

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ
ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

Кафедра: менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій

БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня бакалавра

на тему: «Забезпечення соціального розвитку трудового колективу на
підприємстві»

(на матеріалах ТОВ «НЕЙЛ»)

(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка)

4 курсу спеціальності

073 Менеджмент

Краснюк Х.М.

(прізвище та ініціали)

Керівник: к.е. н., доцент

Кудельський В.Е.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент: Начальник відділу

фінансів та контролінгу

ТОВ «НЕЙЛ» Червонока

А.Г.

(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Анотація

Краснюк.Х.М. Забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства (на матеріалах ТОВ «НЕЙЛ»). Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Бакалаврська робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра за спеціальністю 073 Менеджмент. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, Хмельницький, 2024.

Бакалаврська робота спрямована на проведення дослідження сучасного стану забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства та прийнятті управлінських рішень щодо покращення соціального захисту працівників пов'язаного з удосконаленням процесів управління ресурсним потенціалом підприємства. Досліджено сутність категорій «соціальний розвиток колективу» та «забезпечення соціального розвитку колективу»; проведено систематизацію методів забезпечення соціального розвитку трудового.

Проведено оцінку складових соціального розвитку колективу підприємства, і встановлено що: працівникам надається широкий спектр соціальних виплат та пільг, включаючи заробітну плату, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу на дітей, відпускні, оплату лікарняних, санаторно-курортне лікування, страхування життя та працездатності, нарахуванням та надання інформації про виплати на заводі займається відділ кадрів. Здійснено аналіз показників стану та ефективності використання ефективності забезпечення трудового колективу, що мають відношення до соціального забезпечення трудового колективу; фонду оплати праці. Шляхом порівняльного аналізу здійснено оцінювання соціального розвитку колективу підприємства. Сформульовано основні цільові пріоритети соціального розвитку ТОВ «НЕЙЛ» з урахуванням набору та мотивації персоналу. Запропоновано шляхи вирішення проблеми для забезпечення фінансування соціального розвитку колективу підприємства за рахунок прибутку підприємства.

Ключові слова: соціальний розвиток колективу; трудовий потенціал, , пріоритети соціального розвитку колективу.

Summary

Krasniuk.Khrystyna.Ensuring the social development of the enterprise's labor collective (based on the materials of «Nail»). Qualification scientific work on the rights of writing.

Bachelor's thesis for a bachelor's degree in the specialty 073 Management. Khmelnytsky University of Management and Law named after Leonid Yuzkov, Khmelnytsky, 2024.

The bachelor's thesis is aimed at conducting a study of the current state of ensuring the social development of the enterprise's labor collective and making managerial decisions to improve the social protection of employees related to the improvement of the processes of managing the resource potential of the enterprise. The essence of the categories of “social development of the team” and “ensuring the social development of the team” is investigated; the methods of ensuring the social development of the labor force are systematized.

An assessment of the components of social development of the enterprise's staff is carried out, and it is found that: employees are provided with a wide range of social benefits and privileges, including wages, temporary disability benefits, child benefits, vacation pay, sick pay, sanatorium treatment, life and disability insurance, the calculation and provision of information on payments at the plant is carried out by the personnel department. The indicators of the status and efficiency of the use of the labor collective's welfare related to the social security of the labor collective and the payroll fund were analyzed. By means of comparative analysis, the social development of the enterprise's staff was assessed. The main target priorities of social development of LLC “NAIL” are formulated, taking into account the recruitment and motivation of personnel. Ways to solve the problem to ensure the financing of social development of the enterprise's team at the expense of the enterprise's profit are proposed.

Keywords: social development of the team; labor potential, , priorities of social development of the team.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1.ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА	7
1.1. Сутність, та значення соціального розвитку колективу	7
1.2 Методи забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства.....	12
РОЗДІЛ 2.СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «НЕЙЛ»	17
2.1. Аналіз структури забезпечення соціального розвитку трудового колективу	17
2.2 Оцінка ефективності забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства.....	23
РОЗДІЛ 3.УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «НЕЙЛ».....	34
ВИСНОВКИ	43
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	45
ДОДАТКИ	49

ВСТУП

Сучасні умови ведення бізнесу вимагають від підприємств не лише фокусуватися на максимізації прибутку, але й дбати про соціальний розвиток своїх працівників. Це пов'язано з тим, що задоволені, мотивовані та здорові працівники є ключем до успіху будь-якого підприємства. Впровадження заходів соціального розвитку на виробництві цвяхів є ефективним інструментом для підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, зниження плинності кадрів та травматизму, а також для покращення іміджу та лояльності працівників до підприємства. Тому, актуальність цієї роботи полягала у визначенні пріоритетних напрямків соціального розвитку для ТОВ «НЕЙЛ» з урахуванням потреб працівників, та розробки ефективної стратегії соціального розвитку.

Дослідженням питань забезпечення соціального розвитку на підприємств, присвячено праці науковців. Найбільш відомі дослідження належать: Бабенко. А. [2], Гриненко А.[9], Грищенко О.[10], Гусак О. [11], Дакус А. [12], Іваненко А. [16], Мельник К. [19], Пожуєва Т. [25], Сотнікова Ю. [29].

Мета і завдання дослідження. Метою бакалаврської роботи є закріплення теоретичних основ та розробка ефективної стратегії соціального розвитку підприємства.

Для досягнення поставленої мети в цій роботі було вирішено ряд певних завдань:

- дослідити сутність та значення соціального розвитку колективу;
- визначити методи забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства;
- дослідити структуру соціального забезпечення розвитку трудового колективу;
- проаналізувати сучасний стан забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства;

- надати рекомендації щодо удосконалення механізму соціального забезпечення розвитку трудового колективу.

Об'єкт дослідження - процес забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства ТОВ «НЕЙЛ».

Предмет дослідження є теоретичні та практичні аспекти забезпечення соціального розвитку трудового колективу.

Методи дослідження. Методичною основою дослідження стали загальнонаукові і спеціальні методи дослідження. Теоретичною основою роботи слугували статті та інформація від сучасних вітчизняних і зарубіжних учених в галузі менеджменту та організації підприємства.

При написанні роботи використовувались різні методи, зокрема статистичний метод для розрахунку оцінки сучасного стану на ТОВ «НЕЙЛ»; метод SWOT-аналізу для виявлення сильних та слабких сторін та визначення стратегії подальшого розвитку, психологічний метод для визначення ціннісних орієнтирів працівників і соціологічний метод для того щоб дослідити думки та ставлення працівників до конкретних проблем соціального розвитку колективу.

Інформаційною базою дослідження слугували фундаментальні положення та результати теоретичних розробок, що опубліковані у наукових роботах вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали наукових конференцій, інформація ТОВ «НЕЙЛ», тощо.

Практична значущість для підприємства. Полягає в тому що основні висновки та пропозиції сформовані в кваліфікаційній роботі рекомендовані для впровадження на підприємстві.

Структура роботи. Відповідно до мети та завдань дослідження робота складається зі вступу, 3 розділів, 4 підрозділів, висновків, списку використаних джерел із 79 найменувань та 14 додатків. Загальний обсяг роботи складає 66 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність, та значення соціального розвитку колективу

Соціальний розвиток персоналу — це процес сприяння особистісному зростанню та покращенню якості життя працівників у професійній діяльності та соціокультурному середовищі. У вузькому розумінні, це збір показників соціальної діяльності в колективі, таких як якість життя працівників та їхніх сімей. Особливо важливо підтримувати працівників під час війни або після неї, створюючи сприятливий соціально-психологічний клімат, проводячи моніторинг, розробляючи комунікаційні стратегії, забезпечуючи гідні умови праці, реагуючи на зміни у трудовому законодавстві, та своєчасно виплачуючи заробітну плату.

Фактори, які впливають на соціальний розвиток колективу поділяють на зовнішні та внутрішні. До внутрішніх факторів належать:

- стратегія та стиль управління: чітка стратегія, демократичний стиль управління, делегування повноважень;
- система мотивації та стимулювання: матеріальне та нематеріальне заохочення, можливість кар'єрного зростання;
- соціально-культурна робота: організація дозвілля, спортивних та культурних заходів, допомога працівникам.

Зовнішні фактори:

- економічна ситуація: стабільність економіки, рівень життя в країні;
- соціальна політика держави: законодавство про працю, соціальний захист;
- конкурентне середовище: рівень заробітної плати, умови праці на інших підприємствах.

Соціальний розвиток персоналу може розглядатися у широкому та вузькому розумінні.

У широкому розумінні соціальний розвиток персоналу – це процес сприяння особистісному зростанню та покращенню якості життя працівників у контексті їхньої професійної діяльності та соціокультурного середовища. [4].

Щодо більш обмеженого тлумачення цього поняття, його можна описати як збір показників соціальної діяльності в робочому колективі, зокрема якість життя працівників та їх сімей.

Особливо важливим є соціальний розвиток і підтримка працівників у період війни або після неї, що включає створення сприятливого соціально-психологічного клімату, постійний моніторинг, розробку ефективних комунікаційних стратегій, забезпечення гідних умов праці, оперативну реакцію на зміни у трудовому законодавстві та зовнішньому середовищі, а також своєчасну виплату заробітної плати для покращення якості життя працівників.

Науковці, які досліджують соціальний розвиток трудового колективу, зосереджуються на широкому колі питань, пов'язаних з динамікою розвитку колективів, їх структурою, мотивацією та продуктивністю праці. Соціальний розвиток колективу підприємства розглядається авторами з різних точок зору (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 Тракткування терміну «соціальний розвиток колективу» науковцями

Автор 1	Визначення 2
Гришанков М.І.	Сукупність змін у соціальній структурі, змісті та формах життєдіяльності колективу, спрямованих на його вдосконалення та всебічний розвиток його членів.
Пастухов І.М.	Процес цілеспрямованих змін, що відбуваються в колективі, в результаті яких підвищується рівень його соціальної зрілості, поліпшуються умови праці та життя його членів, зростає їх активність у виробничо-господарській та суспільній діяльності.
Постовий В.М.	Сукупність змін у соціальній структурі, змісті та формах життєдіяльності колективу, спрямованих на його вдосконалення та всебічний розвиток його членів, що забезпечує зростання їх трудової та соціальної активності, покращення умов праці та життя, зміцнення згуртованості колективу.
Дараган І. В., Стебаков П. С	Зміна питомої ваги й чисельності різних груп працівників, скорочення професій і спеціальностей некваліфікованої важкої ручної праці, зростання культурно-технічного рівня всіх працівників, виховання дисципліни праці, зниження плинності кадрів, більш повне задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, розвиток суспільної активності всіх працівників , прогрес кожної особистості

1	2
Подмарков В.Г	Єдність планомірних і спонтанних процесів, що відбуваються в ньому, причому задача управління цим розвитком повинна полягати в розширенні сфери планомірності стосовно всіх елементів системи «людина-виробництво»

Примітка: узагальнено автором на основі даних [4], [7]

Отже, соціальний розвиток колективу – це не лише теоретична концепція, але й практична потреба, яка може принести значну користь як підприємству, так і його працівникам.

Погляди щодо забезпечення соціального розвитку трудового колективу наведено у табл. 1.2.

Таблиця 1.2 Погляди науковців щодо забезпечення соціального розвитку трудового колективу

Автор	Визначення	Погляди щодо забезпечення соціального розвитку трудового колективу
1	2	3
В.А. Яценко	Демократичний стиль керівництва, який делегує повноваження та заохочує участь працівників у прийнятті рішень, сприяє кращому соціальному розвитку колективу, порівняно з авторитарним стилем.	Створення атмосфери довіри та поваги у колективі, заохочення ініціативи та творчості працівників, забезпечення їх участі в управлінні підприємством.
Ф. Херцберг	Теорія мотивації, яка розрізняє фактори, що мотивують (гігієнічні фактори, такі як заробітна плата, умови праці) та демотивують (фактори, пов'язані з особистим розвитком, визнанням, досягненнями).	Розробка систем мотивації працівників, які враховують як матеріальні, так і нематеріальні потреби.
А. Маслоу	Ієрархія потреб людини, яка включає як базові фізіологічні потреби, так і потреби в самореалізації.	Створення умов для задоволення потреб працівників на всіх рівнях ієрархії.
І.Д. Дмитра	Плинність кадрів обумовлюється не лише економічними факторами, але й соціальними, такими як рівень задоволеності працею, мікроклімат у колективі, можливості для розвитку.	Покращення умов праці, створення сприятливого мікроклімату в колективі, надання можливостей для розвитку та самореалізації працівників.

Продовження табл. 1.2

1	2	3
В.М. Постовий	Соціальні програми, організовані підприємством (допомога в житлових питаннях, організація дозвілля, підтримка сімей з дітьми) впливають на соціальний розвиток колективу.	Розробка та реалізація соціальних програм, які відповідають потребам працівників.

Джерело: Складено автором на основі даних [35]

Соціальний розвиток колективу забезпечує:

- поліпшення якості життя та робочих умов працівників;
- формування сприятливого та дружнього робочого середовища, розвиває комунікацію та співпрацю між колегами;
- підвищення мотивації та задоволення від роботи.

Також важливою є підтримка працівників у складних ситуаціях, таких як військові конфлікти або зміни на ринку, шляхом надання психологічної підтримки, адаптації до нових умов і забезпечення їхніх потреб.

Планування соціального розвитку трудового колективу – важливий інструмент для покращення умов праці, мотивації та продуктивності праці, а також для зміцнення корпоративної культури та іміджу підприємства.

Соціальний розвиток трудового колективу організації - це не лише індикатор ефективності роботи колективу, але й ключовий чинник, який визначає загальний успіх та стійкість організації.

Тому планування соціального розвитку трудового колективу має не тільки соціальні, а й економічні та соціально-економічні цілі. Воно формує якісний аспект капітальних ресурсів організації, визначає умови ефективної капіталізації культурного потенціалу працівників, зростання ефективності трудової взаємодії, підвищення конкретних результатів праці працівників [3].

Завдання планування соціального розвитку колективу:

- аналіз соціально-економічного та психологічного стану колективу: включає вивчення рівня задоволеності працею, мотивації, мікроклімату в колективі, плинності кадрів та інших показників;

- визначення пріоритетних напрямків розвитку: на основі аналізу визначаються ключові проблеми та потреби колективу, які потребують першочергового вирішення;

- розробка стратегії та конкретних заходів: для досягнення поставлених цілей розробляється план дій, який включає конкретні заходи, терміни їх реалізації, відповідальних осіб та ресурсне забезпечення;

- контроль та оцінка результатів: регулярно проводиться моніторинг виконання плану, оцінюється ефективність реалізованих заходів та вноситься необхідна корекція.

Для вивчення соціального розвитку колективу використовуються різні методи, які можна поділити на кілька груп:

- соціологічні методи: опитування, анкетування, інтерв'ю, фокус-групи;
- психологічні методи: тестування, психологічні діагностики, спостереження;
- аналіз статистичних даних: дослідження динаміки показників продуктивності праці, плинності кадрів, рівня задоволеності працівників.

На соціальний розвиток колективу позитивно впливає на багато аспектів діяльності підприємства, зокрема: підвищення продуктивності праці; зниження плинності кадрів; покращення якості продукції/послуг; зміцнення іміджу компанії; підвищення конкурентоспроможності.

У ТОВ «НЕЙЛ», що спеціалізується на виробництві цвяхів, акцент робиться на забезпеченні безпеки та охорони праці, професійному розвитку працівників та створенні сприятливого робочого середовища.

Працівники мають доступ до соціальних пакетів, включаючи медичне страхування та відпустки. Корпоративна культура сприяє командній роботі та позитивним міжособистісним відносинам. Підприємство приділяє увагу спільноті та благодійності, взаємодіючи з громадою та розвиваючи соціально відповідальні

ініціативи. На підприємстві складають план для поліпшення життя працівників, що охоплює питання безпеки виробництва, комфортних умов праці та досягнення робочих цілей.

Основні аспекти цього плану включають покращення спілкування, забезпечення безпечних умов праці, підвищення оплати, задоволення потреб у розвитку тіла і духу, стимулювання активності та підтримки доброзичливих відносин.

Встановлюються обсяги впровадження, терміни виконання та витрати з зазначенням джерел фінансування. В результаті таких заходів, підприємство не лише підвищує ефективність праці, але й створює позитивний імідж серед працівників та громади, що сприяє залученню нових талановитих фахівців та зміцненню позицій на ринку. В результаті таких заходів, підприємство не лише підвищує ефективність праці, але й створює позитивний імідж серед працівників та громади, що сприяє залученню нових талановитих фахівців та зміцненню позицій на ринку. Це також сприяє покращенню внутрішньої атмосфери, підвищенню рівня мотивації працівників, зниженню рівня стресу, поліпшенню взаємодії між різними департаментами, розвитку командного духу, а також формуванню стабільного і надійного кадрового складу. Таким чином, комплексний підхід до соціального розвитку колективу стає важливим фактором успішного розвитку підприємства.

1.2 Методи забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства.

Дослідження соціального розвитку трудового колективу є важливим завданням для розуміння та покращення соціально-економічних, соціально-психологічних та духовних відносин у колективі на підприємстві.

Для проведення такого дослідження використовується комплекс методів, які дозволяють отримати знання про різні аспекти життя колективу.

1. Соціологічні:

- опитування;
- фокус-групи;

- спостереження;

2. Психологічні:

- тестування;

- психологічні діагностики;

3. Аналіз статистичних даних:

- динаміка показників продуктивності праці;

- плинність кадрів;

- рівень задоволеності працівників.

Методи дослідження соціального розвитку трудового колективу виконують ряд важливих функцій, які дозволяють отримати знання про життя колективу та покращити його соціально-економічні, соціально-психологічні та духовні відносини.

Основні функції таких методів дослідження соціального розвитку трудового колективу, були представлені у рис.1.1.



Рисунок 1.1. – Функції методів дослідження соціального розвитку трудового колективу.

Примітка. Складено автором. [27].

Вони виконують наступне завдання:

- отримання даних: дають можливість збирати інформацію про думки, цінності, поведінку, мотивацію, психологічні особливості та інші аспекти життя працівників;

- виявлення проблем: можна виявити існуючі проблеми в колективі, такі як низький рівень задоволеності працівників, висока плинність кадрів, несприятливий мікроклімат, недостатня мотивація;

- оцінка ефективності: дозволяють оцінити ефективність програм та заходів, спрямованих на соціальний розвиток колективу;

- розробка стратегій: на основі даних, отриманих в результаті дослідження, можна розробити ефективні стратегії та програми для покращення соціального розвитку колективу;

- моніторинг та контроль: дозволяють проводити моніторинг та контроль динаміки розвитку колективу, оцінювати результативність вжитих заходів.

Таким чином, важливо використовувати комбінацію різних методів дослідження, щоб отримати максимально повну картину соціального розвитку трудового колективу. Це дозволить не лише виявити проблеми, але й розробити ефективні стратегії та програми для покращення життя колективу.

Для мотивації працівників на підприємстві керівництво також використовує:

- матеріальну мотивація: заробітна плата, премії, бонуси, соціальний пакет;
- нематеріальну мотивація: подяки, визнання досягнень, можливість саморозвитку та кар'єрного росту;
- створення сприятливого психологічного клімату: повага до працівників, командна робота, вирішення конфліктів конструктивним шляхом.

Методи контролю, які використовують за роботою працівників: виконання планових завдань; дисциплінарні заходи; зворотний зв'язок; опитування працівників; аналіз результатів роботи; порівняльний аналіз; SWOT-аналіз для виявлення сильних та слабких сторін та визначення стратегії подальшого розвитку. На основі оцінки ефективності цих методів управління вони приймають рішення про вдосконалення їхньої системи.

Відбувається також інвестиція у навчання та розвиток працівників, що допомагає покращити навички та знання кожного робітника, підвищуючи продуктивність праці та якість продукції.

Присутня регулярна оцінка ефективності роботи працівників. Для характеристики результатів соціального розвитку колективу використовують наступні групи показників: оцінку рівня задоволеності працівників роботою, робочими умовами та соціальними програмами; вимірювання рівня мотивації працівників та їхньої продуктивності; атмосферу в колективі, рівень комунікації та співпраці між працівниками; визначення рівня плинності кадрів та збереження талановитих працівників; розвиток професійних навичок та компетенцій через навчання та тренінги;

рівень безпеки та здоров'я на робочому місці; рівень співпраці, підтримки та взаємодії між працівниками та керівниками; ефективність та доступність

соціальних програм та підтримки для працівників та їхніх сімей. Отже, реалізація програм соціального розвитку в організації відбувається через відтворення висококваліфікованої робочої сили, підтримку здоров'я працівників, збільшення їх інтелектуального потенціалу. Методи управління трудовим колективом є ефективними та справедливими, створюючи мотивуючу та продуктивну робочу атмосферу, що призводить до успіху підприємства.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «НЕЙЛ»

2.1. Аналіз структури забезпечення соціального розвитку трудового колективу

Формування соціального розвитку трудового колективу ТОВ «НЕЙЛ» – це комплексний процес, який передбачає низку заходів, спрямованих на покращення соціально-економічних, соціально-психологічних та духовних відносин у колективі. До важливих аспектів формування соціального розвитку відносять: комплексний підхід, участь працівників, соціальний діалог, прозорість та інформаційна відкритість, постійне вдосконалення.

ТОВ «НЕЙЛ» – це провідне українське товариство з обмеженою відповідальністю, яке спеціалізується на виробництві та продажу цвяхів та інших засобів кріплення. Найменування товариства англійською мовою: «NAIL»Ltd. Місцезнаходження товариства: м. Хмельницький, вул. М. Красовського 64.

Предметом діяльності товариства є: виробництво виробів з дроту; виробництво металевих виробів; гальванічне виробництво; оптова та роздрібна торгівля непродовольчими товарами виробничого призначення та товарами широкого вжитку. До основних напрямків діяльності компанії належить:

- виробництво цвяхів (традиційні будівельні, столярні та покрівельні цвяхи; спеціальні цвяхи в бобінах та розсіпні для виробництва дерев'яної тари та піддонів; цвяхи, сертифіковані Європейською Палетною Асоціацією EPAL, для виробників EUR-палет);
- продаж засобів кріплення (саморізи; шурупи; конфірмати; болти; гайки; шайби; стержні різьбові; анкери; свердла).

До основних конкурентних переваг ТОВ «НЕЙЛ» відносимо:

- найширший асортимент цвяхів в Україні: компанія пропонує широкий спектр цвяхів для будь-яких потреб, від традиційних будівельних до спеціальних цвяхів для виробництва дерев'яної тари та піддонів;

- висока якість продукції: ТОВ «НЕЙЛ» використовує тільки найкращі матеріали та сучасні технології виробництва, що гарантує високу якість та надійність цвяхів;

- сертифікація продукції: цвяхи, призначені для виробництва енг-палет, сертифіковані європейською палетною асоціацією ера!;

- доступні ціни: компанія пропонує конкурентні ціни на всю свою продукцію;

- широкий спектр додаткових послуг: ТОВ «НЕЙЛ» пропонує консультації з вибору цвяхів та інших засобів кріплення, а також доставку продукції по всій Україні.

На ТОВ «НЕЙЛ» (рис. 2.1.) присутня лінійно-функціональна організаційна структура управління – саме вона визначає, чітко розподілення влади та відповідальності в організації.

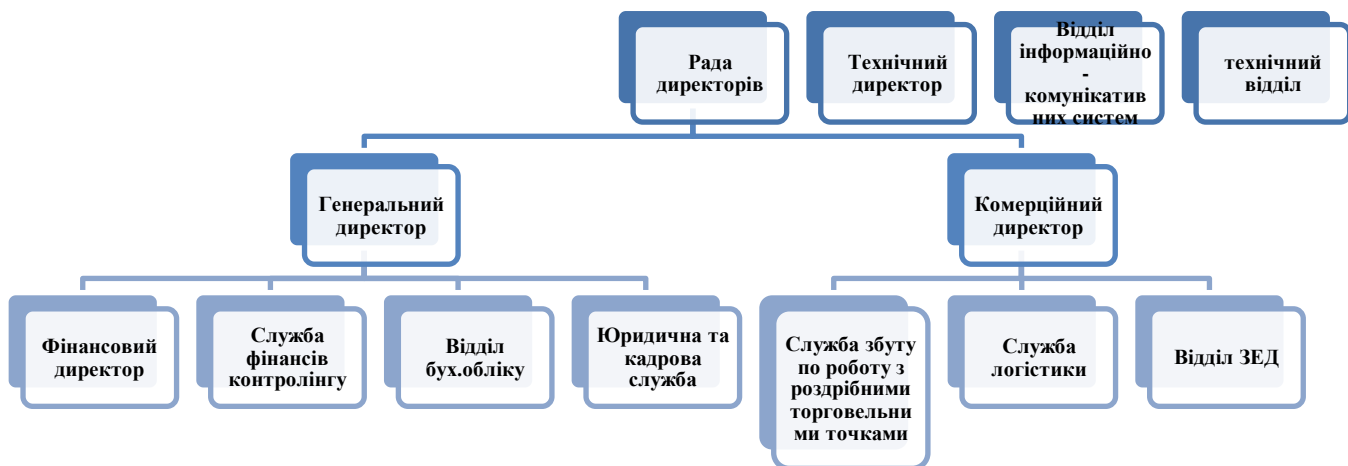


Рисунок 2.1. – Організаційна структура управління «ТОВ НЕЙЛ»

Примітка. Складено автором на основі даних: Протокол Ради директорів ТОВ «НЕЙЛ» №80 від 23 жовтня 2018 р. [20]

Розглянувши організаційну структуру, спостерігаємо структурні підрозділи які були детально представлено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1. Служби, які включають в себе соціальне забезпечення на ТОВ «НЕЙЛ»

Структурні підрозділи	За що відповідають
Відділ кадрів	Цей відділ відповідає за ведення кадрового обліку, оформлення документів, пов'язаних з соціальним забезпеченням, та надання консультацій з цих питань.
Бухгалтерія	Бухгалтерія відповідає за нарахування та виплату соціальних виплат, таких як заробітна плата, лікарняні, допомога по вагітності та пологах, допомога на дітей тощо.
Юридична служба	Юридична служба надає консультації з правових питань, пов'язаних із соціальним забезпеченням, та представляє інтереси підприємства у судах.
Служба фінансів і контролінгу	Відповідає за фінансове планування та аналіз на підприємстві
Служба охорони праці	Служба охорони праці відповідає за дотримання на заводі норм та правил охорони праці, що впливає на такі питання, як надання працівникам пільгових путівок, санаторно-курортного лікування тощо.

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» **[Error!**

Reference source not found.]

Аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства було проведено за допомогою SWOT- аналізу у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 Аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства ТОВ «НЕЙЛ»

Сильні сторони:	Слабкі сторони:
1	2
<ul style="list-style-type: none"> – гарантування працівникам мінімальних соціальних стандартів, визначених законодавством України; – наявність додаткових соціальних виплат, таких як санаторно-курортне лікування та страхування життя та працездатності; – залучення профспілки до управління системою соціального забезпечення. 	<ul style="list-style-type: none"> – недостатнє фінансування системи соціального забезпечення; – відсутність деяких соціальних виплат, які є на інших підприємствах; – недосконалість системи управління соціальним забезпеченням;

Продовження табл. 2.2

1	2
---	---

Можливості:	Загрози:
<ul style="list-style-type: none"> – збільшення фінансування системи соціального забезпечення; – впровадження нових соціальних виплат; – вдосконалення системи управління соціальним забезпеченням. 	<ul style="list-style-type: none"> – зростання витрат на соціальне забезпечення; – зміни в законодавстві про соціальне забезпечення; – економічна криза.

Примітка: створено автором [9]

SWOT-аналіз що був застосований у цій таблиці, допомагає визначити ключові аспекти для подальшого розвитку та ефективного управління підприємством.

Місія ТОВ «НЕЙЛ» полягає в постійному забезпеченні ринку високоякісними та надійними будівельними матеріалами. Підприємство також постійно використовує передові технології, а саме: автоматизація, комп'ютерне керування, термічна обробка, покриття, контроль якості, екологічно чисті технології, 3D-друк, інноваційні матеріали, інтелектуальні системи, робототехніка. Для забезпечення високої якості продукції та відповіді на зростаючі вимоги клієнтів. Їхня стратегія розвитку включає постійне покращення технологічних процесів та робить акцент на сталому розвитку та інноваціях.

До соціально-економічних факторів, що впливають на формування та розвиток трудового колективу ТОВ «НЕЙЛ» відносять:

- умови праці: комфортні та безпечні умови праці позитивно впливають на мотивацію, продуктивність і здоров'я членів команди;
- систему оплати праці: справедлива та конкурентна система оплати праці стимулює працівників до досягнення високих результатів;
- соціальний пакет: додаткові соціальні гарантії, такі як медичне страхування, харчування, транспортні витрати, що підвищують привабливість роботи для працівників;

- можливості кар'єрного росту: чітка система кар'єрного росту мотивує працівників до розвитку своїх навичок і знань;

- мотивація: використання різних методів мотивації, таких як бонуси, премії, визнання досягнень, значно підвищує продуктивність праці.

Система соціального забезпечення на ТОВ «НЕЙЛ» включає наступні складові:

1. соціальні виплати: заробітна плата; допомога по тимчасовій непрацездатності; допомога на дітей; відпускні; оплата лікарняних; санаторно-курортне лікування; страхування життя та працездатності;

2. джерела фінансування соціального забезпечення: кошти підприємства; державні кошти; кошти профспілки;

3. нормативно-правову базу: кодекс законів про працю України; галузеві колективні договори; правила внутрішнього трудового розпорядку; положення про соціальне забезпечення;

Процес створення трудового колективу на підприємстві складається з ретельної рекрутації та відбору кваліфікованих кандидатів, що відповідають потребам підприємства. Після прийняття нових працівників ТОВ «НЕЙЛ» забезпечує їхню ефективну адаптацію та орієнтацію у корпоративному середовищі.

Відповідальних осіб за соціальне забезпечення на заводі було представлено на рисунку 2.2.

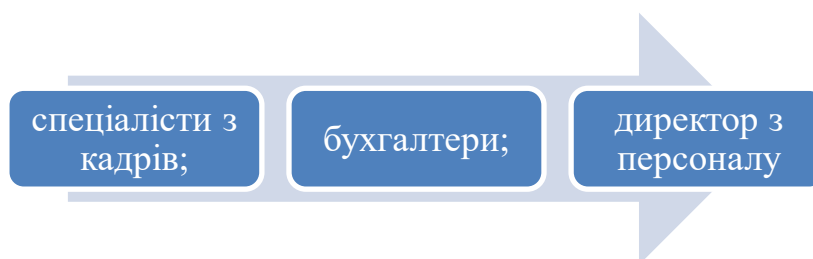


Рисунок 2.2. – Відповідальні особи за соціальне забезпечення на ТОВ «НЕЙЛ»

Примітка: складено автором [33]

Розглянемо детальніше кожного з них:

- директор з персоналу відповідає за загальну організацію соціального забезпечення на заводі та координує роботу;

- спеціалісти з кадрів ведуть кадровий облік, оформлюють документи, пов'язані з соціальним забезпеченням, та надають консультації з цих питань;

- бухгалтери нараховують та виплачують соціальні виплати.

Крім того, до процесу соціального забезпечення залучені й інші служби заводу, такі як медична служба, служба з роботи з молоддю. Важливо зазначити, що структура та відповідальність за соціальне забезпечення на заводі закріплені в таких документах:

- колективний договір що містить положення про соціальне забезпечення працівників, такі як види соціальних виплат, їх розмір та порядок виплати;

- правила внутрішнього трудового розпорядку мають інформацію про порядок надання працівникам соціальних відпусток, пільгових путівок тощо;

- положення про соціальне забезпечення на деяких заводах затверджують окреме положення про соціальне забезпечення, яке детально регламентує всі питання, пов'язані з цією сферою.

На специфіку соціального забезпечення на заводі з виробництва цвяхів впливають такі фактори:

- умови праці: робота на заводі з виробництва цвяхів пов'язана з певними шкідливими та небезпечними факторами, що обумовлює надання працівникам додаткових соціальних гарантій, таких як пільгове пенсійне забезпечення, санаторно-курортне лікування тощо;

- рівень ризику: робота на заводі з виробництва цвяхів також пов'язана з певним рівнем ризику, що обумовлює надання працівникам додаткових страхових виплат;

- соціальна політика держави: соціальна політика держави встановлює мінімальні стандарти соціального забезпечення, які повинні бути дотримані на всіх підприємствах, у тому числі й на заводах з виробництва цвяхів.

Отже, система соціального забезпечення на ТОВ «НЕЙЛ» має як сильні, так і слабкі сторони. Для покращення її ефективності необхідно збільшити фінансування, ввести нові соціальні виплати, удосконалити систему управління та проводити моніторинг та оцінку її ефективності. [35]

2.2 Оцінка ефективності забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства

Аналіз ефективності забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства – це комплексне дослідження, спрямоване на оцінку результатів заходів, спрямованих на покращення соціально-економічних, соціально-психологічних та духовних відносин у колективі. Цей аналіз виконує також ряд важливих функцій, які сприяють кращому розумінню потреб працівників, підвищенню їхньої мотивації та продуктивності, а також розвитку підприємства загалом.

До основних аспектів аналізу функцій відносимо:

- дозвіл на визначення рівня розвитку соціальної інфраструктури, умов праці, системи соціальної підтримки та інших аспектів соціального життя трудового колективу;
- вплив соціальних програм та заходів на працівників, їхню роботу та загальну атмосферу в колективі;
- проблеми та виклики в соціальній сфері, а також визначення пріоритетних напрямків розвитку;
- обґрунтування управлінських рішень та надання керівництву підприємства необхідну інформацію для прийняття обґрунтованих рішень щодо соціальної політики, розвитку кадрового потенціалу та інвестицій у соціальну сферу;
- можливості для покращення соціальних умов праці, розвитку людських ресурсів та підвищення мотивації працівників;

- розробку та впровадженню нових соціальних програм та заходів, спрямованих на покращення життя працівників;
- моніторинг результатів реалізації соціальних програм та заходів, оцінювати їхню ефективність та вносити необхідні корективи.

Результати аналізу ефективності забезпечення соціального розвитку трудового колективу використовуються для:

- розробки стратегії соціального розвитку підприємства;
- підготовки звітів;
- обґрунтування бюджету;

Вплив комплексної системи управління персоналом на загальну ефективність роботи підприємства є беззаперечним. Проте, наразі чіткої методики оцінки цієї ефективності не існує. Тож, для цього використовується комплексна методика, яка ґрунтується на роботі трьох підсистем.

Задача оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягає у визначенні:

1. чи добре працює персонал на підприємстві і чи досягає товариство мети, яке перед ним поставлено;
2. задоволеності працівники своєю роботою і чи мають вони бажання працювати краще;
3. наскільки ефективно керівництво використовує гроші на управління персоналом.

Даний підхід заснований на тому, що працівники підприємства є його найціннішим ресурсом. Їхні знання, навички, мотивація та задоволеність роботою мають великий вплив на успіх і результативність підприємства. Шляхом ефективного управління персоналом, компанії забезпечують оптимальне використання потенціалу своїх працівників, створюють стимули для їхнього розвитку та максимальної продуктивності, а також забезпечують сприятливу атмосферу для співпраці та досягнення спільних цілей.

Також ця система охоплює економічні, соціальні та організаційні аспекти. Деякі з цих показників потребують додаткових соціологічних досліджень для точного визначення. На підприємствах з низьким рівнем механізації та автоматизації, а також на малих підприємствах, працівників часто розглядають лише як ресурс, нехтуючи соціальним менеджментом. [40]

Щодо визначення витрат, то кількісна оцінка економічної ефективності управління персоналом підприємства їх також передбачає, оскільки вони є необхідними для реалізації кадрової політики підприємства.

Оскільки ТОВ «НЕЙЛ» є великим виробничим підприємством, то основною виробничої структури прийнято вважати цех – відокремлений в адміністративному відношенні підрозділ, де виконуються основні, допоміжні або обслуговуючі виробничі процеси (табл. 2.3). Аналіз досвіду роботи підприємств в умовах ринкової економіки показав, що навіть достатньо великі підприємства практично не мають спеціальної служби соціального розвитку.

Тому рішенню соціальних питань на більшості підприємств приділяють увагу або окремо призначені виконавці, або такі відділи, як планово- економічний (ПЕВ), відділ праці й заробітної плати (ВПіЗ), відділ кадрів (ВК) та ін.

Між тим, єдиний відділ, який би цілеспрямовано займався питаннями соціального розвитку колективу підприємства, відсутній [14].

Таблиця 2.3 – Особливості організації виробництва

Основні аспекти організації виробництва	Характеристика
Тип виробництва	Серійний
Вид виробничої структури	Технологічний
Основні цехи	Цех по виготовленню цвяхів
Структура цеху і його управління	Токарська, фрезерувальна, свердлильна та інші ділянки
Допоміжні цехи	Механічний (служба головного механіка), енергетичний (служба головного енергетика), будівельний (служба будівництва та охорони)
Основні технологічні операції (назва, зміст, тривалість)	1. На першому етапі дріт випрямляється і подається в апарат. 2. Матеріал фіксується на верстаті і обрізується на заготовки згідно з виставленими значеннями. 3. Створення капелюхи і гострого кінця цвяха. 4. Пересування готового виробу в контейнер.

Провідні цехи/провідне устаткування	Автоматичний верстат для виробництва цвяхів АГМ2, Цвяховий автомат верстат АГ4116, Автомат з виробництва цвяхів LDN3.
Спосіб організації руху предметів праці	Послідовний
Технологічний цикл	проходить з мінімальним втручанням робочого персоналу

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [Error!

Reference source not found.]

В ТОВ «НЕЙЛ» відділ кадрів відповідає за оцінку ефективності системи соціального регулювання у колективі працівників. Цей відділ тісно співпрацює з інноваційним відділом для створення сприятливих умов для інноваційної діяльності.

До складу «Відділу кадрів» входять:

- фахівці з кадрового обліку: ведуть записи про персонал, оформлюють кадрові документи;
- фахівці з розвитку персоналу: розробляють та впроваджують програми навчання та розвитку персоналу;
- фахівці з соціальної роботи: надають соціальну допомогу та підтримку працівникам;
- психологи: вони проводять психологічні консультації та тренінги для персоналу;

Основні завдання цього підрозділу:

- розробка та впровадження системи соціального регулювання трудового колективу;
- оцінка ефективності системи соціального регулювання;
- реалізація заходів, спрямованих на покращення робочих умов, мотивацію працівників, вирішення конфліктів та забезпечення гармонійної соціальної атмосфери на робочому місці;
- інформування працівників про їхні права та обов'язки;
- надання соціальної допомоги та підтримки працівникам;

- проведення психологічних консультацій та тренінгів для персоналу.

Підрозділ, відповідальний за оцінку ефективності системи соціального регулювання трудового колективу:

- проводить дослідження та оцінює вплив інновацій на задоволеність та продуктивність працівників;

- розробляє програми соціальної підтримки працівників, які постраждали внаслідок впровадження інновацій

- забезпечує гармонійну соціальну атмосферу на робочому місці, яка сприяє інноваціям.

Взаємодія цих двох підрозділів допомагає підприємству створити інноваційну культуру, яка сприяє його успіху на ринку. Урахування інновацій, які підприємство впроваджує, а також акцент на ефективність системи соціального регулювання трудового колективу, сприятимуть стійкому розвитку та успішному позиціонуванню на ринку, а щодо вибіркової перевірки документів на виробництві цвяхів то вона також є ефективним методом контролю якості та безпеки, сприяючи запобіганню можливих порушень та забезпечуючи відповідність стандартам виробництва.

На ТОВ «НЕЙЛ» працівникам надається широкий спектр соціальних виплат та пільг, включаючи заробітну плату, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу на дітей, відпускні, оплату лікарняних, санаторно-курортне лікування, страхування життя та працездатності, а також інші. Система соціальних виплат та пільг на підприємстві відповідає вимогам законодавства України. Однак розмір деяких соціальних виплат, таких як допомога по тимчасовій непрацездатності, є нижчим за рівень прожиткового мінімуму. Якщо говорити за рівень охоплення соціальним забезпеченням на ТОВ «НЕЙЛ», то він є досить високим. Практично всі працівники підприємства користуються соціальними виплатами та пільгами, які їм належать що було показано у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 Таблиця показників якості забезпечення соціального розвитку трудового колективу.

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	Відхилення 2022р. від 2021р. (+, -)
Рівень витрат на соціальне забезпечення, %	24,70	26,27	97,73	71,46
Рівень захворюваності працівників, днів на 100 працюючих	6	8	9	1
Рівень плинності кадрів, %	-	6	7	1
Рівень задоволеності працівників системою соціального забезпечення, %	-	23	25	2
Рівень охоплення працівників соціальним забезпеченням, %	60	72	75	3
Рівень інформованості працівників про систему соціального забезпечення, %	35	48	61	13
Рівень доступності та зручності отримання соціальних послуг, %	20	22	28	6
Рівень ефективності використання коштів, виділених на соціальне забезпечення	2	3	9	6

Джерело: розраховано автором на підставі фінансової звітності ТОВ «НЕЙЛ» [Error! Reference source not found.]

Дані таблиці свідчать, що:

- витрати на соціальне забезпечення значно зросли у 2022 році. Через певні фактори, таких як зростання цін на медичні послуги, збільшення кількості працівників, які користуються соціальними виплатами та пільгами, тощо;
- присутня тенденція до зростання рівня захворюваності працівників. Причиною цього стали: пандемія COVID-19, посилення стресу на робочому місці, погіршення умов праці, незадоволеність працівників умовами праці, низька заробітна плата, відсутність можливостей для кар'єрного зростання;
- спостерігається зростання рівня задоволеності працівників системою соціального забезпечення;
- рівень ефективності використання коштів, виділених на соціальне забезпечення, залишається нижчим за оптимальний. Це свідчить про те, що існують резерви для більш ефективного використання коштів.

Аналіз основних засобів, що впливають на соціальне забезпечення трудового колективу, наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5 Таблиця основних засобів, що мають відношення до соціального забезпечення трудового колективу виробництва цвяхів

Назва основного засобу	Опис	Вплив на соціальне забезпечення трудового колективу
1	2	3
Житловий фонд	Будівлі та приміщення, що використовуються для проживання працівників підприємства (гуртожитки, будинки, квартири).	Забезпечує працівників доступним житлом, що сприяє кращому самопочуттю та мотивації.
Об'єкти охорони здоров'я	Лікарні, амбулаторії, поліклініки, санаторії, що надають працівникам та членам їх сімей медичні послуги.	Дозволяє працівникам отримувати якісну медичну допомогу, що сприяє збереженню їх здоров'я та працездатності.
Машини та споруди	Верстати, конвеєри, лінії з виробництва цвяхів, склади, котельні, електростанції тощо.	Впровадження нових машин та споруд призводить до зниження кваліфікації працівників, які виконують прості та монотонні операції.
Транспортні засоби	Автобуси, службові автомобілі, що використовуються для перевезення працівників до місця роботи та з роботи.	Забезпечує працівникам зручне та доступне транспортне сполучення, що економить їх час та сили.

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [**Error! Reference source not found.**]

Рекомендації які пропоную внести для покращення основних засобів:

- продовжувати інвестувати в модернізацію та ремонт житла для працівників, щоб забезпечити комфортні та безпечні умови проживання;

- розширити спектр медичних послуг, які надаються працівникам та членам їх сімей, щоб охопити ширший спектр медичних потреб;
- розробити та впровадити план перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, яких може торкнутися впровадження нових технологій;
- розглянути альтернативні варіанти транспортування, такі як спільні поїздки або корпоративні автобуси, щоб додатково скоротити час та витрати на дорогу для працівників.

Наведені в таблиці основні засоби мають значний вплив на соціальне забезпечення трудового колективу виробництва цвяхів. Ці засоби покращать умови праці, підвищать її продуктивність, дозволяють знизити ризик травматизму, а також сприяти покращенню добробуту працівників та їх сімей. Успішна програма по розвитку трудового колективу сприяє створенню робочої сили, яка володіє більш високими здібностями і сильною мотивацією до виконання задач, які ставляться перед організацією.

Природно, що це повинне вести до росту продуктивності, а виходить, і до збільшення цінності людських ресурсів організації. В структурі соціального доходу працівників підприємств вагомою складовою є заробітна плата.

Динаміка фонду оплати праці за 2020-2022 рр. наведена у табл. 2.6.

Аналіз структури фонду додаткової заробітної плати свідчить про наступні зміни:

- зменшення надбавок та доплат до тарифних ставок та посадових окладів;
- поява матеріальної допомоги у 2021 році;
- практично незмінна питома вага витрат на оплату за невідпрацьований час у 2020-2021 роках (близько 8%);
- зменшення оплати за невідпрацьований час на 26,13% у 2022 році.

Таблиця 2.6 Динаміка фонду оплати праці за 2020-2022 рр.

№ п\п	Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення 2022 р. до 2021 р.	
					в абс. вираж.	%
1	2	3	4	5	6	7
1.	Фонд оплати праці, всього, тис.грн.	15676	17442,9	24559,4	7116,50	40,80
2.	Фонд основної заробітної праці, тис.грн.	12465,2	14282,1	21503,4	7221,30	50,56
	у % до фонду оплати праці	79,52	81,88	87,56	5,68	6,93
3.	Фонд додаткової заробітної плати, всього, тис.грн. у тому числі:	3210,8	3160,8	3056	-104,80	-3,32
	–надбавки та доплати					
	–премії та винагороди	1955,3	1831,4	1672	-159,40	-8,70
	–виплати внаслідок зростання споживчих цін	5	7	8	1,00	14,29
	у % до фонду оплати праці	12,47	10,50	6,81	-3,69	-35,16
4.	Заохочувальні та компенсаційні виплати, всього, тис.грн. у тому числі:					
	–матеріальна допомога		0,9	1,6	0,70	77,78
	–соціальні пільги					
	у % до фонду оплати праці	0,00	0,01	0,01	0,00	26,26
5.	Оплата за невідпрацьований час, тис.грн.	1250,5	1321,5	1374,4	52,90	4,00
	у % до фонду оплати праці	7,98	7,58	5,60	-1,98	-26,13
6.	Нарахування на заробітну плату (ЄСВ), тис.грн.	3449	3837	5403	1565,63	40,80

Джерело: розраховано автором на підставі звітів з праці за 2020-2022 рр.

[Error! Reference source not found.]

Кожен підрозділ виконує свої унікальні функції, які сприяють ефективному управлінню ресурсами та досягненню стратегічних цілей. Важливим інструментом для виконання цих функцій є програмне забезпечення, яке включає в себе спеціалізовані системи для: керування виробництвом, планування виробництва, обліку матеріалів та витрат, контролю якості.

В цілому, інформація про структуру фонду додаткової заробітної плати та роль відділів у діяльності підприємства дає підстави для наступних висновків:

- підприємство прагне оптимізувати структуру фонду додаткової заробітної плати;

- кожен відділ робить свій внесок у загальну економічну діяльність підприємства;

- використання сучасного програмного забезпечення дозволяє підприємству підвищити свою ефективність.

Ці пропозиції можуть стати основою для розвитку стратегії підприємства на виробництві цвяхів та забезпечення його конкурентоспроможності в динамічному бізнес-середовищі. Наявність та величина чистого оборотного капіталу свідчать про спроможність ТОВ «НЕЙЛ» сплачувати свої поточні зобов'язання та розширювати подальшу діяльність. [39]

Ефективність використання виробничої потужності підприємства проаналізовано у табл. 2.7

Таблиця 2.7. Ефективність використання виробничої потужності підприємства

Показники	2020р.	2021р.	2022 р.	Темп росту 2021р. до 2020 р., %	Темп росту 2022 р. до 2021 р., %
1	2	3	4	5	6
1. Виробнича потужність підприємства (т)	5000	5500	6000	110,00	109,09
2. Резервна виробнича потужність підприємства (т),	1400	1400	1400	100,00	100,00
3. Обсяг виробництва (т)	4284	4993,9	5700	116,57	114,14
4. Коефіцієнт використання виробничої потужності	0,86	0,91	0,95	105,97	104,63
5. Коефіцієнт використання виробничої потужності із врахуванням резервної виробничої потужності	0,67	0,72	0,77	108,12	106,43

Примітка: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [Error!

Reference source not found.]

Таким чином, виробнича потужність слугує основою для планування виробничої програми підприємства. Позитивним моментом є те, що протягом досліджуваного періоду спостерігалось зростання коефіцієнта використання виробничої потужності до 0,95, що свідчить про темпи зростання на 104,63%. Іншими словами підприємство стало більш ефективно використовувати свої

виробничі можливості, завдяки цьому воно змогло випускати більше продукції, що свідчить про позитивний розвиток підприємства. Важливо зазначити, що кожен відділ підприємства відіграє важливу роль у плануванні, аналізі та контролі його економічної діяльності.

Отже, проаналізувавши ефективність забезпечення соціального розвитку трудового колективу ТОВ «НЕЙЛ» та зробивши розрахунки по наданих даних у таблицях, ми виявили певний ряд проблем соціального забезпечення трудового колективу, з якими стикається ТОВ «НЕЙЛ»:

- фінансування витрат все ще залишається недостатнім для повного задоволення потреб працівників і це призводить до того, що деякі соціальні програми фінансуються не в повному обсязі, що негативно впливає на їх ефективність;

- незважаючи на зниження рівня захворюваності, недосконала система охорони праці все ще залишається вищим за середній по галузі, доказом цього є те що на підприємстві не в повній мірі вживаються заходи щодо охорони праці та здоров'я працівників;

- не всі працівники знають про всі соціальні програми, які їм доступні, деякі підлеглі не користуються своїми правами, що негативно впливає на їх соціальне самопочуття, через що соціальні програми стають неактуальними або неефективними. [**Error! Reference source not found.**].

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА НА ТОВ «НЕЙЛ»

Управління соціальним розвитком трудових колективів може бути виражено у таких аспектах:

- взаємодія та відносини між працівниками, які допомагають покращити економічний розвиток підприємства, за сучасних умов, ігнорування соціальних аспектів обмежує можливості працівника у суспільстві. [39].
- спроба впливу на те, як працівники поведуть себе, коли працюватимуть разом, їхня мета полягатиме в тому, щоб організувати їхні дії так, щоб вони були ефективними та спрямовані на досягнення результатів у будь-якій організації. [29].
- Соціальний розвиток трудового колективу - це зміни, що відбуваються у внутрішній атмосфері та взаємодії працівників в організації. Вони спрямовані на створення сприятливого та продуктивного середовища для праці та досягнення спільних цілей організації. [3029].

Результатами соціального розвитку колективу є збільшення взаємоповаги, довіри та розуміння між працівниками, що сприяє ефективній комунікації та спільній роботі, створення сприятливої атмосфери, в якій кожен працівник відчуває себе важливим членом організації та долучається до спільних поставлених цілей, підвищення бажання працівників досягати високих результатів, задоволеність від виконуваної роботи та відчуття приналежності до колективу, а також створення умов, що сприяють мирному вирішенню конфліктів та зменшенню стресу на робочому місці.

Досягнення високих результатів забезпечено завдяки ефективним діям керівництву, яке приймає розумні і вірні рішення та ефективно використовує ресурси. Важливо аби підприємство продовжувало і надалі виробляти якісні цвяхи, використовуючи нові технології, та активно рекламувати їх на ринку.

Регулярне вдосконалення виробничих процесів та інфраструктури стане покращенням для бажаного успіху. [4].

На рис. 3.1 відображено основні напрями підвищення якості персоналу ТОВ «НЕЙЛ». Найпершим серед них є оптимальний підбір і розстановка кадрів. Зважаючи на сьогоднішню війну доводиться докладати значних зусиль у справі підбору працівників з необхідними особистими якостями, рівнем кваліфікації, здатності до навчання.

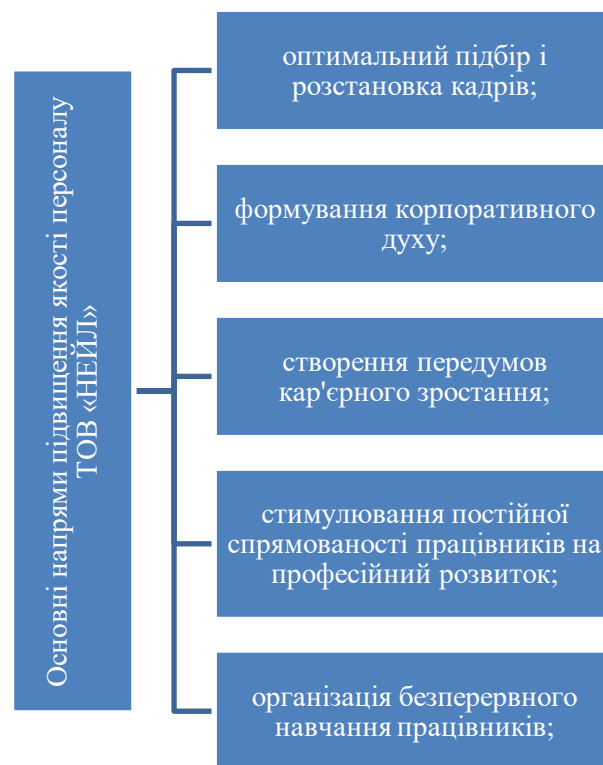


Рисунок 3.1. Основні напрями підвищення якості персоналу ТОВ «НЕЙЛ»

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [35]

На відміну від посадових інструкцій, які надто переобтяжені багатьма деталями посадових обов'язків, на ТОВ «НЕЙЛ» можна використовувати рекомендований Петришиним Л. П. [8] метод моделювання компетенцій, що передбачає «карту компетенцій».

Вона визначає, яким має бути працівник для успішної роботи у певній сфері і представляється у значно простішій формі з чіткішим виділенням основних необхідних компетенцій найманих працівників (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 Модель компетенцій виробничого персоналу ТОВ «НЕЙЛ»

Вид компетенції	Елемент компетенції
Загальний рівень інтелекту	Високий, середній, низький
Загальна ерудиція та рівень знань	Висока, середня, низька
Професійна компетенція	Наявність спеціальної освіти, володіння сучасними технологіями виробництва продукції рослинництва і тваринництва
Особистісні компетенції	Допитливість, організованість, комунікабельність, працелюбність, лідерські якості, наполегливість
Психофізіологічні якості	Врівноваженість, стан здоров'я, акуратність, витривалість, сумлінність
Позафахові компетенції	Знання іноземних мов, любов до спорту та фізкультури, наявність друзів

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [8]

Для того, щоб створити єдиний «корпоративний дух» на підприємстві, потрібно, щоб кожен працівник розумів, які цілі та цінності має нести виробництво і відчував себе частиною команди щоб разом з іншими досягав спільних цілей.

На рис. 3.2 представлено основні заходи з покращення використання персоналу. Проблема забезпечення необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу вирішується насамперед на етапі його формування. Однак якщо підприємство у процесі своєї діяльності вирішуватиме її лише на цьому етапі, то йому загрожує загальне погіршення якості персоналу. Сучасні знання оновлюються дуже швидко. Тому підприємству слід налагодити ефективний процес навчання усіх працівників [10].

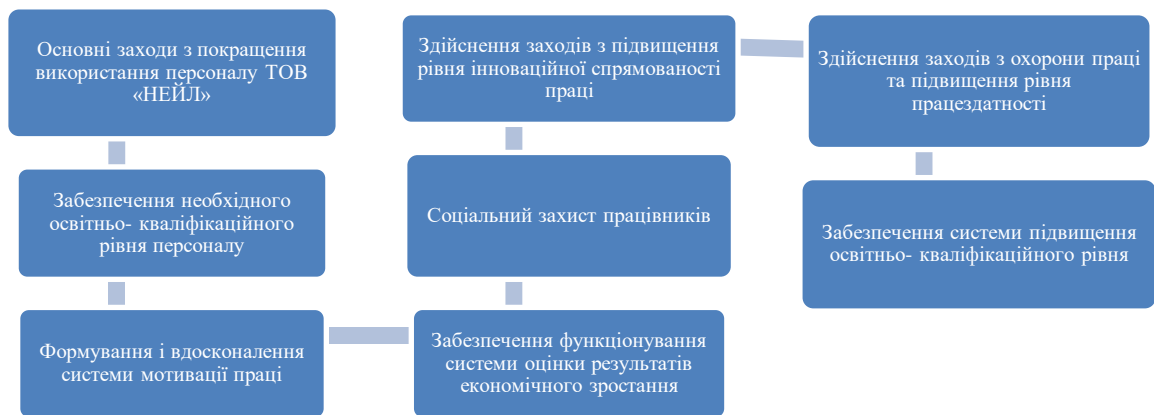


Рисунок 3.2. Основні заходи з покращення використання персоналу ТОВ «НЕЙЛ»

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [12]

Керівники підприємств повинні звертати особливу увагу на покращення системи соціального захисту працівників, а також на здійснення заходів з охорони праці та підвищення рівня працездатності. Оплата праці є одним з найважливіших показників, що відображає рівень захищеності працівників ТОВ «НЕЙЛ».

Важливо не лише забезпечити певний рівень заробітної плати рядових працівників, але й створити такі організаційні умови праці, за яких кожен з них відчував би особливу особисту роль у забезпеченні успіху.

Важливішу роль у системі методів соціального забезпечення відіграють: програми допомоги сім'ям, лояльності та заохочення, курси підвищення кваліфікації, тренінги, семінари, участь у конференціях, тощо. Однак не менш важливими також і є певна система методів соціального забезпечення (рис. 3.3)

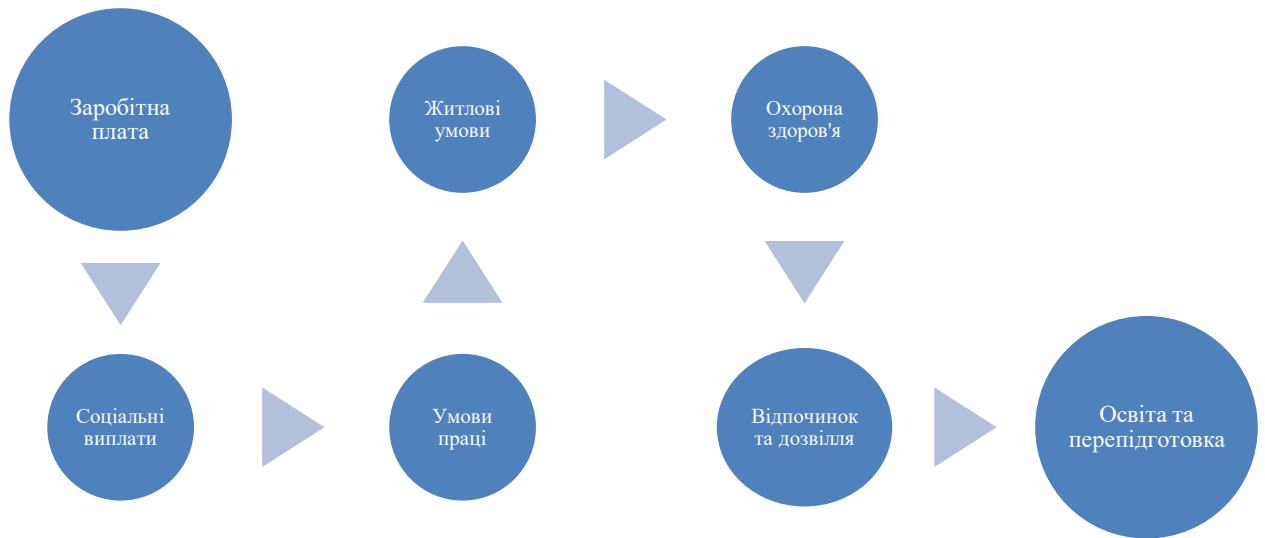


Рисунок 3.2. Основні заходи з покращення використання персоналу ТОВ «НЕЙЛ»
Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [26]

Для забезпечення чіткої відповідальності за виконання роботи із соціального розвитку, підвищення ефективності виконання відділами своїх прямих обов'язків, відстеження невирішених соціальних проблем і можливих ефективних шляхів їхнього вирішення нами рекомендовано на ТОВ «НЕЙЛ» створити єдиної служби, яка б займалася питаннями соціального розвитку трудового колективу і здійснювала планування соціального розвитку.

Всі заходи плану соціального розвитку колективу узгоджуються з іншими розділами і, у першу чергу, з планом по праці, планом технічного і організаційного розвитку виробництва, фінансовим планом. Джерела фінансування заходів плану соціального розвитку різноманітні, але залежно від характеру заходів вони можуть фінансуватися з фонду, що виділяється на реконструкцію, фондів освоєння нової техніки, розвитку виробництва, а також з кредитів банку, з частини амортизаційних відрахувань, що йдуть на капітальний ремонт.

Всі заходи плану соціального розвитку колективу узгоджуються з іншими розділами і, у першу чергу, з планом по праці, планом технічного і організаційного розвитку виробництва, фінансовим планом. Джерела фінансування заходів плану

соціального розвитку різноманітні, але залежно від характеру заходів вони можуть фінансуватися з фонду, що виділяється на реконструкцію, фондів освоєння нової техніки, розвитку виробництва, а також з кредитів банку, з частини амортизаційних відрахувань, що йдуть на капітальний ремонт.

Я б порадила створити спеціальний фонд соціального розвитку трудового колективу, та за його рахунок проводити: медичне обстеження всіх працівників за рахунок підприємств; щорічно розширяти об'єм страхового покриття.

Також, якщо говорити за інвестування в соціальний розвиток трудового колективу, то він приносить значні економічні вигоди для підприємства. Ось деякі з ключових аргументів, які можна застосувати до цієї конкретної галузі:

- мотивація та задоволеність працею;
- зниження плинності кадрів;
- зниження травматизму;
- розвиток навичок;

Основною задачею плану соціального розвитку колективу є розробка і здійснення системи заходів, яка забезпечує підвищення якості життя персоналу підприємства в побуті та трудовій діяльності.

Розробка плану соціального розвитку входить у компетенцію служби соціального розвитку трудового колективу із залученням профспілкового комітету та економіста з праці.

Трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем рідко існують без соціальної складової.

Як правило, соціальна політика в промисловості здійснюється за наступними напрямками забезпечення соціальних гарантій у галузі трудових відносин і оплати праці:

- виконання зобов'язань перед працівниками згідно з трудовим законодавством України (нормування робочого часу, надання відпусток, забезпечення безпеки роботи);
- виплата компенсацій за роботу у вихідні дні та понаднормову роботу;

- надання грошових і рівноцінних їм послуг співробітникам, які вийшли на пенсію;
- відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом, професійним захворюванням або іншим пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків;
- оплата путівок працівникам і членам їх сімей на лікування, відпочинок, екскурсії;
- матеріальна допомога, надана працівникам за сімейними обставинами, на медикаменти, поховання тощо;
- надання спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, утримання на балансі підприємства і надання в користування працівникам об'єктів соціально-культурної сфери.

Напрямки соціальної діяльності на мікрорівні наведено на рис. 3.4.

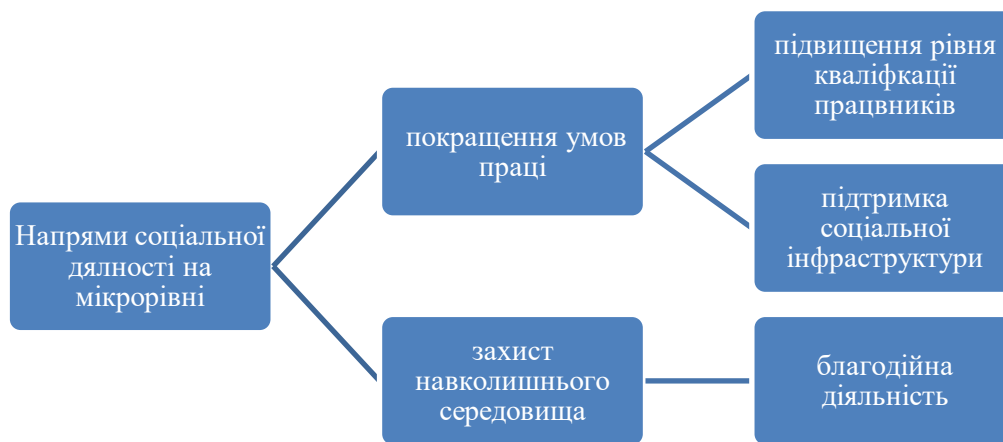


Рисунок 3.4. Напрямки соціальної діяльності на рівні підприємств

Джерело: Складено автором на основі даних ТОВ «НЕЙЛ» [41]

На основі виявлених проблем пропонуються наступні напрямки удосконалення діяльності ТОВ «НЕЙЛ»:

1) Покращення соціального забезпечення трудового колективу:

- запропонувати керівництву ТОВ «НЕЙЛ» розробити та впровадити програму поетапного збільшення фінансування соціальних програм протягом 2-3 років;
- обґрунтувати необхідність збільшення фінансування статистичними даними про рівень витрат на соціальне забезпечення в інших подібних підприємствах, а також даними про рівень задоволеності працівників ТОВ «НЕЙЛ» соціальними програмами;
- розробити план заходів щодо економії коштів на інших статтях бюджету підприємства, щоб звільнити ресурси для збільшення фінансування соціальних програм.

1.2) Покращення системи охорони праці та здоров'я:

- провести комплексний аудит умов праці на підприємстві з метою виявлення потенційних небезпечних факторів;
- розробити та впровадити план заходів щодо усунення виявлених небезпечних факторів.;
- провести навчання працівників з питань охорони праці та здоров'я;
- забезпечити працівників засобами індивідуального захисту;
- регулярно проводити медичні огляди працівників.

1.3) Підвищення прозорості системи соціального забезпечення:

- розробити та розмістити на інформаційному стенді підприємства інформацію про всі доступні працівникам соціальні програми;
- опублікувати інформацію про соціальні програми на веб-сайті підприємства;
- провести регулярні інформаційні кампанії з питань соціального забезпечення;

– створити «гарячу лінію» для консультацій з питань соціального забезпечення.

Отже, інвестування в соціальний розвиток трудового колективу є вигідною інвестицією для будь-якого підприємства, у тому числі для ТОВ «НЕЙЛ». Це веде до кращих економічних результатів та загалом сприяє успіху підприємства яке в свою чергу ще й забезпечить не лише покращення внутрішнього клімату та підвищення ефективності праці, але й сприятиме загальному економічному зростанню та успіху підприємства на ринку. Інвестування також сприятиме покращенню репутації компанії, що відіграє важливу роль у залученні нових клієнтів та інвесторів. Компанії, які демонструють соціальну відповідальність і піклуються про добробут своїх працівників, часто мають перевагу на ринку, що дозволяє їм збільшувати обсяги продажів та розширювати свої бізнес-можливості. Таким чином, інвестування в соціальний розвиток не тільки сприяє внутрішньому зростанню ефективності та залученню талантів, але й є стратегічним кроком досягнення стійкого успіху підприємства на довгостроковій основі.

ВИСНОВКИ

Бакалаврська робота спрямована на вирішення важливих питань, пов'язаних з удосконаленням соціального розвитку трудового колективу на підприємстві ТОВ «НЕЙЛ». На основі отриманих даних та зробленого аналізу, можемо зробити наступні висновки у цій роботі.

1. Дослідження сутності що стосувались питання даної тематики, «соціальний розвиток колективу» визначається сукупністю певними соціально-економічними факторами, такими як: рівень життя, доходи, умови праці, соціальні гарантії, доступ до освіти та охорони здоров'я. цінності, культура, традиції, моральні норми. І всі ці фактори тісно взаємопов'язані та впливають один на одного.

2. Було виявлено що методи забезпечення соціального розвитку трудового колективу підприємства є різними, є певний важливий ряд функцій, які тісно пов'язані з ними і дозволяють отримати знання про життя колективу та покращити його соціально-економічні, соціально-психологічні та духовні відносини. На основі оцінки ефективності цих методів, керівники приймають рішення про вдосконалення їхньої системи на підприємстві, аби підвищити продуктивність праці своїх підлеглих і досягти гарних результатів у процесі виробництва.

3. Проведено оцінку ефективності забезпечення соціального розвитку трудового колективу на ТОВ «НЕЙЛ». Охарактеризована характеристика самого товариства, його предмет діяльності, визначено список робітників які відповідають за соціальне забезпечення на заводі, і вияснили що туди входять: бухгалтера, директора з персоналу і відділ кадрів. Працівники отримують певний ряд соціальних пільг від керівництва, включаючи заробітну плату, допомогу по тимчасовій непрацездатності, допомогу на дітей, відпускні, оплату лікарняних, санаторно-курортне лікування, страхування життя та працездатності, тощо.

4. Охарактеризували таблиці у яких була подана інформація про показників якості забезпечення соціального розвитку трудового колективу і дійшли висновку що витрати на соціальне забезпечення значно зросли у 2022 році. Це пов'язано з низкою факторів, таких як зростання цін на медичні послуги, збільшення кількості працівників, які користуються соціальними виплатами та пільгами, тощо, визначили динаміку фонду оплати праці за 2020-2022 рр. Здійснено аналіз ефективності використання виробничої потужності підприємства. Де було виявлено що підприємство стало більш ефективно використовувати свої виробничі можливості, завдяки цьому воно змогло випустити більше продукції, що свідчить про позитивний розвиток підприємства.

5. Надана порада керівникам ТОВ «НЕЙЛ», аби вони звертали особливу увагу на покращення системи соціального захисту працівників, а також на здійснення заходів з охорони праці та підвищення рівня працездатності, оскільки на сьогоднішній час це є дуже важливо, також було відображено основні напрями підвищення якості персоналу ТОВ «НЕЙЛ», і виявлено що найпершим серед них став оптимальний підбір - розстановка кадрів, та запропоновано керівництву ТОВ «НЕЙЛ» розробити та впровадити програму поетапного збільшення фінансування соціальних програм протягом 2-3 років.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабенко.А.Г. Аналіз соціальної політики підприємства та напрями її вдосконалення. *Ефективна економіка*. Науковий журнал. 2019. URL http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2015/17.pdf
2. Барабанов І.В. Управління поведінкою персоналу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. № 24. 2018. С. 74-77.
3. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах. *Вісник економіки і менеджменту*. 2015.- № 3.- С. 5-10.
4. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. *Інноваційна економіка*. № 4. 2015. С.72-76.
5. Гогіташвілі. Г. Г. Охорона праці на підприємствах промисловості будівельних матеріалів: навч. посібник. Умань. 2000 . С. 252.
6. Головка О.М., Іващенко О.М. Роль соціального забезпечення у розвитку людського капіталу в Україні: навчальний посібник. 2020.С. 45-48.
7. Гриненко А. М. Соціальний пакет як інструмент мотивації та соціальної захищеності працівників підприємства. *Збірник наукових праць: Випуск XVI, № 4.- Київ. 2017. – С. 252-262.*
8. Грищенко О.М., Грищенко А.А. Соціальне забезпечення як фактор соціальної відповідальності бізнесу в Україні: навчальний посібник. Київ. 2021. URL: <https://isnasu.org.ua/>
9. Гусак О.В., Овчиннікова О.О. Соціальний розвиток трудового колективу підприємств як фактор їх стійкості в умовах пандемії COVID-19. навч. посіб. Харків. *Університет менеджменту та фінансів*, 2023. 276 с.
10. Дакус А.В. Економічний розвиток підприємства: Навчальний посібник. Київ.2022 – 109 с.
11. Дакус А.В., Сімченко М.О. Актуальні проблеми економіки та управління: навчальний посібник .Київ.2012. С. 402.

12. Децюра Ю. В. Предмет, методи та система права соціального забезпечення: навчальний посібник. Харків.2021.С.46.

13. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

14. Іваненко А.В. Ознаки соціального розвитку колективу підприємства: навчальний посібник. Київ.-2013.С.25.

15. Іванова Н.С. Управління персоналом: навчальний посібник. Кривий Ріг. 2021.С.55.

16. URL:http://elibrary.donnuet.edu.ua/1390/1/Ivanova_Konspekt%20lektsiy_Upravlinnia_personalom.pdf

17. Комарова К.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2016_5-6_

18. Мельник.К.Ю. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. URL: <https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/118.pdf>

19. Мірошніченко. О. В. Мотивація праці: навчальний посібник-2013.С. 81.

20. Міцкевич Н.В. Особливості управління соціальним розвитком трудових колективів підприємств. *Наукові праці*. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили.2012. С.149-152.

21. Онофрійчук О. В. Шляхи оптимізації формування та розвитку управлінської команди підприємства. Матер. IV Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конф. Менеджмент XXI століття: сучасні моделі, стратегії, технології. Вінниця, 16 жовтня 2018 р. С. 256–264.

22. Педченко Н. С. Система управління розвитку підприємства. *Економіка та держава*. 2010. № 6. С. 16.

23. Петришин.Л.П. Удосконалення процесів формування і використання персоналу: навчальний посібник .2018.С.64.
24. Пожуєва Т.О. Стратегія управління персоналом. Гуманітарний вісник ЗДІА.2010.Вип 43.С.247-255
25. Рогоза М. Є. Організаційно-економічний механізм забезпечення ефективності діяльності промислових підприємств. *Економіка, організація і управління підприємствами*. Донецьк, 2006. С. 35.
26. Семикіна М.В.,Смутчак З.В.,Пасєка С.Р. Сучасна теорія соціально-трудоових відносин: навч. посібник. 2019 — С. 32.
27. Скорупич Д. С. Особливості організації колективної роботи на підприємстві.
URL:<https://api.dspace.khadi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/f99a119f-82d6-484b-9777-0ebcc148441a/content>
28. Сотнікова Ю. В. Сучасні проблеми управління підприємствами. 2018. – С. 186-189.
29. Сухоруков А.І., Харазішвілі Ю.М. Ефективність соціально-економічного розвитку:навчальний посібник. 2016.С.14.
30. Терещенко.В.К.,Ткачук В.А.,В.І.Лисенко. Соціологія праці: навч.посібник.Херсон.2017.С.51.
31. Ткаченко Т. П., Кувшинова А. О. Проблеми організації управління персоналу на підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Херсон, 2014. С. 122–125.
32. ТМ "Nail" URL: <https://www.nail.com.ua/>
33. Формування стратегії соціального розвитку трудового колективу аграрного підприємства. URL:
<https://repo.snau.edu.ua/bitstream/123456789/9398/1/2.pdf>
34. Фрідман. А.М. Делегування: результат руками співробітників. Технологія регулярного менеджменту: навчальний посібник 2020.С.158.

35. Харченко Т. О. Особливості формування кадрового потенціалу в організаціях медичної сфери обслуговування України. URL: <https://europub.co.uk/articles/osoblivosti-formuvannia-kadrovogo-potencialu-v-organizaciiakh-medicnoyi-sferi-obslugovuvannia-ukrayini-A-630871>
36. Чупир. О.М. Економічні аспекти управління соціальним розвитком колективу підприємства: навчальний посібник.2015.С.47.
37. Шаповал О. Природа процесу прийняття рішення та їх класифікація. Молодий вчений 4 (56). 2018. С. 165-168.
38. Шевченко О.І., Гусак О.В. Проблеми та перспективи розвитку системи соціального забезпечення в Україні: навчальний посібник.2020.С.63.
39. Шкробот.М.В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник.2022.С.50
40. Шубалий О.М., Рудь Н.Т. Управління персоналом на підприємстві:навчальний посібник.2018.С.76.
41. Яковенко Ю.І., Гавриленко І.М. Соціальний розвиток колективу на підприємстві та їх аспекти.2021.С.81.

ДОДАТКИ

Затверджено

(назва, дата, номер розпорядчого документу та

орган, що його видав)

ПОЛОЖЕННЯ

ПРО СЛУЖБУ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ

1. Загальні положення

- 1.1. Положення про службу внутрішньогосподарського контролю розроблено відповідно до чинного законодавства України та Статуту підприємства.
- 1.2. Цим Положенням визначено правовий статус, склад, функції, права та відповідальність служби внутрішньогосподарського контролю.
- 1.3. Норми Положення поширюються на всіх суб'єктів внутрішньогосподарського контролю.

2. Правовий статус

- 2.1. Служба внутрішньогосподарського контролю є *комплексним* органом, що здійснює перманентний контроль за фінансово-господарською діяльністю підприємства.
- 2.2. Метою функціонування служби внутрішньогосподарського контролю є інформаційне забезпечення управлінських рішень, сприяння у вирішенні стратегічних завдань підприємства щодо підвищення ефективності його діяльності, а також у попередженні помилок та усуненні їх причин.
- 2.3. Компетенція суб'єктів служби внутрішньогосподарського контролю визначається даним Положенням, Положенням про спостережну раду, Положенням про ревізійну комісію, посадовими інструкціями контролюючого персоналу.

3. Суб'єкти

- 3.1. Служба внутрішньогосподарського контролю не є відокремленим підрозділом, а функціонує за рахунок діяльності окремих суб'єктів контролю на всіх управлінських рівнях і формується з наступних підрозділів і посадових осіб:
 - спостережної ради (в акціонерних товариствах);
 - адміністративно-управлінського персоналу;
 - ревізійної комісії;
 - бухгалтерської (економічної) служби;
 - головних спеціалістів.
- 3.2. Очолює службу внутрішньогосподарського контролю її керівник, який може суміщати посаду голови ревізійної комісії (спостережної ради).
- 3.3. Керівник служби внутрішньогосподарського контролю забезпечує узгодженість функціонування різних її підрозділів і посадових осіб.

4. Функції та обов'язки

- 4.1. Служба внутрішньогосподарського контролю забезпечує:
- проведення ревізій і тематичних перевірок діяльності структурних підрозділів підприємства;
 - виявлення відхилень фактичних даних від встановлених планових і нормативних показників, встановлення винних осіб;
 - здійснення контролю за достовірністю бухгалтерського обліку та звітності, а також за дотриманням чинного законодавства та вимог облікової політики;
 - виконання фінансових планів, дотримання касової, платіжної дисципліни, своєчасне стягування та повернення зобов'язань, у тому числі перед бюджетом;
 - здійснення контролю за збереженням і раціональним використанням активів, ресурсів, документації;
 - здійснення контролю за формуванням витрат, основними технологічними процесами та окремими видами діяльності підприємства;
 - пошук внутрішніх резервів підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності підприємства;
 - оцінювання виявлених у процесі контролю відхилень і прийняття відповідних рішень;
 - оцінку правильності, своєчасності прийнятих рішень і результативності їх виконання;
 - складання та надання звітів за результатами перевірок, надання необхідної інформації керівництву (власникам) підприємства.
- 4.2. Суб'єкти внутрішньогосподарського контролю зобов'язані:
- належним чином здійснювати ревізії, тематичні перевірки й інші контрольні заходи;
 - виконувати рішення власників підприємства;
 - у своїй діяльності керуватися виключно нормами чинного законодавства, статуту й інших внутрішніх регламентів;
 - своєчасно надавати вищому керівництву (власникам) підприємства інформацію про результати перевірок;
 - дотримуватися етичних (професійних) принципів поведінки у своїй діяльності: об'єктивності, незалежності, компетентності та відповідальності.
- 4.3. Функції та обов'язки окремих суб'єктів внутрішньогосподарського контролю деталізуються у відповідних положеннях і посадових інструкціях.

5. Права

- 5.1. Суб'єкти служби внутрішньогосподарського контролю мають право:
- доступу до активів, ресурсів і документації підприємства з метою виконання функцій контролю;
 - отримувати від посадових осіб підприємства необхідну інформацію та пояснення як в усній, так і в письмовій формах;
 - ініціювати проведення позачергових засідань органів вищого керівництва;
 - за результатами перевірок розробляти та подавати керівництву проекти відповідних управлінських рішень;
 - вносити пропозиції керівництву підприємства щодо застосування санкцій і заохочень стосовно конкретних працівників або підрозділів.
- 5.2. Права окремих суб'єктів внутрішньогосподарського контролю конкретизуються у відповідних положеннях і посадових інструкціях.

6. Відповідальність

- 6.1. На суб'єктів внутрішньогосподарського контролю покладена відповідальність за належне виконання своїх обов'язків, достовірність, повноту й об'єктивність наданих за результатами перевірок висновків.
- 6.2. Суб'єкти внутрішньогосподарського контролю несуть цивільно-правову відповідальність у межах завданих збитків підприємству, а також трудову відповідальність.
- 6.3. Види та ступінь відповідальності окремих суб'єктів внутрішньогосподарського контролю встановлюється у відповідних положеннях і посадових інструкціях.
- 6.4. Спірні питання щодо притягнення до відповідальності посадових осіб вирішуються у судовому порядку.

7. Координація та взаємодія суб'єктів

- 7.1. Суб'єкти внутрішньогосподарського контролю постійно взаємодіють між собою у середовищі інформаційних потоків.
- 7.2. Координуючим підрозділом служби внутрішньогосподарського контролю та інформаційних потоків у її системі є ревізійна комісія, куди надходить вся інформація від керівників нижчих і середніх ланок управління, головних спеціалістів, обліково-економічного персоналу про виявлені у результаті контролю чи потенційні відхилення.
- 7.3. На основі інформації про відхилення ревізійна комісія розробляє проект управлінського рішення, який надходить до вищого керівництва (власників) підприємства.
- 7.4. Ревізійна комісія здійснює контроль за виконанням прийнятого рішення. Оперативний контроль на місцях здійснюють головні спеціалісти та керівники нижчих ланок управління.
- 7.5. Відомості про об'єкти, прийоми, методи та процедури контролю, нормативні та планові показники, зібрані під час здійснення контрольних заходів дані, виявлені відхилення систематизуються у робочій документації. Відповідальність за вхідну інформацію несуть головні спеціалісти, обліковий персонал, керівники структурних підрозділів, звідки надходить дана інформація.
- 7.6. Результати роботи служби внутрішньогосподарського контролю відображаються у підсумковій документації. Ефективність внутрішньогосподарського контролю залежить від своєчасності надання інформації, що міститься у підсумкових документах, керівництву підприємства для подальшого використання в управлінській діяльності. Відповідальність за вихідну інформацію покладена на керівника служби внутрішньогосподарського контролю.

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "НЕЙЛ"**

Код ЄДРПОУ 21336490

● не перебуває в процесі припинення

Має зв'язок із групою
"ТАС"**Фінансово-майновий стан суб'єкта малого підприємництва за 2022 рік***

Актив			
Необоротні активи	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Незавершені капітальні інвестиції	1005	87.2	1051.5
Основні засоби	1010	9826.7	7866.2
первісна вартість	1011	36839.5	37033.7
знос	1012	27212.8	29367.5
Довгострокові біологічні активи	1020	0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	-
Інші необоротні активи	1090	0	-
Усього	1095	9714.8	8 718
Оборотні активи			
Запаси	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
у тому числі готова продукція	1103	16186.7	33104.9
Поточні біологічні активи	1110	0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	9490.8	9 781

15.05.23, 16:26

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1429.0	2654.4
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1822.7	34145.6
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3052.2	2872.4
Витрати майбутніх періодів	1170	40.7	77.1
Інші оборотні активи	1190	83.3	77.8
Усього	1195	71 053	138780.7
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	-
Фінансово-майновий стан	1300	80767.8	147498.7
Пасив			
Власний капітал	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6176.6	8127.1
Додатковий капітал	1410	645.5	33123.2
Резервний капітал	1415	433.8	433.8
Нерозподілений прибуток (неповернений збиток)	1420	34 509	9859.9
Неоплачений капітал	1425	0	-
Усього	1495	41764.9	51 544
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	8797.6	8277.4

15.05.23, 16:26

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	1429.6	2654.4
у тому числі з податку на прибуток	1136	0	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1822.7	34145.6
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	3052.2	2872.4
Витрати майбутніх періодів	1170	40.7	77.1
Інші оборотні активи	1190	83.3	77.8
Усього	1195	71 053	138780.7
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	-
Фінансово-майновий стан	1300	80767.8	147498.7
Пасив			
Власний капітал	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6176.6	8127.1
Додатковий капітал	1410	645.5	33123.2
Резервний капітал	1415	433.8	433.8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	34 509	9859.9
Неоплачений капітал	1425	0	-
Усього	1495	41764.9	51 544
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	8797.6	8277.4

15.05.23, 16:26

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Поточні зобов'язання	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Короткострокові кредити банків	1600	10 700	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	3392.2	0
товари, роботи, послуги	1615	13327.7	57747.4
розрахунками з бюджетом	1620	292.4	437.9
розрахунками зі страхування	1625	234.1	235.5
розрахунками з оплати праці	1630	844.7	979.2
Доходи майбутніх періодів	1665	0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	1414.2	28277.3
Усього	1695	30205.3	87677.3
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Фінансово-майновий стан	1900	80767.8	147498.7

Інформація про фінансові результати суб'єкта малого підприємництва за 2022 рік*

Стаття	Код	За поточний рік, тис.грн.	За попередній рік, тис.грн.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	331967.2	235778.2
Інші операційні доходи	2120	7544.8	1724.9
Інші доходи	2240	-	106.3
Разом доходи	2280	339 512	237609.4
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	247119.8	201610.9

<https://youcontrol.com.ua/contractor/?year=2022&id=15582822&tb=financial-statements>

3/4

15.05.23, 16:26

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Інші операційні витрати	2180	65865.9	32 255
Інші витрати	2270	14664.8	717
Разом витрати	2285	327650.5	234582.9
Фінансовий результат до оподаткування	2290	11861.5	3026.5
Податок на прибуток	2300	2088.3	359
Чистий прибуток (збиток)	2350	9773.2	2667.5

--

--



Повне досьє на кожну
компанію України

0 800 309 077
youcontrol.com.ua

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "НЕЙЛ"

Код ЄДРПОУ 21336490

● не перебуває в процесі припинення



Має зв'язок із групою
"ТАС"

Фінансово-майновий стан суб'єкта малого підприємництва за 2021 рік*

Актив			
Необоротні активи	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Незавершені капітальні інвестиції	1005	948.5	87.2
Основні засоби	1010	11532.2	9826.7
первісна вартість	1011	35901.5	36839.5
знос	1012	24369.3	27212.8
Довгострокові біологічні активи	1020	0	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	0	-
Інші необоротні активи	1090	0	-
Усього	1095	12483.8	9714.8
Оборотні активи			
Запаси	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
у тому числі готова продукція	1103	16 028	16186.7
Поточні біологічні активи	1110	0	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	8184.3	9490.8

15.05.23, 16:25

ТОВ «НЕЙЛ» - YouControl

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	46.2	1429.6
у тому числі з податку на прибуток	1136	29.6	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	4097.1	1822.7
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	825.3	3052.2
Витрати майбутніх періодів	1170	59.6	40.7
Інші оборотні активи	1190	56.8	83.3
Усього	1195	53785.2	71 053
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	-
Фінансово-майновий стан	1300	66 269	80767.8
Пасив			
Власний капітал	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6176.6	6176.6
Додатковий капітал	1410	756.5	645.5
Резервний капітал	1415	433.8	433.8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	31730.6	34 509
Неоплачений капітал	1425	0	-
Усього	1495	39097.5	41764.9
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	9149.6	8797.6

15.05.23, 16:25

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Поточні зобов'язання	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Короткострокові кредити банків	1600	2 058	10 700
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	11 490	3392.2
товари, роботи, послуги	1615	2499.7	13327.7
розрахунками з бюджетом	1620	572.6	292.4
розрахунками зі страхування	1625	143.2	234.1
розрахунками з оплати праці	1630	524.2	844.7
Доходи майбутніх періодів	1665	0	-
Інші поточні зобов'язання	1690	734.2	1414.2
Усього	1695	18021.9	30205.3
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	-
Фінансово-майновий стан	1900	66 269	80767.8

Інформація про фінансові результати суб'єкта малого підприємництва за 2021 рік*

Стаття	Код	За поточний рік, тис.грн.	За попередній рік, тис.грн.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	235778.2	151132.9
Інші операційні доходи	2120	1724.9	1 570
Інші доходи	2240	106.3	300.1
Разом доходи	2280	237609.4	153 003
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	201610.9	119559.7

<https://youcontrol.com.ua/contractor/?year=2021&id=15582822&tb=financial-statements>

3/4

15.05.23, 16:25

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Інші операційні витрати	2180	32 255	27448.3
Інші витрати	2270	717	3047.9
Разом витрати	2285	234582.9	150055.9
Фінансовий результат до оподаткування	2290	3026.5	2947.1
Податок на прибуток	2300	359	476.3
Чистий прибуток (збиток)	2350	2667.5	2470.8

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "НЕЙЛ"**

Код ЄДРПОУ 21338490

● не перебуває в процесі припинення

Має зв'язок із групою
"ТАС"**Фінансово-майновий стан суб'єкта малого підприємництва за 2020 рік***

Актив			
Необоротні активи	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Незавершені капітальні інвестиції	1005	74	948.5
Основні засоби	1010	11 380	11532.2
первісна вартість	1011	32 721	35901.5
знос	1012	21 341	24369.3
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього	1095	11 457	12483.8
Оборотні активи			
Запаси	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
у тому числі готова продукція	1103	10 104	16 028
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	9 364	8184.3

15.05.23, 16:24

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0	46.2
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	29.6
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 925	4097.1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 539	825.3
Витрати майбутніх періодів	1170	70	59.6
Інші оборотні активи	1190	20	56.8
Усього	1195	52 753	53785.2
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Фінансово-майновий стан	1300	64 240	66 269
Пасив			
Власний капітал	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 177	6176.6
Додатковий капітал	1410	869	756.5
Резервний капітал	1415	434	433.8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	29 149	31730.6
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього	1495	36 629	39097.5
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	11 867	9149.6

15.05.23, 16:24

ТОВ "НЕЙЛ" - YouControl

Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	0	46.2
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	29.6
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 925	4097.1
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	1 539	825.3
Витрати майбутніх періодів	1170	70	59.6
Інші оборотні активи	1190	20	56.8
Усього	1195	52 753	53785.2
Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Фінансово-майновий стан	1300	64 240	66 269
Пасив			
Власний капітал	Код	На початок року, тис.грн.	На кінець року, тис.грн.
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	6 177	6176.6
Додатковий капітал	1410	869	756.5
Резервний капітал	1415	434	433.8
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	29 149	31730.6
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього	1495	36 629	39097.5
Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	11 867	9149.6