6-9.

22. Стрелка К. Дж. Кеннет Дж. Стрелка // Экономика и социология. – 1990 г. – С. 133-151.
23. Аверин А. Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров. // Изд.-торг. корпорация «Дашков и К» – 2004. – 279 с.
24. Блохина Т. К., Быкова О. Н., Ермолаева Т. К. Экономика и управление инновационной организацией. Учебник для бакалавров и магистров. – «Издательство»» Проспект»»», – 2015. – 427 с.
25. Волгин Н. А., Одегов Ю. Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения // М.: Экзамен. – 2003. С. 50-60.
26. Зубкова А. Ф. Социально экономические проблемы охраны труда // Охрана труда и социальное страхование. – 2005. – № 2. – С. 29-34.
27. Катульский Е. Д., Меньшикова О. И. Оценка эффективности коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на предприятии // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – № 8. – С. 121-129.
28. Оксина К. Э., Розина Е. В. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, – 2014. – 482 с.
29. Бабич А. М. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учебно-методический комплекс для подготовки магистров/под общ. ред // НА Волгина. М.: Изд-во РАГС. – 2010. – 193 с.
30. Абрамов, Т. Г. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы. // Н. А. Волгин., Л. П. Храпылина., А. Н. Аверин., Н. Я. Алейников., В. Александров., Н. К. Кульбовская., – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К". – 2004. – 26 с.
31. Мысляева И. Н. Корпоративные социально-трудовые отношения в инновационной экономике // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – С. 1-16.
32. Кулапов М. Н. Менеджмент третьего поколения и модернизация экономики (Totum pro parte (лат.) – целое вместо части) // Ю. Г. Одегов., Л. Ф. Никулин Вестник Российского экономического университета им.

Г. В. Плеханова. – 2011. – № 6. – С. 26-27.

33. Осипов Г. В. Теория и практика социологических исследований в СССР. – Наука, – 1979. – 343 с.

34. Дудкін О. В. Організаційно-економічні основи розвитку соціальної відповідальності промислового підприємства [Текст] : Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук / О. В. Дудкін. – Суми : СумДУ, – 2011. – 231 с.

35. Никишина Е. С. Государственная поддержка незащищенных слоев населения в условиях становления социального государства: Дисс... к. социол. н. М.: МГУ. – 2012. – 233 с.

36. Слезингер Г. Э. Вопросы организации труда и социальных отношений: По материалам зарубежных научных изданий // Труд за рубежом. – 2000. – № 3. – 106 с.

37. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации // Учебно-практическое пособие. С. В. Шекшня – РГБ. – 2007. – 368с.

38. Коновалова Л. Н., Корсаков М. И., Якимец В. Н. Управление социальными программами компании. / Под ред. Литовченко С. Е. — М.: Ассоциация менеджеров, – 2003. — 152 с.

39. Абрамов Р. А., Яковлева В. В. Элементы эффективной системы управления в области социальной защиты населения // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – № 2-1. – С. 54-56.

40. Еремеев О. Социальная ответственность бизнеса и социальное партнерство. // Навигатор, тематический выпуск, – 2012. – 9 с.

41. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А. Колот // Економічна теорія. – 2013. – № 4. – С. 5-26.

42. . Колосок А. Зарубіжний досвід соціальної відповідальності бізнесу та перспективи його застосування в Україні / А. Колосок// Економічний часопис Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки. – 2015. – № 1. – С. 15-19.

43. Коляда Е. Добровольная социальная активность – признак

цивілізованого бізнеса. // професія № 2, – 16.09.2012. – С. 23-26.

44. Крылов А. Н. Корпоративная идентичность как часть корпоративной культуры. // Семиотика и имиджелогия деловых культур. Материалы международной научной конференции. Тамбов, – 2013 (15–16 сентября). – 13 с.

45. Литовченко С. Корпоративное гражданство эффективный механизм взаимодействия бизнеса и общества. // Человек и труд №6, – 2002. – С. 13-15.

46. Литовченко С. Е. Управление социальными программами компании Под ред.: С. Е. Литовченко, Л. Н. Коновалова, М. И. Корсаков, В. Н. Якимец М.: Ассоциация менеджеров, – 2013. – 96 с.

47. Фальцман В. Корпоративная ответственность один из глобальных вопросов нашего времени. // Навигатор № 13. – 2014. – С. 18-21.

48. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. 3-е издание. М.: Гардарики, – 2013. – 538 с.

49. Черниговский М. Партнерство во имя развития // Корпоративный юрист. Приложение. – 2012. № 10. – 3 с.

50. Шифрин, М. Б. Стратегический менеджмент / М. Б. Шифрин. – СПб.: Питер, – 2014. – 240 с.

51. Мартиненко М. В. Методичний підхід до визначення типу корпоративної культури у процесі управління знаннями підприємства / М. В. Мартиненко // Економіка розвитку. – 2017. – № 1(81). – С. 91-99.

52. Ponomarenko V. The system of causal connections between entrepreneurial activity and economic development / V. Ponomarenko, I. Gontareva // Економічний часопис – ХХТ. – 2017. – № 165(5–6) – С. 4-7.

53. Назарова Г. В. Організаційно-нормативні новації у регулюванні соціально-трудових відносин в Україні / Г. В. Назарова. К. Ю. Котляревська // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – № 14. – Ч. 1. – С. 76-79.

54. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.

55. Mayo E. The social problems of an industrial civilisation. – Routledge,

–2014. – 138 p.

56. Костенко Е. П. Особенности управленческой концепции Ф. Герцберга: проблемы взаимодействия в сфере услуг // *Terra Economicus*. – 2012. – Т. 10. – № 2-2. – С. 115-119.

57. МакГрегор Д. Человеческая сторона предприятия // Д. Макгрегор. – 1960. – С. 38-39.

58. Туленков М. В. Ренсіс Лайкерт і концепція ефективності стилів управління // *Ринок праці та зайнятість населення*. – 2009. – № 3. – С. 53-55.

59. Гордей О. Д. Соціальний аспект бюджетної політики // *Актуальні проблеми економіки*. – 2010. – № 6. – С. 108.

60. Міністерство соціальної політики України офіційний веб-портал [Електронний ресурс] / Бюджетні запити на 2020-2022 р. – 2019 р. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/news/17656.html>

61. Гончарова С. Ю. Прожитковий мінімум як соціально-економічний важіль в контексті соціальної стратифікації суспільства / С. Ю. Гончарова, А. В. Семенченко, А. Б. Гончаров // *Economics, management, law: socio-economic aspects of development: Collection of scientific articles. Vol. 1.* – Edizioni Magi, Roma, Italy. – 2016. – P. 225 – 233.

62. Лучко М. Р. Фінансовий аналіз. Навчальний посібник / М. Р. Лучко, С. М. Жукевич, А. І. Фаріон – Тернопіль:, ТНЕУ, – 2016. – 304 с.

63. Храпылина Л. П. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы // *Издательско-торговая корпорация "Дашков и К"* – 2004. – 90 с.

64. Шаблиста Л. М. Фінансова стійкість підприємства: сутність і методи оцінки // *Економіка і прогнозування*. – 2006. — С. 46-57.

65. Мельник М. Партнерство держави і бізнесу як фактор ділової активності в Україні // *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. – 2010. – № 3. – С. 23-40.

66. Назарова Г. В., Романов А. Д. Сутність та роль соціально-психологічного клімату в управлінні персоналом підприємства // *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Сер.: Економічна*. – 2014. – № 4. – С. 131-137.