

Державний торговельно-економічний університет

Кафедра менеджменту

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«Формування системи соціального партнерства на підприємстві»

(за матеріалами ТОВ «Скай Джет-Х», м. Харків)

Студентки 3 курсу 7с групи
спеціальності 073 «Менеджмент»
освітньої програми
«Управління бізнесом»
першого (бакалаврського)
рівня

Коваль Олександри
Вікторівни

Науковий керівник:
кандидат економічних наук,
доцент

Миколайчук Ірина
Павлівна

Гарант освітньої програми:
кандидат економічних наук,
доцент

Підкамінний Ігор
Миколайович

Київ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ	5
1.1. Поняття соціального партнерства, його роль та значення в менеджменті.....	5
1.2. Характеристика моделей соціального партнерства на підприємстві.....	11
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАКТИКИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТОВ «СКАЙ ДЖЕТ-Х»	18
2.1. Аналіз профілю діяльності підприємства та системи соціального партнерства.....	18
2.2. Оцінка результативності соціального партнерства на підприємстві.....	25
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТОВ «СКАЙ ДЖЕТ-Х»	36
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	47
ДОДАТКИ	51

РЕФЕРАТ

випускної кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:
«Формування системи соціального партнерства на підприємстві»

Випускна кваліфікаційна робота викладена на 46 сторінках основного тексту, в т.ч. містить 10 таблиць, 10 рисунків, 6 додатків, викладених на 10 сторінках. Список використаних джерел містить 36 найменувань.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних та методичних аспектів, а також розробка практичних рекомендацій щодо формування системи соціального партнерства на підприємстві.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- висвітлення поняття соціального партнерства, його роль та значення в менеджменті;
- розкриття характеристики моделей соціального партнерства та значення в сучасному суспільстві;
- провести аналіз профілю діяльності підприємства та системи соціального партнерства;
- провести оцінку факторів впливу на результативність соціального партнерства на підприємстві;
- розробити програму розвитку системи соціального партнерства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти формування соціального партнерства.

Об'єктом дослідження є відносини роботодавців та працівників в ТОВ «Скай Джет-Х», що функціонує у м.Харків в галузі роздрібної торгівлі пальним.

Рік виконання роботи 2022 – 2023 рр.

Рік захисту роботи – 2023 р.

Анотація

випускної кваліфікаційної роботи, виконаної на тему:

«Формування системи соціального партнерства на підприємстві»
(за матеріалами ТОВ «Скай Джет-Х», м. Харків)

Випускна кваліфікаційна робота бакалавра присвячена дослідженню процесу формуванні системи соціального партнерства. У роботі вирішено важливе науково-практичне завдання щодо подальшого розвитку теоретичних основ, методичних і практичних пропозицій та рекомендацій з удосконалення процесу формування системи соціального партнерства на підприємстві.

Досліджено динаміку основних стратегій діяльності підприємства з метою розробки програми формування системи соціального партнерства на підприємстві, оцінено фактори впливу на результативність соціального партнерства на підприємстві/

Ключові слова: соціальне партнерство, оплата праці, договірне регулювання, соціально-трудова відносина, регулювання соціально-трудова відносин.

Annotation

graduation qualification paper performed on the topic:

«Formation of the system of social partnership at the enterprise»
(according to the materials of «Sky Jet-X» LLC, Kharkiv)

Graduation qualification paper of the bachelor is dedicated to the study of the process of formation of the system of social partnership. The work solves an important scientific and practical task regarding the further development of theoretical foundations, methodological and practical proposals and recommendations for improving the process of forming a system of social partnership at the enterprise.

The dynamics of the main strategies of the company's activity were studied in order to develop a program for the formation of a system of social partnership at the company, the factors influencing the effectiveness of social partnership at the company were evaluated.

Key words: social partnership, wages, contractual regulation, social and labor relations, regulation of social and labor relations.

ВСТУП

Актуальність теми. Соціальне партнерство є результатом тривалого еволюційного розвитку зарубіжних соціально-економічних систем, продуктом інституційно-стійкого суспільства. Його еволюція тісно пов'язана з інституціоналізація сучасного громадянського суспільства, вироблення економічних, політичних, соціальних інструментів досягнення суспільної згоди. Дослідження соціального партнерства є надзвичайно актуальним, оскільки така взаємодія відкриває безпрецедентні можливості у вирішенні цілого комплексу складних завдань, що потребують спільного підходу. До таких завдань слід віднести формування соціально відповідального бізнесу, активного громадянського суспільства, розвиток культури соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки, що швидко змінюється. Соціальне партнерство – це своєрідний соціокультурний феномен, який відбиває суперечливість самого суспільства та відкриває безмежні перспективи для його розвитку.

Найбільш відомими у даній проблематиці такі дослідники як: Н.Діденко, С.Жданенко, В.Жуковська, Г.Задорожний, Ю.Куц, В.Мамонова, В.Мартиненко, О.Чаплигіна та ін. Водночас значна частина проблемних питань щодо змісту соціального партнерства та особливостей його функціонування в Україні потребує детальнішого дослідження. Ринкові перетворення в Україні зумовили об'єктивну необхідність подальшого розвитку теоретичних засад соціального партнерства як механізму взаємодії громадянського суспільства та влади з урахуванням особливостей сучасного розвитку.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних та методичних аспектів, а також розробка практичних рекомендацій щодо формування системи соціального партнерства на підприємстві.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- висвітлення поняття соціального партнерства, його роль та значення в менеджменті;

- розкриття характеристики моделей соціального партнерства та значення в сучасному суспільстві;
- провести аналіз профілю діяльності підприємства та системи соціального партнерства;
- провести оцінку факторів впливу на результативність соціального партнерства на підприємстві;
- розробити програму розвитку системи соціального партнерства.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти формування соціального партнерства.

Об'єктом дослідження є відносини роботодавців та працівників в ТОВ «Скай Джет-Х», що функціонує у м.Харків в галузі роздрібної торгівлі пальним.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети використано систему загальнонаукових та специфічних методів дослідження. Для теоретичних й методологічних узагальнень використовувались діалектичний та системний аналіз. Обробка даних здійснювалась з використанням засобів комп'ютерної техніки.

Інформаційна база дослідження базою для написання дипломної роботи стали закони й нормативні документи, матеріали Державного комітету статистики України, Національного банку України, матеріали з офіційних сайтів органів державної влади у мережі Інтернет; наукові публікації з питань соціального партнерства підприємства; матеріали науково-практичних конференцій та періодичних видань, фінансова звітність підприємства «Скай Джет-Х».

Практичне значення дослідження: Практичне значення дослідження полягає у висвітленні головних аспектів соціального партнерства в Україні на прикладі ТОВ «Скай Джет-Х».

Структура роботи. Робота викладена на 46 сторінках основного тексту, в т.ч. містить 10 таблиць, 10 рисунків, 6 додатків, викладених на 10 сторінках. Список використаних джерел містить 36 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Поняття соціального партнерства, його роль та значення в менеджменті

У літературі досі по-різному визначають поняття «соціальне партнерство». Деякі дослідники досить чітко і вузько розглядають соціальне партнерство як спосіб регулювання конфліктних соціально-трудоваих відносин. Інші трактують її розширювально, представляючи як складний, багатогранний суспільний процес.

Навіть при розбіжності думок, очевидно, що, по-перше, соціальне партнерство – це певні відносини між людьми. По-друге, містить три основних суб'єкти таких відносин: до них належать держава, роботодавці і працівники. По-третє, до об'єктів таких відносин зналежать умови праці, рівень доходів, соціальне становище суб'єктів, їх місце, роль і права у створенні та розподілі виробленого продукту. Головною метою відносин соціального партнерства можна вважати врахування та збалансування інтересів його основних суб'єктів [5].

Соціальне партнерство – це система механізмів та інститутів, які регулюють відносини між працівниками, роботодавцями, державою, структури та органи місцевого самоврядування. Партнерство покликане узгодити інтереси працівників і роботодавців, що стосуються трудових відносин.

Інтереси найманих працівників захищає профспілка, а інтереси власників підприємства — спілка підприємців. Також присутність держави в цих відносинах є обов'язковою, вона є гарантом виконання домовленостей. Цей тип відносин є тристороннім [1,2].

Соціальне партнерство характеризується наявністю відносин між сторонами, які мають спільні інтереси та принципово відмінні, навіть протилежні політичні, економічні та соціальні інтереси.

За умов партнерства підприємець може забезпечити собі стабільний дохід, а найманий працівник – гідні умови життя за критеріями свого оточення. Нарешті, держава та всі найважливіші соціальні верстви об'єктивно зацікавлені в такому типі взаємовідносин, оскільки забезпечується поступальний соціально-економічний розвиток і соціальна стабільність суспільства [2].

Тому доцільно порівняти, як науковці класифікують соціальне партнерство. Цей аналіз представлено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення сутності соціального партнерства

Автор	Визначення
Арсентьєва О. [7]	Соціальне партнерство – це форма співіснування різноманітних суб'єктів суспільних відносин, що є заінтересованими учасниками (сторонами) одного спільного процесу – партнерами у здійсненні виробництва. Сторони соціального партнерства, виходячи з принципів пошуку компромісів, спільної роботи та координації дій у реалізації своїх інтересів на демократичних засадах, узгоджують прийнятні параметри соціально-економічного розвитку, визначають умови виробництва та розподілу продукції та зобов'язуються їх виконувати
Олефіров С. [19]	Соціальне партнерство є необхідною умовою розвитку громадянського суспільства як сукупності незалежних рівноправних громадян, які взаємодіють, спілкуються, добровільно самоорганізуються на основі спільних приватних інтересів у спільноти та об'єднання та захищені необхідними законами від прямого втручання та обмеження з боку держави
Жуковська В. [11]	Певна соціальна технологія, спрямована на отримання кожною стороною взаємовигідних рішень у соціально-трудовах відносинах; динамічне явище демократичного суспільства; результат копіткої співпраці заінтересованих сторін; суспільна система, що діє в ідеологічному, політичному та економічному просторі; ідея, винахід суспільства, що замість протистояння і боротьби між підприємцями та заробітчанами пропонує їхню співпрацю та соціальну злагоду; стабілізуючий вектор зусиль сторін соціально-трудовах відносин щодо регулювання соціальної політики та забезпечення стабільної якості трудового життя
Сергіна Т. [23]	Система інститутів і механізмів, а також відносин і зв'язків, покликаних підтримувати баланс інтересів роботодавців і працівників і сприяти досягненню ними взаємоприйнятних рішень як між собою, так і з державою для реалізація власних корпоративних і загальносуспільних цілей

Джерело: складено автором на основі [7]

Узагальнений погляд, що представлено у таблиці 1.1, на дане поняття має Арсентьєва О., яка вважає соціальне партнерство особливим типом соціально-трудових відносин, притаманних ринковій економіці, спрямованих на реалізацію інтересів основних соціальних груп [5].

У статті 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» соціальне партнерство визначається як система колективних відносин між працівниками, роботодавцями, органами виконавчої влади, які виступають учасниками соціального партнерства під час реалізації своїх соціально-економічних прав. та інтереси [1,2,3].

Соціальне партнерство, за своєю суттю, можна визначити як «стабільні відносини взаємного визнання, інституціоналізованої співпраці та регульованого конфлікту між організованою працею, організованим бізнесом і урядом». У всьому цьому визначенні є ряд ключових атрибутів. Вона стабільна: існує система, яка охоплює сектори та зникає будь-який окремий уряд. Це включає інституціоналізовану співпрацю, яка означає, що в таких сферах, як встановлення заробітної плати та навчання, роботодавці та профспілки працюють разом для вирішення проблем колективних дій, таких як забезпечення достатньої кількості кваліфікованих працівників. Він також складається з регламентованих конфліктів із певними календарями, форумами та представниками для оскарження економічних, трудових та інших політичних рішень, а також ієрархією типів конфліктів, часто зі страйком як останнім засобом. Зрештою, соціальне партнерство між організованою працею, організованим бізнесом і урядом. Це не те саме, що лобіювання, де кожен може вибирати, займати позицію та конкурувати за вплив, або індивідуальний ринок праці. Він організований у невелику кількість асоціацій, таких як конфедерації профспілок або асоціації роботодавців, які можуть підвищити професіоналізм і довіру. Соціальне партнерство, як загальна модель економічного управління, що включає охорону здоров'я, часто може бути піддане критиці та є предметом багатьох реформаторських проєктів протягом десятиліть, але коли воно працює, воно має деякі помітні переваги. Це дозволяє країнам контролювати інфляцію,

підтримувати відносно рівноправний розподіл доходів, розширюватися в інноваційних секторах економіки, зменшувати витрати в секторах, що скорочуються, забезпечувати стійкі інвестиції та подолати проблеми колективних дій і довіри щодо спільного використання ресурсів для інновацій та навчання. Це особливо часто зустрічається в невеликих європейських країнах, у яких немає іншого вибору, як розвивати міцну внутрішню координацію, якщо вони хочуть залишатися конкурентоспроможними в глобальній економіці, де домінують більші країни [5,6,10].

Необхідно розуміти вплив таких питань, як заробітна плата, умови праці та рівність на здоров'я. У випадку з охороною здоров'я соціальне партнерство діє двояко. Одна з них полягає в інтеграції охорони здоров'я в економіку в цілому з вирівнюванням заробітної плати та цін (і, таким чином, стримування інфляції заробітної плати в секторі послуг). Інший, більш відомий експертам з політики охорони здоров'я, це його вкраплення в системи соціального медичного страхування Бісмарка. У цих системах, які часто мають спільну історію з ширшими інститутами соціального партнерства, профспілки та роботодавці часто відіграють важливу роль в управлінні. Існує певна факультативна подібність, яку можна пояснити, дивлячись на історію, між лібералізмом або етатизмом і системами NHS, а також між соціальним партнерством і системами Бісмарка. Хоча ця роль поступово зменшується, ретельне вивчення того, як працюють фонди соціального медичного страхування, загалом виявить значну роль, особливо для профспілок [8,9].

Соціальне партнерство є основою того, як працюють деякі країни, з різними комбінаціями організацій роботодавців і профспілок або професійних організацій, які працюють разом, щоб керувати значною частиною їхньої економіки та системи охорони здоров'я. У таких країнах, як Австрія, Німеччина та Бельгія, визначне місце профспілок і роботодавців в управлінні економікою є незаперечним. Навіть у таких країнах, як Швеція, де соціальне партнерство скорочується, воно все ще є важливою частиною функціонування економіки та суспільства. У багатьох із цих країн інституційні структури соціального

партнерства настільки глибоко вкорінені, а система охорони здоров'я та економіка настільки побудовані навколо них, що створюють культуру співпраці. Скрізь, де існує культура співпраці, вона підкріплена деякими жорсткими інституційними чи соціальними обмеженнями.

Жоден власник засобів виробництва (роботодавець) та працівник не зможе отримати прибуток або засоби до існування, якщо вони не будуть об'єднані в один технологічний процес виробництва. При цьому суб'єктів пов'язує спільний інтерес. Одночасно їх роль і функції різні, що призводить до суттєвих розбіжностей у їхній позиції та особистих (групових) інтересах, які можуть, як було показано вище, досягати масштабів серйозних протиріч і навіть збройних конфліктів. Звідси й виникає усвідомлення необхідності забезпечення оптимально можливого балансу інтересів, які проявляють суб'єкти при виході на шлях соціального партнерства [11].

Закон завжди регулює відносини між працівниками та роботодавцями. Представники закону стежать за тим, чи є у когось зі сторін обмеження прав, які є незаконними. Для цього створено систему, яка дозволяє ефективно взаємодіяти всім сторонам соціального партнерства з метою досягнення визначених завдань. І здійснюється вона одразу в кількох передбачених законом формах.

Форми соціального партнерства [17]:

- переговори щодо складання та укладення різноманітних угод, колективних договорів;
- консультації з питань організації трудових відносин;
- участь працівників та їх представників в управлінні підприємством;
- участь представників працівників і роботодавців у врегулюванні розбіжностей, які могли виникнути у зв'язку з трудовими відносинами.

Принципи соціального партнерства включають наступні пункти [17]:

- партнери рівноправні;
- партнери повинні поважати та враховувати інтереси один одного;
- партнери повинні бажати, щоб їхні відносини були закріплені договором;

- держава має сприяти зміцненню та розвитку соціального партнерства на засадах демократії;
- партнери та їх представники повинні дотримуватися КЗпП та інших актів, що містять норми трудового права;
- представник кожної сторони повинен бути уповноважений;
- партнери повинні мати необмежений вибір у питаннях, що стосуються їх сфери діяльності;
- партнери повинні прийняти зобов'язання добровільно;
- зобов'язання, прийняті партнерами, мають бути реальними;
- виконання колективних договорів і угод;
- контроль за виконанням колективних договорів і угод повинен здійснюватися;
- партнери повинні нести відповідальність за невиконання ними умов колективних договорів і угод.

Суб'єктами соціального партнерства є роботодавці та їх працівники.

Інтереси працівників представляють профспілки, які відповідають за забезпечення працівникам прийнятних умов праці та належної заробітної плати, що відповідає обсягу виконуваної працівниками роботи. Профспілки допомагають працівникам вирішувати соціальні проблеми, завдяки чому робота може виконуватися якісно та безперебійно. Ефективність роботи профспілки оцінюється за рівнем виконання перерахованих вище функцій. Профспілка покликана захищати права та інтереси людей. Профспілка покликана захищати права кожної людини, для якої вона виконує будь-яку роботу.

Другим суб'єктом партнерства є роботодавець. Підприємці зацікавлені в підтримці нормальних відносин з підлеглими, адже від якості виконання співробітниками своїх прямих обов'язків залежить прибуток всієї підприємства, а відповідно і дохід власника підприємства. А працівники можуть якісно виконувати свої обов'язки лише тоді, коли їм створені такі умови праці, в яких їм комфортно працювати. Підприємцям не вигідно вступати в конфлікт зі своїми

працівниками, оскільки це може негативно позначитися на прибутках підприємства [18].

Як і профспілки для робітників, профспілки створювалися для власників бізнесу. Вони мають захищати інтереси роботодавців, надавати підприємцям додаткові можливості для ведення бізнесу та сприяти модернізації економіки, а також виводити бізнес на вищий рівень у кожній окремій країні [19].

Наскільки довго і складно в історії формувались самі партнерські відносини, настільки важко і повільно (відомим методом проб і помилок) формувались принципи соціального партнерства. Переходячи до їх розгляду, ще раз підкреслимо, що головною метою соціального партнерства є досягнення суспільної злагоди, а отже, миру.

Досягнення узгодженості інтересів, дій та рішень приносить дуже відчутні та цінні плоди – згладжується поляризація суспільства, підвищується економічна активність усіх учасників творчого процесу, зростає політична та соціальна стійкість, формуються умови для прогресивного розвитку.

1.2. Характеристика моделей соціального партнерства та значення в сучасному суспільстві

Головним результатом соціального партнерства є соціальна згода і мир у суспільстві. Його досягнення потребує вирішення низки комплексних завдань.

По-перше, це виділення та чітке визначення суб'єктів партнерських відносин і навіть тих інститутів (організацій), які можуть їх легітимно представляти.

З історичної точки зору перша структура суб'єктів партнерства була представлена двома сторонами: працівник(и) – роботодавець (власник засобів виробництва). Таке двостороннє партнерство пізніше отримало назву «біпартизм». Далі структура суб'єктів-партнерів зазнає істотних змін, оскільки держава починає брати участь у переговорному процесі. Виникле тристороннє партнерство отримало назву «трипартизм».

Модель тристоронньої угоди була укладена в Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) під номером 144. Відповідно до цієї Конвенції держава також стала соціальним партнером, що підписує загальнонаціональну угоду про партнерство разом із профспілками найманих працівників і роботодавців [7]. Ще більше ускладнилася суб'єктна структура соціального партнерства – було запроваджено багаторівневу кооперацію, що означало дотримання принципу трипартизму не лише на національному рівні, а й на рівні галузі та підприємства. Це призвело до того, що, наприклад, при укладанні договору на підприємстві партнери повинні враховувати зміст галузевого контракту, а при прийнятті галузевого контракту повинні враховуватися положення, встановлені в загальнодержавному договорі про соціальне партнерство. враховувати.

Другою структурною частиною партнерства є об'єкти партнерських відносин. Крім суб'єктної структури, соціальне партнерство в цілому, тобто як особлива система, включає також певну структуру об'єктів, щодо яких здійснюється соціальне партнерство. Вище зазначалося, що спочатку об'єктом були лише ставки заробітної плати. Потім об'єктами стали умови праці, зайнятість, безробіття, соціальний захист тощо [13].

Третім елементом системи соціального партнерства на сучасному етапі слід вважати стратегію і тактику її досягнення. Це означає необхідність розробки її основної довгострокової орієнтації, тобто стратегії, що відповідає загальній соціально-економічній меті, а також тактики її досягнення.

Четвертим структурним елементом системних партнерств є їх механізм. Цей компонент настільки важливий і специфічний, що потребує особливого розгляду.

Нарешті, *п'ятим елементом сучасної системи соціального партнерства є культура та етичність поведінки партнерів, що означає взаємну повагу партнерів, їх чесність, довіру, високу відповідальність, без чого неможливо реалізувати справді партнерські відносини в суспільстві.* А без них у складному сучасному світі, де існує досить багато не тільки внутрішніх, а й зовнішніх проблем і загроз, країні важко забезпечити свою стабільність і незалежність [14].

Усі зазначені елементи соціального партнерства окремо неспроможні забезпечити виконання його завдань. Лише разом, у системній єдності, вони здатні досягти головної мети соціального партнерства — соціальної злагоди та миру в суспільстві.

Структура системи соціального партнерства наведена на рис. 1.1.



Рис. 1.1. Структура системи соціального партнерства

Джерело: складено автором [15]

Механізм соціального партнерства – це сукупність методів та засобів, що забезпечують досягнення сторонами партнерської взаємодії. Він має ряд складових важелів, взаємодія яких призводить до досягнення цільової функції.

Основним елементом (інструментом) механізму соціального партнерства є переговорний процес між сторонами-партнерами.

Наступним елементом механізму соціального партнерства є процедура (технологія) виявлення та узгодження позицій партнерів (наприклад, створення та робота спеціальних комісій для вивчення та пошуку точок «дотику» інтересів і позицій партнерів).

Ще одним важливим елементом слід вважати експертну роботу з аналізу та оцінки запропонованих положень спільної угоди партнерів.

У соціальному партнерстві велика роль належить створенню відповідних законів та інших нормативних документів, які покликані закріпити правові основи партнерства. Це ще один важливий елемент механізму партнерства.

У аналізованому механізмі соціального партнерства має бути присутнім контрольний елемент, тобто орган, основною функцією якого є контроль за виконанням узгодженого та прийнятого договору партнерів, виявлення його порушень та порушників [16].

Нарешті, для забезпечення його ефективності в цьому механізмі має знайти місце елемент, що виконує функції арбітражу.

Схематично механізм соціального партнерства зображено на рис. 1.2.

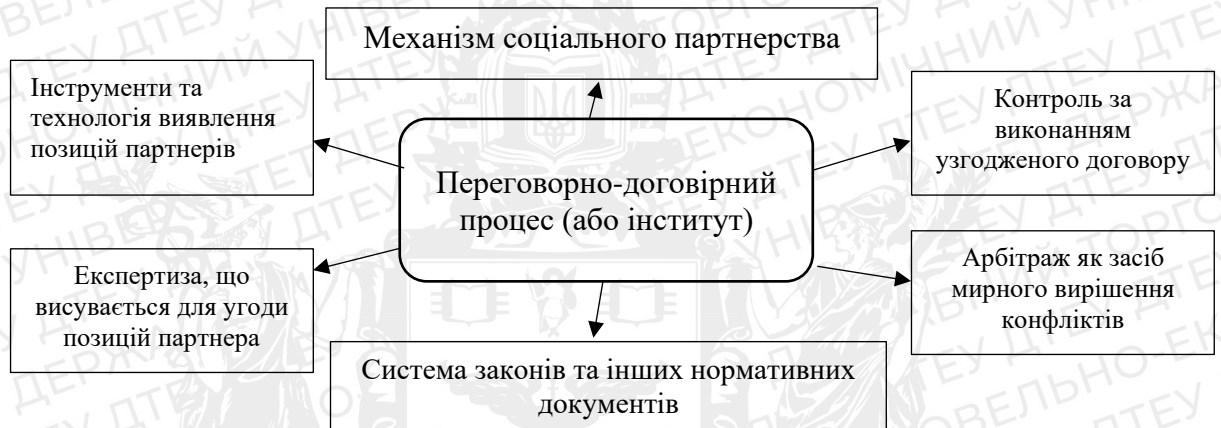


Рис. 1.2. Механізм соціального партнерства

Джерело: складено автором [15]

Вагомою рисою соціального партнерства, причиною його виникнення і розвитку, є вирішення протиріч, що мають соціальний характер. Між основними суб'єктами вони не допускаються або принаймні пом'якшуються, оскільки можуть уповільнити, перервати і навіть зупинити соціально-економічний розвиток, а також спричинити соціальну напругу, соціальний конфлікт чи протистояння в небезпечних формах.

Розвиток форм соціального партнерства в Україні нині гальмується багатьма політичними та соціально-економічними факторами. Законодавча база соціального партнерства в Україні є недостатньо розвиненою. Його недосконалість, а також допускання роботодавцями порушень прав працюючих громадян є причинами серйозних соціально-трудова конфліктів, для попередження яких мають бути створені адекватні правові механізми. Важко уявити подолання такої ситуації без наявності державно-правового регулювання

та формування нормативно-правової бази, яка б забезпечувала уникнення соціальних зіткнень між сторонами соціально-партнерських відносин і сприяла б їх вдосконаленню. Досі має значення розробка та рекомендації щодо розвитку соціального партнерства в Україні.

Соціальне партнерство покликане забезпечити громадянське суспільство в умовах ринкового розвитку національної економіки та непередбачених змін [15]. Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудова відносин, має їх досвід регулювання у країнах Європи. Високий рівень соціально-економічного розвитку цих держав був досягнутий значною мірою завдяки плідній співпраці соціальних партнерів. За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства [16]. Перший характеризується високим рівнем централізації договірного процесу та є більш характерний для країн Данії, Бельгії, Нідерландів, Норвегії, Швеції та Фінляндії. У цих країнах втілюється принцип трипартизму, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної участі владних структур і всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудова відносин детально врегульована законодавством, чітко визначено повноваження, розроблено порядок вирішення трудових спорів. Рівень організації соціально-трудова відносин у цих країнах слід оцінити як дуже високий. Угоди, укладені між соціальними партнерами, є основою розвитку всіх підприємств і галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, становить у скандинавських країнах близько 90%. Завдяки соціальному діалогу на національному рівні майже завжди досягаються компроміс і згода, що стало основою для побудови держав загального добробуту [15].

Інша модель характерна для країн Західної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія) та Ірландії та Великої Британії. У цих країнах постійно діючі органи соціального партнерства на національному рівні зазвичай не створюються. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на

макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді з найважливіших питань соціально-трудових відносин укладаються національні угоди. Основним рівнем соціального партнерства в цій моделі є мікроекономічний, тобто основні угоди ухвалюються на рівні регіонів і галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у цих країнах коливається від 30 до 60 % [16].

Модель приватно-державного партнерства («Public-Private Partnership») не нова для зарубіжних країн. Зокрема, через систему державно-приватного фінансування проектів громадської інфраструктури у XVIII — на початку XIX ст. в Англії залізниці, водо- та газопостачання, електрифікація, телефонний зв'язок розвивалися насамперед завдяки інвестиціям приватного сектора.

Державно-приватне партнерство є універсальним механізмом, який дозволяє реалізувати потенціал приватної підприємницької ініціативи, зберігаючи контрольно-регулюючі функції держави в соціально значущих галузях економіки. Водночас, на відміну від приватизації як форми передачі державного (комунального) майна у власність юридичних і фізичних осіб, товариство дозволяє державі (місцевому самоврядуванню) зберегти право власності, хоча при цьому час відбуваються значні інституційні перетворення в рамках державної (комунальної) власності.

Отримали розвиток соціальні інновації у державному секторі економіки — соціальна відповідальність бізнесу, громадські організації та рухи, інноваційне державне управління тощо. Соціальні інновації означають нові ідеї, можливості та дії в соціальному просторі, які збільшують можливість використання ресурсів для вирішення економічних, екологічних, соціальн-культурних проблем.

Можна сказати, що моделі приватно-державного та соціального партнерства дуже схожі між собою, але ключова відмінність між ними полягає в тому, що соціальне партнерство — це система механізмів, які регулюють відносини між працівниками, роботодавцями, державою, структур та органів місцевого самоврядування, а модель державно-приватного партнерства забезпечує організацію та встановлення стабільних відносин між державним,

приватним та третіми секторами з метою просування політики економічного та соціального розвитку.

Активно зростаючий інтерес до соціальних інновацій призвів до формування нової постіндустріальної інноваційної парадигми. Виклики XXI століття стають об'єктами регулювання соціальних інновацій, які представлені як на державному рівні, так і, більшою мірою, на рівні бізнес-рішень та волонтерських груп, що формують нові суспільні течії.

У широкому контексті соціальне партнерство у сфері соціально-економічних, соціально-трудових відносин включає співпрацю між державою, органами місцевого самоврядування, роботодавцями (представниками роботодавців), найманими працівниками (представниками працівників) та іншими учасниками (представниками інших груп інтересів), засновані, як правило, на договірних засадах і спрямовані на досягнення спільних цілей. Тобто соціальне партнерство держави – бізнесу – праці – широкого представництва громадянського суспільства є партнерством найвищого рівня. Умовами його функціонування є: діяльність організованих груп представників однієї соціальної категорії на основі угоди про делегування повноважень і розподіл обов'язків (роботодавці; працівники; держава; громадські організації тощо); спільна діяльність представників різних груп соціальних інтересів на основі кооперації зусиль і ресурсів для реалізації взаємоприйнятних завдань і досягнення спільних інтересів.

З урахуванням вищесказаного соціальне партнерство має визначатися на основі цієї головної сутнісної своєї особливості, своєї «родзинки». За такого підходу соціальне партнерство – це система соціальних відносин між партнерами, яка забезпечує вирішення (пом'якшення) протиріч, і оптимально можливу збалансованість їх дій на основі рівноправного взаємного обліку їхніх інтересів у переговорно-договірному процесі.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «СКАЙ ДЖЕТ-Х»

2.1. Аналіз профілю діяльності підприємства та системи соціального партнерства

ТОВ «Скай Джет-Ікс» здійснює діяльність у сфері роздрібної торгівлі пальним (основна), торгівлею іншими автотранспортними засобами, технічним обслуговуванням та ремонтом автотранспортних засобів, оптовою торгівлею запчастинами та приладдям до автотранспорту, роздрібною торгівлею запчастинами та приладдям до автотранспорту, діяльність посередників у торгівлі пальним, рудами, металами та промисловими хімікатами.

Якщо говорити про нинішній стан паливного ринку, то тут можна побачити певні виклики, зумовлені низкою обставин, і особливо повномасштабною війною в Україні. З початком повномасштабної війни ціни на паливо значно зросли. Також через те, що українським трейдерам довелося не лише шукати нових постачальників, а й відновлювати логістику, вартість пального зросла в середньому до 20 грн. на рік, а на початку літа населення відчуло його дефіцит.

Проте згодом трейдери змогли це подолати, і ціна на пальне навіть почала знижуватися. Найпомітніше подорожчав автогаз, який 16 червня коштував у середньому 42,50 грн/л, а вже 16 серпня – 26,56 грн.

Новим викликом для паливного ринку стали масові атаки Росії на критичну інфраструктуру та відключення електроенергії. Так, за останній місяць знову подорожчали бензин і дизпаливо. У середньому на АЗС ці види палива подорожчали на 2,34 та 6 гривень відповідно.

Також під час блекауту через закриття митниці подорожчало паливо. Експерт пояснює, що через перебої з електроенергією виявилось, що швидко завезти пальне в Україну неможливо, оскільки зупинилася митниця [22, 23].

Працівники структурних підрозділів Товариства виконують значний обсяг робіт підвищеної небезпеки та обслуговують обладнання підвищеної небезпеки (далі – ОЗП). Розуміючи, що виконання цих робіт та експлуатація ОПН створює загрозу нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, Товариство зобов’язується їх запобігати [18, 22].

Основні юридичні дані підприємства представлені в додатку А.

Для подальшого аналізу варто визначити склад керівників ТОВ «Скай Джет-Х» та їх розподіл за головними ресурсами (табл. 2.1 та рис. 2.1).

Таблиця 2.1

Перелік посад керівників ТОВ «Скай Джет-Х»

№	П.І.Б.	Табельний №	Посада
1	Гребенюк А.В.	1	Засновник (СЕО)
2	Чірик І.І.	2	Директор
3	Ковтун А.О.	3	Головний бухгалтер
4	Тягай Т.В.	6	Менеджер виробничого цеху
5	Данилюк І.М.	7	Менеджер логістичного відділу
6	Лавров О.О.	9	Головний інженер

Джерело: складено автором на основі [26]



Рис. 2.1. Підсистеми ТОВ «Скай Джет-Х» за ресурсною ознакою

Джерело: складено автором на основі [23]

Якщо говорити про основних осіб підприємства, то слід зазначити, що безпосередню відповідальність за створення умов праці на робочому місці в

кожному структурному підрозділі та забезпечення дотримання вимог законодавства щодо права працівників у галузі охорони праці, які пройшли навчання та перевірку знань Законів і нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної та електробезпеки, вибухонебезпечності виробництва та вибухозахисту, гігієни праці та виробничої санітарії, надання першої медичної допомоги потерпілих, техногенної безпеки та надзвичайних ситуацій на виробництві, в Навчально-методичному центрі професійно-технічного навчання працівників та охорони праці ТОВ «КС ТИСК ПЛЮС» (протокол від 09.10.2020 № 68/10/20 , довідка № 68-19) [24].

Лавров Олег Олегович – головний інженер з організації та безпечної експлуатації обладнання підвищеної небезпеки (АЗС), який пройшов навчання та перевірку знань, а саме:

– Закони та нормативно-правові акти з охорони праці, пожежної та електробезпеки, вибухонебезпечності виробництва та вибухозахисту, гігієни праці та виробничої санітарії, надання першої медичної допомоги потерпілим, техногенної безпеки та надзвичайних ситуацій на виробництві в навчально-методичному центрі. з професійно-технічного навчання робітничого персоналу та охорони праці ТОВ «КС ТИСК ПЛЮС» (протокол від 09.10.2020 № 68/10/20, довідка № 68-20).

- «Загальні правила вибухобезпеки для вибухонебезпечних підприємств хімічної, нафтохімічної та нафтопереробної промисловості» (НПАОП 0.00-1.41-88) в навчально-методичному центрі професійно-технічного навчання робітників та охорони праці ТОВ «ЦС Тиск Плюс» (протокол від 10.03.2020 р. н. 26.03.2020 р., довідка № 26-06).

Таким чином, держава виконує роль впливу на соц-захист працівників через нормативне регулювання даного питання.

Доцільно зробити аналіз руху персоналу підприємства (табл. 2.2).

Таким чином, ми можемо споглядати те, що у 2021 році наявна найбільша чисельність працівників, але, незважаючи на це, було прийнято до штату найменшу кількість працівників та вибуло зі штату найбільше.

Показники руху працівників ТОВ «Скай Джет-Х» в 2019-2021 рр.

Показники	Формула	Роки			Абс. відх., (+,-)	
		2019	2020	2021	2020 р./ 2019 р.	2021 р./ 2020 р.
1. Чисельність працівників на початок року, осіб		27	29	33	2	4
2. Прийнято ($\text{Ч}_\text{п}$), осіб		4	6	2	2	-4
3. Вибуло ($\text{Ч}_\text{в}$), осіб		2	2	5	0	3
4. Чисельність працівників на кінець року		29	33	30	4	-3
5. Середньооблікова чис-сть ($\text{Ч}_\text{с}$)		28	31	32	3	1
6. Коефіцієнт прийняття	$\text{Ч}_\text{п}:\text{Ч}_\text{с}$	0,143	0,194	0,063	0,051	-0,131
7. Коефіцієнт звільнення	$\text{Ч}_\text{в}:\text{Ч}_\text{с}$	0,071	0,065	0,156	-0,007	0,092
8. Коефіцієнт плинності кадрів	$(\text{В}_\text{в.б.})/\text{Ч}_\text{с}$	0,071	0,065	0,156	-0,007	0,092
9. Коефіцієнт стабільності	$\text{Ч}_\text{пост.пр}/\text{Ч}_\text{с}$	0,929	0,935	0,844	0,007	-0,092

Джерело: розраховано автором

Як показують дані табл. 2.2, коефіцієнт плинності кадрів збільшився та збільшився коефіцієнт звільнення персоналу підприємства.

Середньооблікова чисельність штатних працівників у 2021 році становила 33 особи, з яких керівників – 19,8%, фахівців та технічних виконавців – 68,8%, робітників – 12,5%. Серед них чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом – 12 осіб, а чисельність працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) – всього 3 особи.

Наявність неформальних стосунків (дружніх і недружніх) пояснюється відносною стабільністю трудового колективу. Про це свідчать показники плинності та обороту кадрів, що характеризують соціально-економічну ефективність діяльності підприємства (див. табл.2.2). Із наведених в табл. 2.2 даних спостерігається зменшення коефіцієнту плинності кадрів за 3 роки. Це означає, що кількість не планово звільнених працівників з кожним роком зменшується, а в 2021 році не було звільнено жодного працівника, що є результатом задоволення працівників умовами праці на підприємстві та поліпшення трудової дисципліни в колективі.

За останні два роки у ТОВ «Скай Джет-Х» не простежується і скорочення штату, що є наслідком добре підбраного та сформованого трудового колективу. Про це свідчить і коефіцієнт стабільності трудового колективу, що в 2021 р. дорівнював 0,8. Однак негативною тенденцією є те, що не відбувається оновлення кадрового складу та навчання нових працівників, що може вплинути на зниження рівня організаційної культури.

Отже, трудовий колектив ТОВ «Скай Джет-Х» на основі проведених нами розрахунків є стабільним і повноцінним. Між працівниками усіх рівнів управління існують дружні взаємовідносини, спостерігається доброзичливе і привітне ставлення керівників до підлеглих та навпаки [23].

Також необхідно визначити основні фінансові показники підприємства (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка фінансових результатів ТОВ «Скай Джет-Х» в 2019-2021 рр.

Показники	Роки, тис. грн.			Абсолютне відхилення (+, -)		Відносне відхилення, %	
	2019	2020	2021	2020 р./ 2019 р.	2021 р./ 2020 р.	2020 р./ 2019 р.	2021 р./ 2020 р.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	1074	1435	1542	361	107	33,6	7,5
Інші операційні доходи	0	0	54,7	0,00	54,7	-	-
Інші доходи	106,9	0	0	-106,90	-	-	-
Разом доходи	1180,9	1435	1596,7	254,1	161,7	21,5	11,3
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	642	665	703	23	38	3,6	5,7
Інші операційні витрати	361,9	590,6	564,1	228,7	-26,5	63,2	-4,5
Інші витрати	68,1	87,8	45,3	19,7	-402,5	-42,5	-48,4
Разом витрати	1072	1343,4	1312,4	271,4	-31	25,3	-2,3
Чистий прибуток (збиток)	108,9	122,6	161,7	13,7	39,9	12,5	131,9
Активи, тис. грн	17486,7	17486,7	17486,7	-	-	-	-

Джерело: складено автором на основі [26]

Далі варто визначити показники ліквідності. Даний аналіз представлено у додатках. З даного аналізу можна зробити висновки про те, що підприємство функціонує ефективно та має прибутковість.

У 2021 році фонд оплати праці персоналу становив 8972 тис. грн., що зменшено у порівнянні з минулим періодом (7479 тис. грн.) (рис. 2.2) [24].

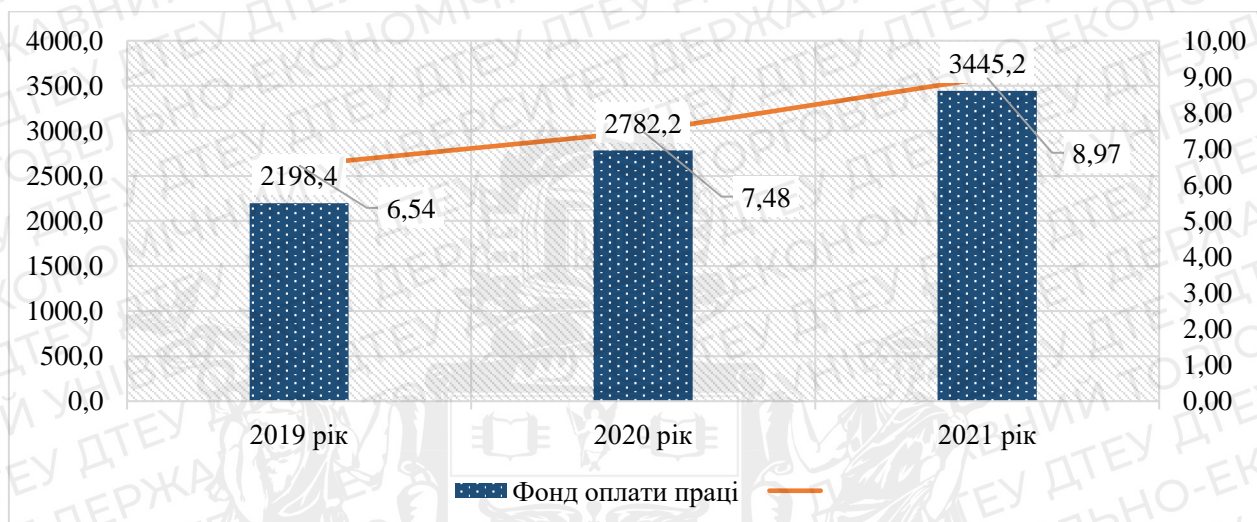


Рис. 2.2. Динаміка фонду оплати праці персоналу та середньомісячної заробітної плати працівників ТОВ «Скай Джет-Х» в 2019-2021 роках

Джерело: створено автором за даними підприємства.

Середньомісячна заробітна плата працівників Товариства становила у 2021 р. 8972 тис.грн., однак її обсягом не всі працівники задоволені. Причина цього – звільнення працівників за власним бажанням. З метою підвищення рівня прибутковості у наступному звітному періоді Товариство планує впровадити нові оригінальні наукові розробки зі створення нових поліграфічних матеріалів, видання сучасної навчальної літератури, розробку нормативної документації та поліграфічну продукцію.

В цілому протягом досліджуваного періоду підприємство вело прибуткову операційну діяльність. При цьому значний вплив на формування сприятливих умов операційної діяльності здійснює багато чинників.

Проведена діагностика стану організаційної культури на підприємстві показала, що працівники по-різному оцінюють її елементи, що в свою чергу впливатиме на ефективність роботи підприємства в цілому [25].

Потрібно зауважити, що в діяльності підприємства за останні роки є дещо позитивні зміни у доходах від діяльності, однак переважно стабільний прибуток, що дає можливість використовувати більше коштів у впровадження та розвиток соціального партнерства. Це позначилося на підвищенні обсягу чистого прибутку підприємства – на 70,9% по відношенню до 2019 року, а в 2021 році – ще на 3,7% по відношенню до 2020 року (рис. 2.3).

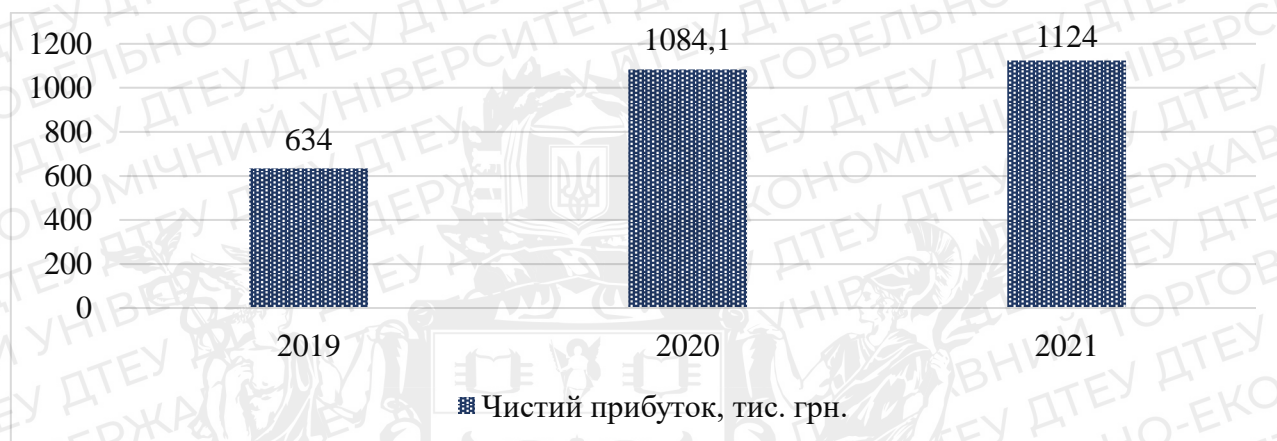


Рис. 2.3. Зміни чистого прибутку ТОВ «Скай Джет-Х» у 2019-2021 роках
Джерело: побудовано за даними фінансової звітності підприємства

Отже, зміни у діяльності підприємства за останні три роки мають негативний характер через зміну валютних курсів та є тимчасовими.

Зміни доходів підприємства та чистого прибутку позначились на змінах у продуктивності праці персоналу, яка зросла на 2% у 2021 році (рис. 2.4).

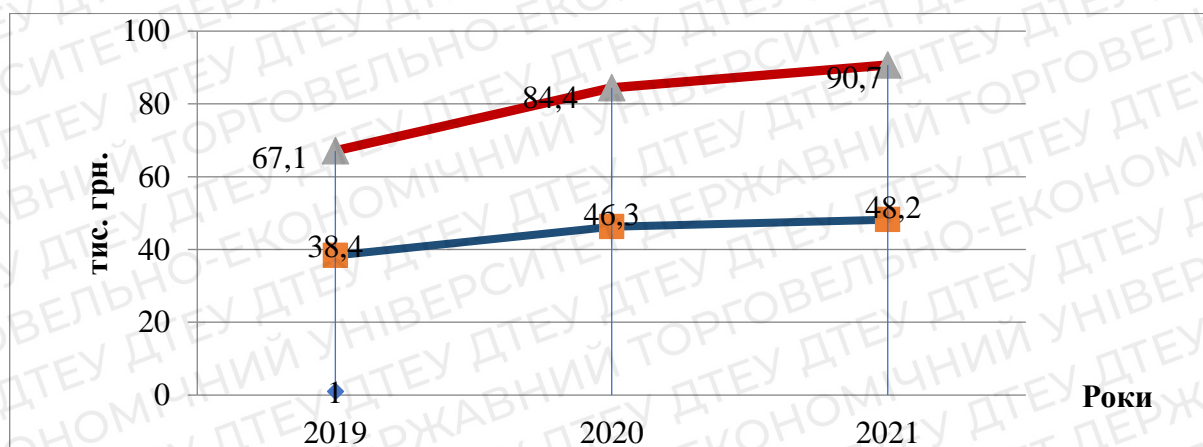


Рис. 2.4. Зміни у продуктивності праці працівників ТОВ «Скай Джет-Х» у 2019-2021 роках

Джерело: побудовано автором за даними фінансової звітності підприємства

Попереднє дослідження показало, що для підприємства є характерним наявність великої кількості неформальних стосунків, що в деякій мірі сприяє неякісному та невчасному виконанню поставлених завдань.

Отже, незважаючи на підвищення фінансових результатів підприємства ТОВ «Скай Джет-Х», його продуктивність зростає меншими темпами у 2021 році, що могло бути спричинено зниженням попиту споживачів на продукцію та факторами пандемії. Крім цього, підвищення середньої заробітної плати не підвищило цей показник, тому підприємству варто вдосконалювати власну політику соціального партнерства у відносинах працівників та керівників.

2.2. Оцінка результативності соціального партнерства на підприємстві

На підприємстві впроваджено Інтегровану систему менеджменту (ІСУ), яка об'єднує три підсистеми відповідно до вимог міжнародних стандартів ISO 9001:2008 «Система менеджменту якості», ISO 14001:2004 «Система управління середовищем», OHSAS 18001 :2007 «Система управління безпекою та гігієною праці».

Основою системи соціального партнерства підприємства є такі складові: політика в галузі охорони праці, політика відносин з державою, екологічна політика та політика відносин з партнерами [19, 23]. Це показано на рис. 2.5.

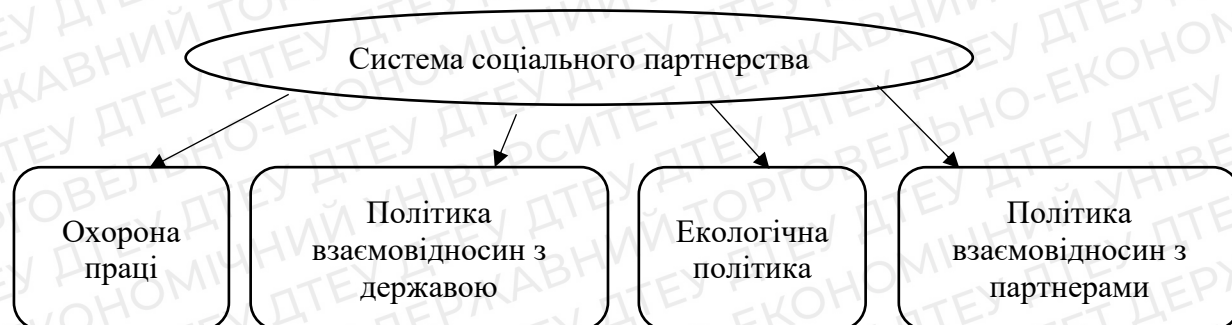


Рис. 2.5. Система соціального партнерства в ТОВ «Скай Джет-Х»

Джерело: складено автором на основі [19, 23]

Політика в галузі охорони праці здійснюється відповідно до Закону України «Про охорону праці», інших нормативно-правових актів та міжнародних стандартів у сфері охорони праці OHSAS 18001:2004 «Управління охороною праці». система».

У *SkyJet-X* працівники твердо вірять, що стабільного успіху можна досягти лише завдяки зусиллям усіх співробітників. Персонал компанії є найбільшим активом компанії, і Товариство надає першочергового значення їх комплексному захисту. Здоров'я та безпека працівників не підлягають обговоренню.

Для працівників, чия робота пов'язана з особистим спілкуванням зі споживачами, контрагентами, представниками державних органів, рекомендований діловий стиль одягу (або стиль *smart casual*) – це одяг та аксесуари, які дозволяють виглядати професійно та впевнено, викликають та зміцнюють довіру колеги та партнери.

Для співробітників п'ятниця є неофіційним днем, в який дозволений повсякденний дрес-код, якщо він відповідає звичайним критеріям скромності та поваги до почуттів оточуючих за відсутності будь-яких ділових зустрічей.

Зовнішній вигляд не повинен бути зухвалим або недбалим, також не рекомендується носити пляжне взуття, пляжний одяг.

Для працівників Компанії розроблені окремі норми одягу з обов'язковим використанням засобів індивідуального захисту. Зовнішній вигляд працівників повинен бути охайним і чистим. У випадках і на умовах, передбачених Колективним договором, Підприємство гарантує і забезпечує кожного працівника спецодягом для виконання трудових обов'язків.

Саме тому підприємство суворо дотримується законодавства України про охорону праці, нормативних, міжнародних та корпоративних стандартів у сфері гігієни праці та безпеки [20,24].

Виходячи з вищезазначених принципів, для реалізації цих принципів Товариство бере на себе зобов'язання та цілі, які представлені в табл. 2.4.

Прийняті Компанією зобов'язання є основою для встановлення довгострокових стратегічних цілей у сфері охорони праці.

Забов'язання та цілі підприємства у сфері охорони праці

Забов'язання	Цілі
Гарантувати дотримання всіх норм законодавства України та міжнародних правових актів у сфері безпеки та гігієни праці.	Ідентифікація небезпек та оцінка пов'язаних з ними ризиків на кожному робочому місці в кожному структурному підрозділі Підприємства
Підвищення безпеки виробничих процесів на всіх його етапах.	Залучення всього персоналу підприємства до діяльності, спрямованої на створення безпечних і нешкідливих умов праці.
Забезпечувати постійне вдосконалення діяльності Товариства в галузі охорони праці, а також системи управління цією діяльністю	Мінімізація та усунення ризику нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань
Постійно впроваджувати на своїх заходи з охорони та безпеки праці, організовуючи операційний процес в умовах техніки безпеки та гігієни	Зводити до мінімуму кількість робочих місць із небезпечними та шкідливими умовами праці та вживати всіх необхідних заходів для максимального скорочення вплив негативних факторів на працівників, які працюють на таких робочих місцях
Планування та фінансування заходів з охорони праці	Підвищення ефективності використання засобів колективного захисту означає підвищення ефективності використання засобів колективного захисту
Організація навчання, підвищення кваліфікації та обізнаності працівників в галузі охорони праці	Отримання дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та експлуатації обладнання підвищеної небезпеки
Забезпечити доступ до публічної інформації щодо діяльності Товариства у сфері охорони праці	Постійне вдосконалення управління у сфері охорони праці та виробничих показників у сфері охорони праці

Джерело: складено автором на основі [21, 25]

Варто зазначити, що Товариство залучає своїх працівників до програм підвищення кваліфікації та навчання. На замовлення ТОВ «Нові Системи АМ» та ТОВ «Скай Джет Ікс» у період з 6 по 9 грудня 2021 року на базі Харківського навчально-наукового інституту підвищення кваліфікації проходили курси підвищення кваліфікації за програмою «Сучасні авіаційні технології. Паливне забезпечення». Учасниками курсу є інженерно-технічний персонал, лаборанти, техніки, оператори, заправники, які задіяні в роботі паливних установок, підготовці палива до доставки, забезпеченні дозаправки повітряних суден у міжнародному аеропорту «Харків».

По закінченні курсів слухачі отримали свідоцтва про підвищення кваліфікації, а також відзначили важливість проведення таких занять, високий науково-педагогічний рівень їх проведення, насиченість і впізнаваність тематичного курсу [25, 32].

Крім цього, потрібно зазначити про політику підприємства щодо заробітної плати. Завдяки зростанню саме базової частини заробітку працівники отримали ряд інших довгострокових переваг. Зокрема, суттєво збільшився розмір матеріальної допомоги до відпустки, а також усі виплати, які нараховуються від середнього заробітку, наприклад, оплата відпускних днів та днів відрядження.

Такі зміни спрямовані на побудову сучасної, прозорої та конкурентної системи оплати праці. Зросла базова гарантована частина заробітку працівників ТОВ «Скай Джет-Х», зменшилась кількість виплат, не пов'язаних безпосередньо з результатами роботи, а рівень оплати праці в компанії став більш конкурентним.

Екологічна політика підприємства щодо охорони навколишнього середовища базується на принципі сталого розвитку, коли максимально раціонально використовуються природні ресурси, здійснюється забезпечення екологічної стабільності та збереження довкілля для майбутніх поколінь.

Основні принципи екологічної політики Підприємства представлені на рис. 2.6.

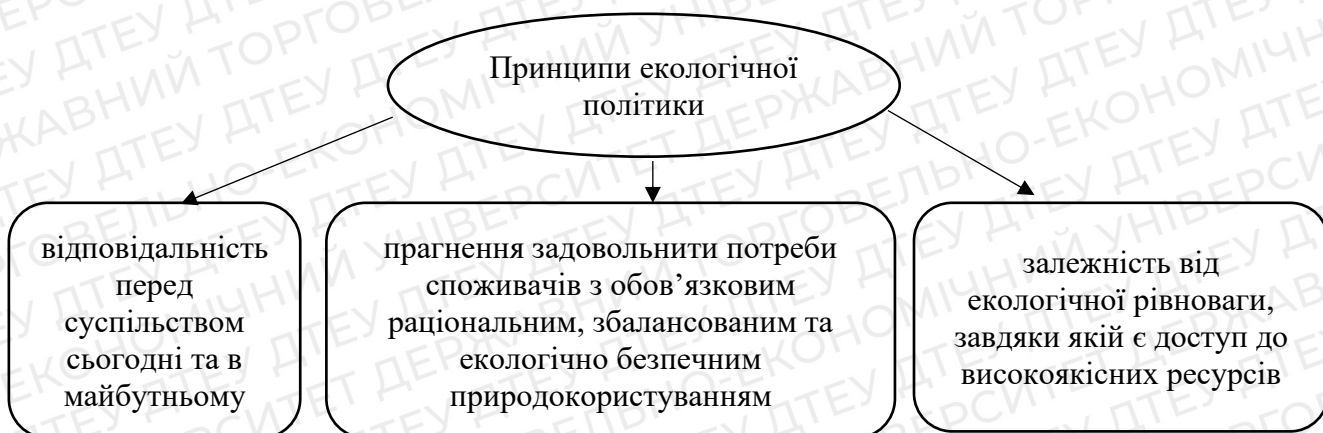


Рис. 2.6. Основні принципи екологічної політики підприємства [23, 27]

Джерело: складено автором на основі [28]

Базові положення партнерських відносин у сфері охорони навколишнього середовища та раціонального використання природних ресурсів наведено в табл.2.5.

Таблиця 2.5

Основні положення партнерських відносин в екологічній політиці ТОВ «Скай Джет-Х»

№	Принцип	Учасники соціальних відносин
1	Взаємодія та співпраця з зі стейкхолдерами, які зацікавлені в екологічно безпечній діяльності підприємства	ТОВ «Скай Джет-Х» з державними, недержавними, громадськими установами
2	Проведення та стимулювання наукових досліджень, спрямованих на підвищення енергоефективності, зменшення негативного впливу на довкілля та екологічних ризиків	Персонал ТОВ «Скай Джет-Х» з науковими установами
3	Участь у глобальних, у тому числі міжнародних, програмах, спрямованих на досягнення сталого розвитку, збереження клімату та біорізноманіття	ТОВ «Скай Джет-Х» з міжнародними організаціями
4	Забезпечення доступу до публічної інформації щодо природоохоронної діяльності	ТОВ «Скай Джет-Х»

Джерело: складено автором на основі [25]

ТОВ «Скай Джет-Ікс» визнає, що діяльність у сфері охорони навколишнього середовища є загальною відповідальністю та вимагає залучення всіх верств суспільства.

Ця Екологічна політика є пріоритетною та доводиться до відома кожного працівника Підприємства.

Екологічна політика підприємства щодо навколишнього природного середовища є основою для визначення екологічної стратегії, планування його діяльності в галузі охорони навколишнього середовища та радіаційної безпеки.

Політика взаємовідносин з партнерами. Підприємство цінує розвиток і підтримку партнерських відносин, заснованих на довгостроковому співробітництві, взаємній вигоді, повазі, довірі та чесності. Усі суперечки та непорозуміння, що виникають у процесі діяльності, компанія намагається вирішувати, перш за все, шляхом переговорів з метою досягнення компромісу.

Основні партнери ТОВ «Скай Джет-Х» представлені на рис.2.7.

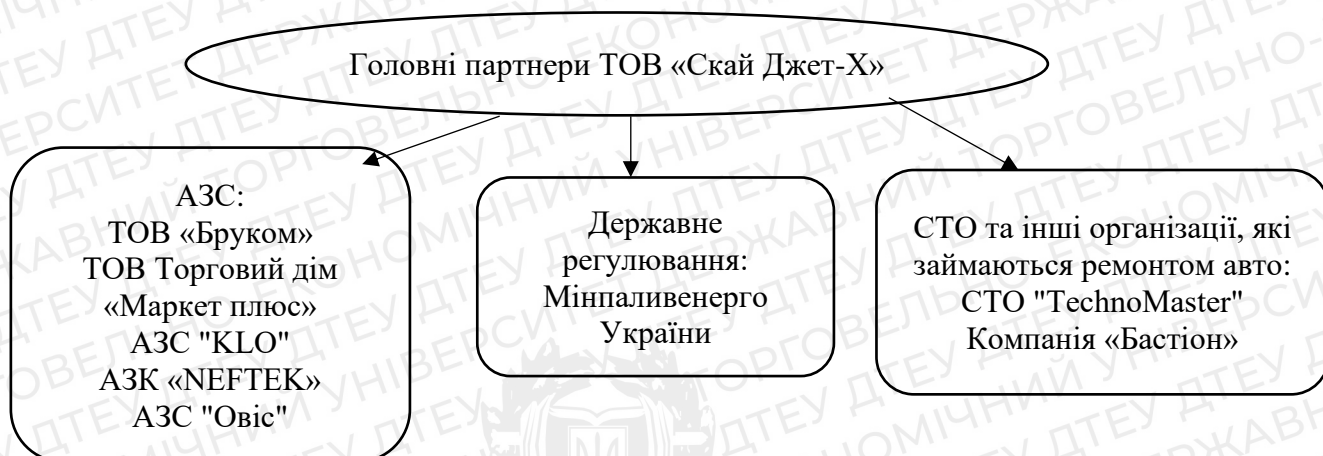


Рис. 2.7. Основні партнери ТОВ «Скай Джет-Х»

Джерело: складено автором за даними моніторингу

Таким чином система соціального партнерства в ТОВ «Скай Джет-Х» є ефективною та діє за різними напрямками його діяльності. Крім того, основним пріоритетом компанії є соціальні відносини в компанії та сталий розвиток підприємства.

Під розвитком соціального партнерства розуміється прийняття договірною регулювання між роботодавцями та найманими працівниками соціально-трудова відносин щодо заробітної плати як їх основної форми; реалізацію процесу регулювання оплати праці через механізм соціального партнерства; структурне розширення соціального партнерства

На процес становлення та розвитку ТОВ «Скай Джет-Х» соціального партнерства впливає низка факторів, визначення яких дозволяє класифікувати основні проблеми у цій сфері. Класифікація проблем із позиції чинників допоможе визначити основні напрями підвищення ефективності соціального партнерства у сфері оплати праці [30].

Отже, на розвиток соціального партнерства впливають фактори, до яких належать: організаційний, структурний, кваліфікаційний, соціально-психологічний, нормативно-правовий, інформаційно-комунікаційний та інноваційний.

Принцип впливу структурного чинника ґрунтується на тому, наскільки повно сформовано структуру органів соціального партнерства, оскільки тільки повноцінно сформована структура органів соціального партнерства дозволить ефективно реалізувати соціальний діалог на всіх рівнях економічної діяльності.

Грамотна побудова роботи над документами соціального партнерства дозволить укладати дієві, а не декларативні угоди та забезпечити змістовний зв'язок між колективними договорами та угодами різних рівнів. Кваліфікаційний фактор впливає на якість розробки укладених договорів та угод та базується на рівні кваліфікаційної підготовки учасників переговорного процесу. Інформаційно-комунікаційний фактор впливає на соціальне партнерство у сфері оплати праці шляхом інформаційного забезпечення працівників з питань процедури колективного обговорення та прийняття рішень у сфері оплати праці. Інноваційний фактор впливає на соціальне партнерство у сфері оплати праці за допомогою впровадження наукових розробок та передового досвіду у процес регулювання соціально-трудових відносин у сфері оплати праці, вирішення соціальних проблем інноваційним шляхом. Соціально-психологічний чинник передбачає готовність до соціального діалогу і роботодавців, і найманих працівників, і навіть упевненість останніх у захисту їхніх прав [25,16].

Основним фактором впливу на соціальне партнерство ТОВ «Скай Джет-Х» є розвиток соціального партнерства в Україні. Тому задля оцінки потрібно визначити його основні проблеми.

Так, необхідно збільшувати кількість укладених колективних договорів. В умовах підвищення ролі бізнесу в економіці цей факт є тривожним симптомом, що свідчить про недостатнє прагнення підприємців до додаткового захисту прав працівників.

Окрема проблема на підприємстві – підвищення рівня та якості життя персоналу, а також достойна та вчасна виплата заробітної плати.

Також потрібно підкреслити те, що SWOT-аналіз, який представлено у додатку Д, продемонстрував, що підприємству потрібно вдосконалювати власну

роботу, а саме вдосконалювати політику соціального партнерства серед персоналу та ключових партнерів підприємства.

На увагу заслуговує гарантоване право працівників на участь в управлінні організацією, що є найважливішим досягненням соціального партнерства у світовому масштабі. Як показує практика, у більшості випадків працівники цим правом не користуються з цілого ряду причин, головна з яких – відсутність розуміння того, як користуватися трудовими правами загалом та даним правом зокрема [22, 17].

Відомо, що наявність громадянського суспільства є обов'язковою умовою ефективного соціального партнерства. Нині держава сприймається громадянами не як партнер чи опонент, якому сміливо можна заперечити, а як начальник, який незалежно від своєї позиції завжди має рацію. Справа тут не тільки в тому, що Україні меншою мірою, ніж на Заході, піддається критиці, а скоріше в тому, наскільки готове наше суспільство брати на себе відповідальність за власну долю кожного працівника.

Соціальний діалог в Україні здійснюється на різних рівнях: національному; промисловість; територіальні; місцевий.

На кожному з цих рівнів існують певні особливості функціонування соціального діалогу (табл. 2.6) [17]. На кожному рівні визначено певні критерії репрезентативності, які є базовими для кожного суб'єкта соціального діалогу залежно від рівня його реалізації. Згідно із Законом «Про соціальний діалог в Україні» [6] на загальнодержавному рівні мають право брати участь зареєстровані всеукраїнські профспілки, що нараховують не менше 150 тис. осіб, та всеукраїнські об'єднання роботодавців, що нараховують не менше 200 тис. членів, які працюють на їх підприємствах. у міжнародних заходах. працівників

На місцевому рівні у разі відсутності профспілкових організацій їх замінюють представники працівників. З боку роботодавців представниками обирається роботодавець або представники роботодавця.

Тобто критерії репрезентативності суттєво різняться залежно від рівня соціального діалогу (Додаток Г).

Також потрібно зробити оцінку діючої політики соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Х».

Вплив професійного розвитку персоналу засобами соціального партнерства на результати діяльності підприємства розраховувати за такою формулою (1):

$$I_{\text{спр}} = \sum_{j=1}^m a_j \cdot I_j, \quad (2.1)$$

де: m - кількість показників;

a_j - вагові коефіцієнти, визначені на основі експертних оцінок;

I_j - зведені показники розвитку соціального партнерства на підприємстві.

Для розрахунку ваги складових ІСПР доцільно використовувати метод експертної оцінки. Перевагою цього методу є відносна простота процедури отримання оцінок, при оцінці однієї групи ознак потрібна менша кількість експертів (якими були провідні спеціалісти ряду машинобудівних підприємств України). Ступінь узгодженості думок експертів визначається за допомогою коефіцієнта конкордації (2.2):

$$W = (12 \cdot S) / (n^2(m^2 - m)) \quad (2.2)$$

де S – сума квадратів відхилень всіх оцінок рангів кожного показника експертизи від середнього значення;

n – чисельність експертів;

m – число показників експертизи [5,23].

Результати розрахунку коефіцієнта конкордації відображено у табл. 2.6, ймовірність похибки становить $p = 0,0037$. Цей показник із точки зору дослідження відображає ймовірність прийняти нуль-гіпотезу, тобто гіпотезу про незначущість показника. Висловлювання, що мають ймовірність похибки $p \leq 0,05$, є значущими.

Коефіцієнт конкордації дорівнює 0,9, що свідчить про досить високу узгодженість думок експертів.

Результати розрахунку коефіцієнта конкордації

Змінна	Середній ранг	Сума рангів	Значення	Std. Dev.
1	1,123	11,4	0,24	0,0421
2	3,421	22,5	0,46	0,0453
3	1,643	25	0,32	0,0513

Джерело: складено автором на основі [23]

Після проведених розрахунків була проведена інтегральна оцінка впливу соціального партнерства на професійний розвиток працівників, яка базується на врахуванні трьох основних складових: оцінки стану розвитку соціального партнерства на підприємстві, оцінки професійного розвитку працівників, працівників та оцінка результатів трудової діяльності персоналу, матиме вигляд (3):

$$I_{\text{спр}} = 0,22 \cdot I_{\text{СП}} + 0,36 \cdot I_{\text{ПР}} + 0,42 \cdot I_{\text{РД}}, \quad (2.3)$$

де $I_{\text{спр}}$ – інтегральний індекс впливу соціального партнерства на професійний розвиток працівників та результати їхньої праці на мікрорівні;

$I_{\text{СП}}$ - індекс стану розвитку соціального партнерства;

$I_{\text{ПР}}$ - індекс стану професійного розвитку працівників;

$I_{\text{РД}}$ – індекс результатів трудової діяльності працівників.

Цей коефіцієнт визначає, що вага впливу на інтегральний показник такої складової як стан розвитку соціального партнерства становить 0,24 (24%); стан професійного розвитку працівників – 0,46 (46%); результати їх трудової діяльності – 0,32 (32%).

Дослідження стану соціального партнерства підприємства дозволяє зробити висновок про недостатній розвиток елементів організаційної культури, а саме: кількість працівників, які беруть участь у підтримці та реалізації традицій компанії; коефіцієнт внутрішньої комунікації та відносин співробітників; рівень задоволеності персоналу щодо мотивації працівників.

Слід зазначити, що за останні роки в діяльності підприємства відбулися позитивні зрушення та стабільні прибутки, що дає можливість використовувати більше коштів для реалізації та розвитку соціального партнерства. Зміни в діяльності за останні три роки мають незначний негативний характер через зміну курсу валют і є тимчасовими [16, 23].

Підсумовуючи отримані результати щодо впливу соціального партнерства на ефективність ТОВ «Скай Джет-Ікс» та проведеного SWOT-аналізу, який представлено у додатку Д, слід зазначити, що колектив в цілому підтримує та зацікавлений у результатах операційної діяльності компанії, працівники співпрацюють між собою та розвивають разом з ним. Проте існує потреба у розробці комплексної програми вдосконалення соціального партнерства на підприємстві, яка дозволить у майбутньому позитивно впливати на загальний розвиток підприємства.

За результатами дослідження можна стверджувати, що соціальне партнерство на підприємстві «Скай Джет-Ікс» є ефективним, але низка факторів впливу, а особливо чинників впливу з боку держави, негативно впливають на подальший розвиток підприємства. соціальне партнерство підприємства.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТОВ «СКАЙ ДЖЕТ-Х»

У практиці взаємовідносин органів влади та суб'єктів великого бізнесу є взаємні зобов'язання сторін щодо реалізації соціальних програм, зокрема інвестицій у будівництво спортивних об'єктів, благоустрою території, спонсорської допомоги ветеранам, громадським організаціям, участі у соціально-культурних заходах, участі у громадських і культурних заходах. В тому числі забезпечення зростання заробітної плати, поліпшення умов і охорони праці, професійне навчання персоналу на підприємстві. З боку муніципальних утворень передбачені гарантії своєчасності розрахунків з муніципальних замовлень, сприяння залученню російських та іноземних інвесторів до реалізації інвестиційних та інноваційних проектів, залучення підприємств до участі в тендерах на розміщення замовлень продукції, що випускається для муніципальних утворень. встановлено. Укладання таких договорів дозволяє вирішити питання зростання заробітної плати на конкретному підприємстві, а отже, збільшення податкових надходжень до бюджетної системи від діяльності організацій [27].

Найбільш ефективними є корпоративні соціальні програми ТОВ «Скай Джет-Ікс», які розроблені та реалізуються в режимі соціального партнерства та враховують інтереси працівників компанії та жителів міст, де розвивається бізнес. Запорукою успіху таких програм є, по-перше, чітке формулювання власної стратегії та відмова від фінансування «запитів з регіонів». Розробка та реалізація програм соціального спрямування в результаті спільної роботи підприємства, органів державної влади та місцевого самоврядування, незалежних консультантів. По-друге, орієнтація на досягнення значного соціального результату при дотриманні бізнес-інтересів підприємства. По-третє, увага зосереджена на підтримці нових соціальних технологій та реформ у соціальній сфері. По-четверте, використання сучасних механізмів управління,

насамперед конкурсного розподілу коштів, пайового фінансування, здійснення моніторингу та оцінки соціально-економічних результатів. Це дає змогу відібрати найбільш ефективні та актуальні проекти, підвищити мотивацію учасників за рахунок залучення власних коштів, контролювати виконання та результати проекту [10].

Для того, щоб механізм формування та розвитку соціального партнерства бізнесу в регіоні набув більшої ефективності та позитивних результатів в економіці регіону, необхідно здійснити певні заходи в рамках алгоритму формування та реалізації механізму соціального партнерства бізнесу в умовах кризи (рис. 3.1).

Для цього необхідна конкретна концепція соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Ікс», спрямована на вирішення наступних основних завдань:

- Систематизація управління проектами та забезпечення зв'язку реалізованих програм зі стратегією компанії;
- Систематизація взаємодії із зацікавленими сторонами з метою раціонального використання наявних ресурсів підприємства;
- Підтримка прийняття управлінських рішень шляхом вдосконалення системи внутрішньої нефінансової звітності;
- Підвищення інформаційної відкритості підприємства, зміцнення його репутації на російському і міжнародному ринках, зокрема, за рахунок вдосконалення системи зовнішньої нефінансової звітності;
- Зміцнення довіри з боку зацікавлених сторін регіону в процесі регіональної експансії;
- Підвищення іміджу підприємства;
- Сприяння реалізації бізнес-стратегії підприємства.



Рис. 3.1. Алгоритм формування та реалізації механізму соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Х» в умовах кризи

Джерело: складено автором на основі [33]

Для вдосконалення інституційно-ринкового механізму стимулювання соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Х» необхідне дотримання наступних принципів:

- більше поширення і високий рівень регламентованості соціальної звітності.
- прийнятність критеріїв оцінки та показників для більшості підприємств бізнесу регіону.
- сумісність регіональних систем оцінки з міжнародними системами.
- ув'язаність показників соціальної звітності із системами стратегічного планування регіону, системами управління ризиками.

Враховуючи отримані значення кожної зі складових інтегрального показника, які були розглянуті раніше, можна рекомендувати наступні напрямки покращення розвитку працівників за рахунок активізації соціального партнерства на рівні підприємства (табл. 3.1).

Впровадження заходів у діяльність підприємства дозволить підвищити рівень розвитку соціального партнерства так покращити стан системи підвищення кваліфікації працівників, а також посилити вплив результатів діяльності персоналу. розвитку за допомогою соціального партнерства на результати діяльності підприємств у цілому.

Підвищення результируючих показників діяльності ТОВ «Скай Джет-Ікс» (підвищення рентабельності та рентабельності діяльності, збільшення обсягу оборотних коштів) дозволить, за необхідності, поступово збільшувати обсяги фінансування професійних та соціальних розвитку трудових колективів тощо. При цьому особливо важливо забезпечити комплексний взаємозв'язок між станом розвитку соціального партнерства, системою підвищення кваліфікації персоналу та впровадженням результатів професійного навчання в практичну діяльність підприємств [36].

З метою реалізації ефективного соціального партнерства розроблено Програму вдосконалення соціального партнерства на підприємстві з плановим бюджетом (табл. 3.2).

Заходи з підвищення взаємодії професійного розвитку, соціального партнерства та їх впливу на результати діяльності ТОВ «Скай Джет-Х»

Складові та їх дієвість			Заходи
Соціальне партнерство	Професійний розвиток	Результати діяльності	
+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> – проведення системної оцінки ефективності функціонування кожного компонента; – періодичне оцінювання системи навчання працівників на підприємстві, внесення відповідних змін за результатами оцінювання
+	-	-	<ul style="list-style-type: none"> – реформування системи навчання та розвитку працівників на підприємстві; – зміна стилю управління, сприяння спілкуванню між співробітниками, формування корпоративної культури; – вдосконалення організаційної структури; – актуалізація знань і вмінь, тобто приведення їх у відповідність із сучасними вимогами; – постійне поглиблення знань, безперервність навчання; – впровадження нових методів навчання.
-	-	+	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка стану соціально-трудова відносин на підприємстві; – планування розвитку та вирішення питань соціально-трудова відносин відповідно до поточних і стратегічних цілей підприємства.
+	+	-	<ul style="list-style-type: none"> – планування кар'єри співробітника; – забезпечення соціальних гарантій; – створення та розвиток корпоративної культури.
-	+	+	<ul style="list-style-type: none"> – вирішення трудових спорів та правових питань взаємовідносин роботодавців і працівників; – дотримання необхідних умов праці, поліпшення інженерно-технічних, естетичних, соціально-психологічних, умов праці; – створення умов для соціального розвитку; створення медичного, культурно-побутового, оздоровчого забезпечення працівників.
+	-	+	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка та відстеження виконання працівниками своїх посадових обов'язків; – мотивація працівників до відповідальності, саморозвитку, постійного здобуття нових професійних знань; – оцінка ефективності наявної на підприємстві системи підвищення кваліфікації персоналу, внесення відповідних змін за результатами оцінювання.
-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> – облік плинності кадрів, облік руху працівників, облік винагород персоналу та зборів з них; – виконання всіх вищезазначених заходів.

Джерело: складено автором на основі [15,23]

Таблиця 3.2

**Програма заходів щодо вдосконалення соціального партнерства
в ТОВ «Скай Джет-Х» на 2021-2022 рік**

Етап	Види робіт (заходів)	Бюджет, грн.	Термін виконання	Відповідальні особи
1	2	3	4	5
1.	Діагностика соціально-психологічного клімату в організації та оцінка рівня згуртованості персоналу	1000,0	12.02.- 20.03.2023	Начальник відділу кадрів, інспектор відділу кадрів
2.	Проведення тренінгу з тимбілдингу з управлінцями різних підрозділів	5000,0	13.02. – 10.03.2023	Начальники всіх підрозділів
3.	Запровадження конкурсу «Скарбничка бізнес-ідей» та «поштової скриньки» для ідей і пропозицій	600,0	15.02. – 01.05.2023	Начальник відділу кадрів
4.	Проведення конкурсу «Пошук талантів» в колективі, виявлення творчих та креативних особистостей, здатних до інновацій та змін в компанії	2500,0	20.02. – 28.02.2023	Начальник відділу кадрів
5.	Нагородження цінними подарунками та відзнаками найбільш ініціативних співробітників	1000,0	до 06.03.2023	Головний бухгалтер, Інспектор відділу кадрів
6.	Залучення працівників до участі у спортивних секціях та змаганнях	400,0	01.03. – 01.05.2023	Заступник генерального директора
	Всього	10500,0		

Джерело: складено автором

У цілому слід сказати, що запропоновані методи можуть надати суттєву допомогу керівництву компанії в плані розвитку своїх співробітників і коригування методів і систем їх мотивації.

Для підтримки конкурентоспроможності ТОВ «Скай Джет-Ікс» всі співробітники повинні постійно підвищувати свій кваліфікаційний рівень, особливо керівники вищого рівня, використовуючи такі методи:

– групові дискусії – заохочення співробітників до обговорення ідей та пропозицій;

– вебінари – дозволяють співробітникам отримати нові знання та оволодіти сучасними методами управління;

- майстер-класи - сприяють розвитку професійних навичок у процесі прийняття важливих управлінських рішень та згуртованості;

– поведінкове моделювання – виховання здатності до міжособистісного спілкування та комунікацій;

- розбір практичних ситуацій - орієнтований на формування вміння розв'язувати задачі через засвоєння нових знань;

- наставництво – це процес, який сприяє розвитку працівника та підвищенню компетентності та професійних навичок учня.

У процесі прийняття рішення щодо використання тих чи інших методів мотивації необхідно враховувати особисті потреби та інтереси працівників. Творчі працівники та інноватори часто мотивовані змістовною роботою, вони зацікавлені у виконанні своєї роботи та хочуть продовжувати працювати в цій сфері. Оскільки такі працівники не прагнуть до кар'єрного росту, варто підвищувати їх кваліфікаційний рівень у межах займаних посад, присвоєння почесних звань та інших нематеріальних винагород, які б підкреслювали їхні заслуги та досягнення на підприємстві [3, 35].

За результатами розділу 2 бачимо, що коефіцієнт внутрішньої комунікації та відносин між співробітниками, показник частки співробітників, які беруть участь у підтримці та впровадженні традицій компанії, досить низький.

Сильна організаційна культура тісно пов'язана з груповою поведінкою на підприємстві. Тому пропонується додати культурно-спортивні заходи, які можуть стати елементами програми вдосконалення соціального партнерства підприємства (табл. 3.2). Такі заходи є психологічними техніками, які допомагають підтримувати згуртованість колективу, налагоджувати неформальні стосунки між співробітниками, підвищувати загальний рівень спілкування.

З метою вдосконалення соціального партнерства, виявлення, підтримки та реалізації перспективних ідей, сприяння розвитку потенціалу талановитих та

ініціативних працівників ТОВ «Скай Джет-Ікс» запропонувало проведення конкурсу між працівниками «Скарбнички бізнес-ідей». Учасниками змагань можуть стати як індивідуальні особи, так і команди з 2-3 осіб, без обмежень за професійною приналежністю [34].

Для участі у конкурсі претенденти заповнюють заявку та надсилають її на вказану електронну адресу. Кожен заявник може подати необмежену кількість бізнес-ідей. Етапи конкурсу представлені в табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Етапи проведення конкурсу «Скарбничка бізнес-ідей»

Етапи	Дата проведення	Відповідальна особа
Етап 1: <ul style="list-style-type: none"> • поширення інформації про конкурс • прийом та розробка заявок на участь • відбір кращих заявок 	15 лютого 2023 – 5 березня 2023 року	Начальник відділу кадрів
Етап 2: <ul style="list-style-type: none"> • підготовка проектів та створення презентацій 	05-31 березня 2023 року	Учасники конкурсу
Етап 3: <ul style="list-style-type: none"> • захист проектів • визначення переможців • розподіл призових місць 	01-15 квітня 2023 року	Начальник відділу кадрів, юристконсульт
Етап 4: <ul style="list-style-type: none"> • оголошення результатів • нагородження кращих 	16-25 квітня 2023 року	Заступник генерального директора, начальник відділу кадрів
Етап 5: <ul style="list-style-type: none"> • реалізація ідеї на підприємстві 	01 травня і до кінця року	Генеральний директор

Джерело: складено автором

Для проведення аналізу, кваліфікаційної перевірки проектів, визначення переможців конкурсу та з метою об'єктивності оцінювання пропонується створити експертну комісію, до складу якої можуть входити різні спеціалісти.

Критерії оцінки: оригінальність, сучасність, аргументованість, економічна та інноваційна ефективність.

Для впровадження цього конкурсу не потрібні особливі витрати, так як конференц зали, необхідні обладнання вже є наявні на підприємстві.

Нагородження працівників пропонується кількома способами: підвищення по службі; нарахування і виплату преміальних грошових коштів додатково до місячної заробітної плати; подальшу активну участь у впровадженні

нововведення на підприємстві; подарунок – сертифікат на відпочинок протягом 2 днів на базі відпочинку.

Також пропонується запровадити на постійній основі поштову скриньку для ідей і пропозицій. Поштова скринька буде добре працювати як спосіб зворотного зв'язку та донесення ідей розвитку інноваційної діяльності (тому що часто ідеї та пропозиції від рядових співробітників гальмуються і губляться на рівні середньої ланки), та розмістити територіально в одному місці (для організації доступу до даної скриньки) [15].

Пропонується оголосити працівникам ТОВ «Скай Джет-Х» про початок функціонування поштової скриньки і його цілі по всіх можливих каналах – розмістити велике оголошення поруч з самим ящиком, зробити електронну розсилку по всіх корпоративних адресах, розмістити оголошення на сайті, також пропонується влаштувати урочисту церемонію відкриття ящика.

Завдяки даним рекомендаціям Товариство зможе підвищити власну політику соціального партнерства, що, може підвищити його рейтинг та призведе до більшої конкурентоспроможної позиції на ринку торгівлі пальним.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Соціальне партнерство – це система механізмів та інститутів, які регулюють відносини між працівниками, роботодавцями, державними структурами та органами місцевого самоврядування. Партнерство покликане узгодити інтереси працівників і роботодавців, що стосуються трудових відносин.

Інтереси найманих працівників захищає профспілка, а інтереси власників підприємства — спілка підприємців. Також присутність держави в цих відносинах є обов'язковою, вона є гарантом виконання домовленостей. Цей тип відносин є тристороннім.

У першому розділі було визначено теоретико-методичні аспекти системи соціального партнерства. Соціальне партнерство, можна визначити як «стабільні відносини взаємного визнання, інституціоналізованої співпраці та регульованого конфлікту між організованою працею, організованим бізнесом і урядом». У всьому цьому визначенні є ряд ключових атрибутів. Вона стабільна: існує система, яка охоплює сектори та зникає будь-який окремих уряд. Це включає інституціоналізовану співпрацю, яка означає, що в таких сферах, як встановлення заробітної плати та навчання, роботодавці та профспілки працюють разом для вирішення проблем колективних дій, таких як забезпечення достатньої кількості кваліфікованих працівників. Основою системи соціального партнерства підприємства є такі складові: політика в галузі охорони праці, політика відносин з державою, екологічна політика та політика відносин з партнерами.

Працівники структурних підрозділів Товариства виконують значний обсяг робіт підвищеної небезпеки та обслуговують обладнання підвищеної небезпеки (далі – ОЗП). Розуміючи, що виконання цих робіт та експлуатація ЗІЗ створює загрозу нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, Компанія зобов'язується їх запобігати.

У другому розділі було проаналізовано систему соціального партнерства на підприємстві. За результатами дослідження можна стверджувати, що

соціальне партнерство на підприємстві ТОВ «Скай Джет-Х» є ефективним, але низка факторів впливу, і особливо впливові фактори з боку держави, негативно впливають на подальший розвиток соціального партнерства.

Підсумовуючи отримані результати щодо впливу соціального партнерства на ефективність ТОВ «Скай Джет-Ікс» та проведеного SWOT-аналізу, який представлено у додатку Ж, слід зазначити, що колектив в цілому підтримує та зацікавлений у результатах операційної діяльності компанії, працівники співпрацюють між собою та розвивають разом з ним. Проте існує потреба у розробці комплексної програми вдосконалення соціального партнерства на підприємстві, яка дозволить у майбутньому позитивно впливати на загальний розвиток підприємства.

За результатами дослідження у другому розділі роботи можна стверджувати, що соціальне партнерство на підприємстві «Скай Джет-Х» є ефективним, але низка факторів впливу, а особливо чинників впливу з боку держави, негативно впливають на подальший розвиток підприємства. соціальне партнерство підприємства

У третьому розділі було запропоновано шляхи вдосконалення політики соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Х». Підвищення результативних показників діяльності підприємства (підвищення рентабельності та рентабельності діяльності, збільшення обсягу оборотних коштів) дозволить за необхідності поступово збільшувати обсяги фінансування професійного та соціального розвитку трудових колективів, сприятиме зростанню якості трудового життя, лояльності персоналу, формування сильної корпоративної культури, підвищення продуктивності та якості праці.

З метою реалізації ефективного соціального партнерства розроблено Програму вдосконалення соціального партнерства на підприємстві з плановим бюджетом

Таким чином, з метою підвищення ефективності соціального партнерства ТОВ «Скай Джет-Ікс» необхідно посилити державне регулювання згідно наведених рекомендацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України (зі змінами та доповненнями). К. : Атіка, 2002. 96 с.
2. Про зайнятість населення: Закон України. Закони України. Т.1. К., 1999. С. 252–268.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України // Закони України. Т. 6. К., 1996. С. 5–11.
4. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 02.11.2016, №5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України // Закони України. Т. 15. К., 1999. С. 332–343.
6. Про соціальний діалог в Україні. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, №28, ст.255 URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
7. Арсентьева О.С. Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Східноукр. нац. ун-т ім. В.Даля. Луганськ, 2012. 20с.
8. Бірженюк Г.М., Титов Б.А. Модифікація соціально-трудова відносин у контексті цивілізаційних викликів ХХІ століття. *Контури майбутнього в контексті світового культурного розвитку*: XVIII Міжнародні лихачевські наукові читання. 2018. С.583-584.
9. Бобров В.В. Соціальний розвиток: сутність, умови та критерії стійкості. ЗІ. 2015. 230 с.
10. Гринечко Є.Д., Потапов С. Е. Практична реалізація основних напрямів екологічної діяльності в соціальному партнерстві. 2014. №4 (333). С. 154-158.
11. Жуковська, В.М. Соціальний розвиток організації: потенціал, управління, інновації : монографія. Київ : КНТЕУ, 2018. 352 с.

12. Заїка В. Соціальне партнерство в системі професійно-технічної освіти: перспективи розвитку // Педагог професійної школи: Зб. наук. праць. / Редкол.: Н.Г.Ничкало (голова), І.А.Зязюн, О.І.Щербак (заступник голови) та ін. – К.: Наук. світ, 2012. – С.58-64.
13. Іонов А.А., Іонова О.Б. Соціальне партнерство як соціокультурний феномен. Зб. наук. праць. Вип. 3-4. Луцьк, 2012. 77 с.
14. Кисельов В. Взаємини великого капіталу та державної влади (закордонний досвід) // Проблеми теорії та практики управління. 2004. №1. С.3-33.
15. Курси підвищення кваліфікації фахівців з авіаційного паливозабезпечення, URL: <https://ino.nau.edu.ua/kursy-pidvyschennya-kvalifikatsiyi-fahivtsiv-z-aviatsijnogo-palyvozabezpechennya/>
16. Кучковська Н.В. Соціальне партнерство як національний пріоритет у соціально-економічному розвитку. *Національні інтереси: пріоритети та безпека*. 2019. Т.5. №17 (50). С. 8-14.
17. Миколайчук І., Хмурова В. Дуальна освіта у модернізації партнерства з роботодавцями. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2021. № 5. С.139-154.
18. Оленцевич Н.В. Соціальне партнерство як форма здійснення соціального діалогу. *Публічне управління XXI століття: від соціального діалогу до суспільного консенсусу*: зб. тез до XIV Міжнар. наук. конгресу. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2014. 332 с. С.180-182.
19. Олефіров С.Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=631>
20. Піхтельов А.М. Соціально-правовий принцип соціального партнерства. *Збірник статей переможців VII міжнародної науково-практичної конференції «European research»*. 2016. С. 482-486.

21. Рогачова Л.І. Соціальне партнерство як ефективна форма державно-суспільних зв'язків забезпечення рівноваги соціальної системи суспільства. *Соціальна політика та соціологія*. 2010. №2 (56). С. 180-186.

22. Санжаров С.Н. Окремі аспекти соціально-трудових відносин у системі соціального партнерства. *Актуальні проблеми права: теорія та практика*. 2016. №34. С. 33-42.

23. Сергіна Т.О. Соціальне партнерство як ефективна форма соціальної взаємодії у попередженні соціальних ризиків, організації колективних дій. *Збірник наукових праць Донецького державного університету управління*. Серія: Державне управління. 2014. Т. 15, Вип. 287. С. 53–60.

24. Сошнікова Т.А. Соціальне партнерство та його роль у вирішенні соціально-економічних проблем сучасної України. *Актуальні проблеми права*. 2015. №3 (52). С. 174-181. Сучасний стан ринку пального в Україні, URL: https://24tv.ua/economy/rinok-palnogo-2022-2023-povernetsya-defitsit-cherghi-kosmichni_n2217797

25. Тимашова А.О. Соціальне партнерство держави та громадянського суспільства у вирішенні соціальних проблем: теоретичний аспект. 2014. №4 (43). С.122-128.

26. ТОВ «СКАЙ ДЖЕТ-Х», URL: <https://opendatabot.ua/c/43596842>

27. Трюхан, О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення; Одеська національна юридична академія. Одеса, 2016. 21 с.

28. Участь працівників в управлінні організацією як фактор профілактики соціально-трудових конфліктів / наук. ред. А. С.Запесоцький. *Соціально-трудові конфлікти*. 2019. Вип. 13. С.121-129.

29. Чегрінцева Н.С. Організація моніторингу результативності соціального партнерства та ефективності соціальної відповідальності бізнесу. *Економіка та ефективність організації виробництва*. 2009. №11. С. 208-213.

30. Шедяков В. Роль соціального партнерства в забезпеченні системного рівня розвитку громадянського суспільства. *Віче*. 2012. № 19 (328). С.20-23.
31. Business ethics and the natural environment / ed. by L. H. Newton. Malden (MA): Blackwell, 2005.
32. Corporate social responsibility/ed. by A. Crane, D. Matten // Theories and concepts of corporate social responsibility. 2007. Vol. 1. P. 324.
33. Zhukovska V. M., Mykolaichuk I. P. *Evaluation of the social partners of trade // Bulletin of Kyiv National Trade and Economic University. № 6. 2013. P. 96 – 106.*
34. Management models for corporate social responsibility / ed. by J. Jonker, M. de Witte. Berlin: Springer, 2006.
35. Social responsibility and science in innovation economy / ed. by P. Kawalec, R. P. Wierchosławski. Lublin: Досліджений soc. of KUL John Paul II Catholic univ., 2015. 363 p.
36. Від повернення economics до глобальної соціальної політики: соціологія з aid for poverty reduction / ed. by T. Voipio. Joensuu: Itä-Suom. yliop., 2011.

ДОДАТКИ



Напрями соціального забезпечення працівників

Напря́м	Опис
Виробничий	Працівник має бути забезпечений усім необхідним для виконання ним цінного кінцевого продукту (ЦКП – результат роботи співробітника, який має цінність для того, кому він надається у закінченому вигляді) своєї посади з належною якістю. Йому має бути надано коректно працююче обладнання, яке не становить загрози життю.
Медичне страхування	Підприємства страхують своїх працівників, щоб у разі потреби їм могли оперативно надати допомогу. Коли застрахований працівник потребуватиме медичного обслуговування, він може просто звернутися до страхової підприємства, з якою у його підприємства підписано договір про співпрацю, згідно з яким співробітнику надають медичні послуги за рахунок страховки
Житлове	Згідно з трудовим законодавством, співробітникам, які успішно справляються зі своїми обов'язками, можуть бути надані пільги у сфері житлово-побутового обслуговування або покращені умови проживання
Освітньо-культурне	Усі працівники мають право підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця. Для цього підприємець повинен направляти своїх працівників на різні навчальні курси, які підвищуватимуть рівень професіоналізму працівників та забезпечать їх новими навичками та компетенціями.
Морально-психологічний	Співробітникам має оперативно надаватися психологічна допомога, щоб уникнути емоційного вигорання та для підтримки їх під час стресових ситуацій на роботі
Матеріально-стимулюючі	Співробітникам має виплачуватись гідна матеріальна винагорода за той обсяг роботи, який вони виконують на підприємстві. Для того, щоб стимулювати співробітників досягати більш високих результатів, їм виплачуються премії та бонуси за особливі досягнення у роботі

Джерело: складено автором на основі [14]

Групи механізмів соціальних інновацій

Назва механізму	Опис
Обмін ідеями і цінностями	Глибока взаємодія суспільства, влади і бізнесу породило цілий ряд нових явищ. Урядові механізми прийняття рішень збагатилися бізнес-механізмами підвищення ефективності, бізнес-процеси включили як невід'ємну частину параметри соціальної відповідальності, некомерційні організації взяли на себе безліч соціальних завдань. Громадські тенденції породили соціально відповідальне інвестування, що ставить на перші місця етичні й соціальні цілі поряд з комерційними. Останні роки продемонстрували лавиноподібний потік соціально відповідальних інвестиційних
Підвищення ролі й активізація взаємодії учасників	Нові пріоритети підвищили значимість комерційного та некомерційного секторів в прийнятті соціальних рішень і впровадженні їх у життя. Підприємства пропонують нові способи взаємодії, що дозволяють вирішувати суспільні завдання. Так, активізація взаємодії учасників породила нову систему контролю за викидами в США — купони на викиди (emissions trading), яка дала змогу суттєво знизити обсяг забруднюючих газів і стічних вод.
Інтеграція громадського та приватного капіталу	Багато верств суспільства не можуть самостійно забезпечити собі гідний рівень охорони здоров'я, харчування і проживання. Об'єднання капіталів дозволяє вирішити проблему рівноважного недовироблення і недоспоживання цих благ. Багато соціальних інновації включають створення нових бізнес-моделей, що дозволяють вирішувати проблеми бідності та обмеженості доступу до соціальних благ. Це відбувається завдяки об'єднанню громадських фінансів і філантропів. Формуються спеціалізовані фонди, що дозволяють вирішувати величезний комплекс соціальних проблем, часто минаючи державу. У цілому схеми фінансування соціально-інноваційних проектів є широким спектром ідей, яким чином може відбуватися об'єднання приватних і громадських капіталів для досягнення загальних цілей.

Юридична інформація ТОВ «Скай Джет-Х»



Опендатабот
відкриваємо Україну

ТОВ "СКАЙ ДЖЕТ-Х"

Витяг з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань на 08.02.2023 14:02:50

Повна назва: ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "СКАЙ ДЖЕТ-Х"

Код: 43596842

Реєстраційний номер: 14801020000084500

Дата реєстрації: 17.04.2020

Адреса: Україна, 39600, Полтавська обл., місто Кременчук, вул.Халаменюка Олександра, будинок 8, кімната 508

Статус: зареєстровано

Керівник: Кубанов Андрій Анатолійович

Відомості про органи управління: ЗАГАЛЬНІ ЗБОРИ ДИРЕКТОР

Засновник: Гребенюк Анатолій Васильович

Адреса: Україна, 49051, Дніпропетровська обл., місто Дніпро, вул.Осіння (Індустріальний район), будинок 13, квартира 58

Статутний внесок: 100 (100%)

Кінцевий бенефіціарний власник: Гребенюк Анатолій Васильович

Адреса: Україна, 49051, Дніпропетровська обл., місто Дніпро, вул.Осіння (Індустріальний район), будинок 13, квартира 58

Статутний капітал: 100 грн

Види діяльності

Основний:

- 49.41 Вантажний автомобільний транспорт

Додаткові:

- 46.71 Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами
- 47.30 Роздрібна торгівля паливом
- 45.19 Торгівля іншими автотранспортними засобами
- 45.20 Технічне обслуговування та ремонт автотранспортних засобів
- 45.31 Оптова торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів
- 45.32 Роздрібна торгівля деталями та приладдям для автотранспортних засобів
- 46.12 Діяльність посередників у торгівлі паливом, рудами, металами та промисловими хімічними речовинами
- 52.10 Складське господарство
- 52.23 Допоміжне обслуговування авіаційного транспорту
- 69.10 Діяльність у сфері права
- 70.22 Консультування з питань комерційної діяльності й керування
- 77.12 Надання в оренду вантажних автомобілів
- 77.39 Надання в оренду інших машин, устаткування та товарів, н.в.і.у.
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля
- 52.29 Інша допоміжна діяльність у сфері транспорту
- 68.20 Надання в оренду й експлуатацію власного чи орендованого нерухомого майна

Контактна інформація

Електронна пошта: skyjet-x@ukr.net
Телефон: 380678708747

Дані про взяття на облік

Органи статистики:
Назва: ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ
Дата: 21.04.2020
Ідентифікаційний код: 37507880

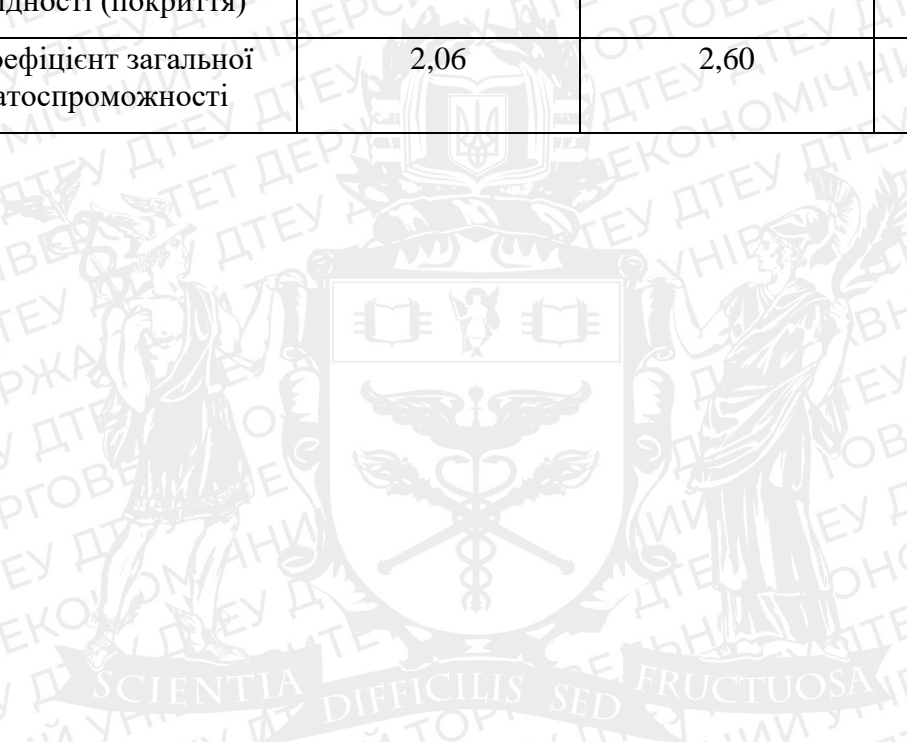
Реєстр платників податків:
Назва: ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, КРЕМЕНЧУЦЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ
Дата: 17.04.2020
Ідентифікаційний код: 44057192

Реєстр платників єдиного внеску:
Назва: ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ДПС У ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ, КРЕМЕНЧУЦЬКА ДЕРЖАВНА ПОДАТКОВА ІНСПЕКЦІЯ
Дата: 17.04.2020
Ідентифікаційний код: 44057192



Показники ліквідності ТОВ «Скай Джет-Х»

Показники	2019 р.	2020 р.	2021 р.
1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,92	0,63	0,35
2. Коефіцієнт проміжної ліквідності	0,88	0,95	0,65
3. Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття)	3,21	4,48	4,36
4. Коефіцієнт загальної платоспроможності	2,06	2,60	2,53



Складові системи соціального партнерства на підприємстві

Засобами досягнення стратегічних цілей у сфері охорони праці є [24]:

- Підтримка ефективної системи управління у сфері охорони праці, яка базується на вимогах чинного законодавства та міжнародних стандартів у сфері безпеки та охорони праці OHSAS 18001:2004 «Система управління безпекою та гігієною праці», корпоративних стандартів. ;
- розробка та реалізація Комплексних заходів, планів охорони праці для досягнення встановлених умов і безпеки праці відповідно до нормативних вимог, міжнародних стандартів для підвищення існуючого рівня та рівня охорони праці;
- аналіз результатів ідентифікації небезпек та оцінки пов'язаних з ними ризиків на кожному робочому місці в кожному структурному підрозділі Підприємства;
- виділення достатніх організаційних, матеріальних, кадрових та фінансових ресурсів для забезпечення виконання взятих зобов'язань;
- впровадження найкращих доступних технологій у всіх сферах виробництва;
- дотримання підрядними організаціями вимог нормативно-правових актів у сфері охорони праці та безпеки життєдіяльності при розробці політики закупівель, технологій, матеріалів і обладнання, виконання робіт і послуг;
- проведення експертизи стану охорони праці промислового виробництва на відповідність вимогам законодавства з питань охорони праці та промислової безпеки;
- планування та проведення заходів, спрямованих на появу нещасних випадків і професійних захворювань;
- проведення та стимулювання наукових досліджень, спрямованих на підвищення енергоефективності, зменшення негативного впливу виробничих факторів на працівників Компанії;
- підвищення культури виробництва, освітнього та професійного рівня працівників у сфері охорони праці;
- страхування життя працівників, що забезпечує їх соціальний захист;
- взаємодія з державними, громадськими установами, підприємствами та організаціями з метою створення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємствах.

Політика відносин з державою. Товариство прагне будувати та підтримувати стабільні, конструктивні відносини з органами влади та місцевого самоврядування, які ґрунтуються на принципах законності, добросовісності, партнерства та взаємної довіри.

Для реалізації політики взаємодії з органами державної влади Товариство [23]:

- не бере участі в кампаніях, політичній діяльності та не фінансує політичні організації;
- не надає кошти для підготовки та розповсюдження агітаційних матеріалів, не надає кошти як внески до політичних організацій чи на користь кандидатів на виборні посади;
- забороняє активну агітацію працівниками на користь будь-яких політичних партій чи кандидатів протягом робочого дня;
- надає передбачену законом інформацію на запити державних органів в обсязі та порядку, передбачених законом, не приховує, не затримує та не спотворює інформацію;
- уникає необґрунтованої критики органів державної влади. Співробітники:
- не використовувати активи з метою підготовки чи розповсюдження агітаційних матеріалів політичного характеру чи підтримки власної політичної діяльності;
- йде переконання, що інформація, яка надається державним службовцям у зв'язку із запитом або розслідуванням, є достовірною та точною відповідно до ступеня їх обізнаності з питаннями, на які надається відповідь, і законні інтереси Компанії захищені;

- може займатися будь-якою не забороненою законом політичною, релігійною чи громадською діяльністю (крім профспілкової), якщо вона проводиться у вільний від виконання службових обов'язків час та поза робочим місцем;

- не повинні використовувати назву Товариства, фінансові, матеріальні чи будь-які інші ресурси (реквізити) Товариства для здійснення власної політичної, релігійної чи громадської діяльності (крім профспілкової). Неприпустимо висловлювати особисту думку, якщо вона може бути сприйнята як думка, висловлена від імені Компанії, без наявності на це відповідних повноважень.

Політика в галузі охорони праці.

Основними принципами діяльності Підприємства в галузі охорони праці є:

- пріоритет життя і здоров'я працівників, відповідальність Правління Товариства за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- постійне підвищення рівня промислової безпеки шляхом забезпечення постійного технічного контролю за станом виробництва, технологічних процесів і продукції, а також сприяння структурним підрозділам Підприємства у створенні безпечних і нешкідливих умов праці;
- комплексне вирішення завдань охорони праці на основі загальнодержавних галузевих і регіональних програм з охорони праці та з урахуванням напрямів загальної політики Підприємства, досягнень у галузі науки і техніки;
- соціальний захист працівників: розслідування кожного нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання з метою повного відшкодування шкоди особам, які від них постраждали, та запобігання подібним у майбутньому;
- встановлення єдиних вимог з охорони праці для структурних підрозділів Підприємства незалежно від виду діяльності та обсягів виробництва;
- фінансування заходів з охорони праці в межах, визначених Законом "Про охорону праці";
- проведення інструктажів, навчання, професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- використання світового досвіду організації праці для поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Зобов'язання Підприємства по веденню екологічно-збалансованого бізнесу

Відповідно до Корпоративних принципів Підприємства щодо навколишнього середовища, Товариство бере на себе наступні зобов'язання щодо [26,28]:

- дотримання національного законодавства у сфері охорони навколишнього природного середовища;
- поступовий перехід та адаптація природоохоронної діяльності Підприємства до норм та принципів ЄС;
- постійне вдосконалення роботи Підприємства у сфері екології, підтримка та вдосконалення інтегрованої системи менеджменту, яка включає екологічні принципи, програми та практики для кожного виду діяльності та відповідає міжнародному стандарту ISO 14001;
- впровадження новітніх рішень у сфері екології, підвищення енергоефективності виробничих процесів та діяльності на всіх етапах;
- визначення пріоритетності превентивних дій щодо запобігання негативним впливам на довкілля;
- переваги для постачальників, які приділяють увагу підвищенню ефективності та збалансованості бізнесу та раціональному використанню ресурсів;
- проведення незалежного аудиту у сфері охорони навколишнього природного середовища, оцінки та сертифікації діяльності;
- надання обґрунтованої та точної інформації про наші продукти та діяльність;

- навчання та інформування з питань охорони довкілля наших співробітників, ділових партнерів та громадськості, підвищення екологічної самосвідомості;
- застосування екологічно безпечних методів ведення бізнесу та розуміння нашими співробітниками зусиль, спрямованих на покращення стану довкілля;
- ведення відкритого діалогу з постачальниками, працівниками, місцевими громадами з питань діяльності підприємства у сфері екології.

Пріоритети та цілі:

- мінімізація специфічного негативного впливу на довкілля та ресурси;
- підвищення ефективності використання невідновлюваних природних ресурсів і джерел енергії та використання альтернативних джерел енергії;
- постійний моніторинг факторів впливу на навколишнє середовище та регулювання цього впливу;
- пріоритетність екологічних, економічних та природоохоронних аспектів нарівні з традиційними фінансово-економічними показниками при розробці проектів та їх реалізації;
- обов'язкове врахування екологічних факторів при розробці політики
- закупівля технологій, матеріалів та обладнання, виконання робіт і послуг підрядниками;
- надання переваги місцевим виробникам і товарам, виробленим відповідно до принципів екологічної стабільності;
- залучення всього колективу підприємства до діяльності, спрямованої на зниження екологічних ризиків.

Система екологічного менеджменту. Ця політика реалізується як частина Інтегрованої системи менеджменту підприємства. Відповідальність за його виконання несуть місцеві менеджери.

Щоб забезпечити послідовне та комплексне впровадження цієї політики, усі виробничі підрозділи пройдуть сертифікацію ISO 14001.

Товариство забезпечуватиме постійне вдосконалення як природоохоронної діяльності, так і системи управління цією діяльністю в цілому.

Функціонування системи екологічного менеджменту підприємства буде забезпечено за рахунок достатності організаційних, матеріальних, кадрових і фінансових ресурсів. Партнерські відносини в галузі охорони навколишнього природного середовища

Сторони та рівні соціального діалогу

Рівні соціального діалогу				
	Національний рівень	Галузевий рівень	Територіальний рівень	Локальний рівень
Сторони соціального діалогу	Всеукраїнські професійні спілки та їх об'єднання	Всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності	Профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	Первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників
	Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців	Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності	Організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	Роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця
	Органи виконавчої влади – Кабінет Міністрів України	Відповідні центральні органи виконавчої влади	Сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	–
Органи соціального діалогу	Національна тристороння соціально-економічна рада	Галузеві тристоронні соціально-економічні ради	Територіальні тристоронні соціально-економічні ради	Сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників. Сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця

Джерело: складено автором на основі [6]

Матриця SWOT-аналізу ТОВ «Скай Джет-Х»

	Можливості (О)	Загрози (Т)
	<p>1. Прямі контакти з виробниками;</p> <p>2. Зниження податків і мит;</p> <p>3. Поліпшення рівня життя населення.</p>	<p>1. Зростання податків і мит;</p> <p>2. Зниження цін конкурентами;</p> <p>3. Посилення конкуренції.</p>
Сильні сторони (S)	SO	ST
<p>1. Висока рентабельність;</p> <p>2. Безперербійне забезпечення та поновлення асортименту.</p>	<p>1. Пошук прямих постачальників за рахунок високої конкурентоспроможності мережі;</p> <p>2. Посилити співпрацю з зарубіжними постачальниками у зв'язку зі зниженням мит і податків;</p> <p>3. Підвищити рентабельність продажів за рахунок зростання платоспроможності покупців.</p>	<p>1. Знівелювати витрати на оподаткування за рахунок підвищення цін на товари;</p> <p>2. Утримати покупців від переходу до конкурентів за рахунок існуючої «репутації» на ринку та постійного поновлення асортименту.</p>
Слабкі сторони (W)	WO	WT
<p>1. Недостатня оборотність частини асортименту;</p> <p>2. Великий обсяг кредиторської заборгованості;</p> <p>3. Текучість кадрів молодшого торговельного персоналу.</p> <p>4. Велика конкуренція</p>	<p>1. Втрата частини постачальників через запаси товарів на складах;</p> <p>2. Недовіра з боку прямих постачальників через великі суми кредиторської заборгованості;</p> <p>3. Неякісне обслуговування постійних покупців у зв'язку з некваліфікованим торговельним персоналом.</p>	<p>1. Зниження конкурентоспроможності у зв'язку зі спадом попиту на товари підприємства;</p> <p>2. Неможливість «підлаштуватися» під ціни конкурентів;</p> <p>3. Неможливість розрахуватися з кредиторами через підвищення оподаткування.</p>