Міністерство освіти і науки України

Луцький національний технічний університет

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»

Шляхи підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Ренопласт»)

спеціальність 051 Економіка
(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Економіка»
(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕКм-21
ТЕСЛЯР Артем Едуардович
_____
(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
ШУБАЛА Ірина Володимирівна
_____
(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«___» _____ 20__ р.
Кандидат економічних наук, доцент
Гарант освітньої програми:
Дзямулич М.І.

_____
(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки
Ступінь вищої освіти: магістр
Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 051 Економіка
Освітня програма: «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.
_____
«___» _____202__ р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ
ТЕСЛЯР Артем Едуардович
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи
Шляхи підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Ренопласт»)
Керівник роботи: Шубала І.В.
затверджені наказом закладу вищої освіти від «15»квітня 2025 р.№220/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «09» грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи наукові журнали та збірники, посібники, монографії, підручники, законодавчі акти, методичні видання, статистична звітність ТОВ «Ренопласт» згідно теми кваліфікаційної роботи, а джерела з мережі Інтернет у вільному доступі.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):
ВСТУП
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ТОВ «РЕНОПЛАСТ»
РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ
ВИСНОВКИ
ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:
1. Трактування поняття соціально-трудових відносин провідними науковцями
2. Чинники впливу на формування та розвиток соціально-трудових відносин
3. Основні показники економічної діяльності ТОВ «Ренопласт»
4. Аналіз зміни показників забезпеченості підприємства персоналом за категоріями
5. Аналіз показників ефективності використання робочого часу на підприємстві
6. Результати факторного аналізу зміни рентабельності персоналу на підприємстві
7. Напрями вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
1 розділ	*доц. Шубала І.В.*		
2 розділ	*доц. Шубала І.В.*		
3 розділ	*доц. Шубала І.В.*		
Висновки	*доц. Шубала І.В.*		

7. Дата видачі завдання «15» квітня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	*Обґрунтування теми*	*до 15.04.2025*	
2.	*Огляд літератури із досліджуваної проблеми*	*до 01.05.2025*	
3.	*1 розділ*	*до 01.07.2025*	
4.	*2 розділ*	*до 15.10.2025*	
5.	*3 розділ*	*до 15.11.2025*	
6.	*Висновки*	*до 25.11.2025*	
7.	*Формування списку використаних джерел*	*до 27.12.2025*	
8.	*Формування додатків*	*до 02.12.2025*	
9.	*Оформлення ілюстративного матеріалу*	*до 05.12.2025*	
10.	*Нормоконтроль*	*до 07.12.2025*	
11.	*Інструментальна перевірка на академічний плагіат*	*до 08.12.2025*	
12.	*Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту*	*до 09.12.2025*	

Здобувач вищої освіти _____ (ТЕСЛЯР А.Е.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи _____ (ШУБАЛА І.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Тесляр А.Е. Шляхи підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Ренопласт»). – Кваліфікаційна робота магістра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві на матеріалах ТОВ «Ренопласт». Об’єктом дослідження є процес підвищення ефективності соціально-трудових відносин на ТОВ «Ренопласт». Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві.

У першому розділі вивчено сутність та принципи формування соціально-трудових відносин; досліджено чинники, що впливають на ефективність соціально-трудових відносин; розглянуто вплив глобалізаційних процесів і цифровізації на соціально-трудові відносини;

У другому розділі представлено загальну характеристику та динаміку основних показників роботи підприємства; проведено аналіз кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві; проведено аналіз якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві.

У третьому розділ обґрунтовано основні напрями підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах; проведено економічне обґрунтування заходів з розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві.

Висновки містять узагальнення результатів проведених досліджень згідно обраної теми кваліфікаційної роботи магістра.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, працівники, заробітна плата, виробіток продукції, рентабельність персоналу підприємства.

ANNOTATION

Teslyar A.E. Ways to improve the efficiency of social and labor relations at the enterprise (based on the materials of LLC "Renoplast"). – Manuscript.

Qualification work of master in the specialty 051 Economics, educational program "Economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The aim of the master's thesis is to substantiate ways to improve the effectiveness of social and labour relations at the enterprise based on the materials of LLC "Renoplast". The object of the study is the process of improving the effectiveness of social and labour relations at LLC "Renoplast". The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of improving the effectiveness of social and labour relations at the enterprise.

The first chapter examines the essence and principles of the formation of social and labour relations; investigates the factors that influence the effectiveness of social and labour relations; and considers the impact of globalisation processes and digitalisation on social and labour relations.

The second chapter presents a general description and dynamics of the main performance indicators of the enterprise; an analysis of quantitative indicators of social and labour relations at the enterprise is carried out; an analysis of qualitative indicators of the effectiveness of social and labour relations at the enterprise is carried out.

The third chapter substantiates the main directions for improving the effectiveness of social and labour relations at enterprises; an economic justification of measures for the development of social and labour relations at the enterprise is provided.

The conclusions contain a summary of the results of the research conducted in accordance with the chosen topic of the master's thesis.

Keywords: social and labour relations, employees, wages, output, profitability of enterprise personnel.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ **11**

1.1. Сутність та принципи формування соціально-трудових відносин на підприємстві 11

1.2. Чинники впливу на формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві 15

1.3. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві 20

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ТОВ «РЕНОПЛАСТ» **25**

2.1. Загальна характеристика та динаміка основних показників роботи підприємства 25

2.2. Аналіз кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві 32

2.3. Аналіз якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві 39

РОЗДІЛ 3. ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ 46

3.1. Основні напрями підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах 46

3.2. Економічне обґрунтування заходів з розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві 55

ВИСНОВКИ **61**

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ **64**

ДОДАТКИ **68**

ВСТУП

Актуальність теми. Соціально-трудові відносини є однією з ключових складових соціально-економічної системи суспільства, адже саме через них реалізується право людини на працю, формується рівень зайнятості, добробуту й соціальної стабільності. У сучасних умовах ці відносини зазнають суттєвих трансформацій під впливом глобалізаційних процесів, цифровізації економіки, автоматизації виробництва та зміни моделей організації праці.

В умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України соціально-трудові відносини набувають особливої ваги. Вони стають інструментом підтримки економічної стійкості, соціальної єдності та відновлення трудового потенціалу держави. Автоматизація, цифровізація й дистанційна форма праці відкривають нові можливості для збереження робочих місць, мобільності працівників і відновлення виробництва навіть у кризових умовах.

Отже, забезпечення ефективності соціально-трудових відносин у цифрову епоху потребує комплексного підходу, який поєднує технічні інновації з соціальною відповідальністю бізнесу, активною участю держави у формуванні сучасного трудового законодавства та розвитком соціального діалогу між усіма учасниками ринку праці.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає в обґрунтуванні шляхів підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві на матеріалах ТОВ «Ренопласт». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

– вивчити сутність та принципи формування соціально-трудових відносин;

– дослідити чинники, що впливають на ефективність соціально-трудових відносин;

– розглянути механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві;

– представити загальну характеристику та динаміку основних показників роботи підприємства;

– провести аналіз кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві;

– провести аналіз якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві;

– обґрунтувати основні напрями підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах;

– провести економічне обґрунтування заходів з розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес підвищення ефективності соціально-трудових відносин на ТОВ «Ренопласт».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві.

Гіпотеза дослідження базується на тому, що на основі вивчення теоретичних аспектів, проведення комплексного аналізу проблем можна запропонувати комплекс заходів для підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві.

Методи дослідження. При написанні цієї дипломної роботи було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для обґрунтування заходів з розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві; методи логічного узагальнення – для вивчення сутності та принципів формування соціально-трудових відносин; аналізу та синтезу – для проведення аналізу кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві; індукції, дедукції – при аналізі якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві; табличний і графічний аналіз – при побудові схем, таблиць і діаграм у процесі виконання розділів роботи; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні основних напрямів підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах; факторного економічного аналізу – при проведенні аналізу кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві.

Наукова новизна одержаних результатів. У роботі отримано ряд нових наукових результатів, зокрема:

удосконалено:

– систематизацію напрямів підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємствах;

дістали подальшого розвитку:

– методичний підхід до аналізу та оцінки ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві.

Інформаційною базою дослідження стали: наукові журнали та збірники, посібники, монографії, підручники, законодавчі акти, методичні видання, статистична звітність ТОВ «Ренопласт» згідно теми кваліфікаційної роботи, а джерела з мережі Інтернет у вільному доступі.

Практичне значення одержаних результатів. Підходи до аналізу, оцінки, а також пропозиції щодо підвищення ефективності соціально-трудових відносин можуть бути використані ТОВ «Ренопласт».

Особистий внесок здобувача. Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети і завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки і пропозиції щодо підвищення ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій для підвищення ефективності соціально-трудових відносин виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

Апробація результатів дослідження. Основні положення роботи були апробовані на XI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції

«Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 05 грудня 2025 р.).

Публікації. Основні теоретико-методологічні положення і практичні результати дослідження викладені в 1 тезах доповідей конференції загальним обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 63 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 9 рисунків та 13 таблиць. Список використаних джерел складається з 39 найменувань і представлений на 4 сторінках. Робота містить 2 додатки, викладених на 22 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність та принципи формування соціально-трудових відносин на підприємстві

Соціально-трудові відносини є складною системою взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, що формується у процесі праці та з приводу її організації, оплати, умов і результатів. Вони відображають баланс інтересів економічних суб'єктів і мають як економічну, так і соціальну природу.

Сутність соціально-трудових відносин (табл.1.1) полягає у регулюванні соціальних і економічних зв'язків між учасниками трудового процесу з метою досягнення узгодження інтересів сторін, забезпечення соціальної стабільності, підвищення продуктивності праці та якості трудового життя.

Таблиця 1.1. Трактування поняття соціально-трудових відносин провідними науковцями

Автор	Трактування поняття
1	2
А. Колот	«Соціально-трудові відносини – це система взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою, що виникають у процесі організації та здійснення праці й спрямовані на узгодження соціально-економічних інтересів сторін» [15].
О. Грішнова	«Соціально-трудові відносини – це сукупність соціальних і економічних зв'язків між суб'єктами ринку праці з приводу умов найму, використання, відтворення та оплати праці, а також забезпечення соціального захисту працівників» [6].
В. Данюк	«Соціально-трудові відносини визначаються як відносини між учасниками трудового процесу щодо організації праці, її умов, оплати, мотивації, соціальних гарантій та участі працівників в управлінні підприємством» [10].
О. Іляш., Н. Черненко Н., О. Шевчук	«Соціально-трудові відносини – це форма взаємодії працівників і роботодавців, що відображає рівень соціального партнерства, забезпечує баланс інтересів сторін і сприяє соціальній стабільності в суспільстві та на підприємстві» [12].

Продовження табл. 1.1

1	2
С. Бандур	«Соціально-трудові відносини являють собою сукупність взаємовідносин між суб'єктами ринку праці щодо реалізації права на працю, регулювання умов праці, забезпечення соціальних гарантій та узгодження соціально-економічних інтересів» [2].
В. Геєць	«Соціально-трудові відносини – це форма прояву соціально-економічних відносин, що складаються між найманими працівниками, роботодавцями та державою в процесі організації, використання й відтворення робочої сили» [5].
Н. Лук'яненко	«Соціально-трудові відносини — це комплекс соціальних, економічних і правових зв'язків, що формуються між працівниками та роботодавцями в процесі праці з урахуванням інтересів держави та суспільства» [21].

Примітка. Згруповано автором.

З теоретичної точки зору соціально-трудові відносини можна визначити як систему суспільних зв'язків, що виникають у процесі залучення, використання та відтворення робочої сили, а також розподілу результатів праці. Вони регулюються нормами трудового права, колективними угодами, корпоративними політиками та принципами соціального партнерства.

Соціально-трудові відносини на підприємстві ґрунтуються на сукупності принципів (рис.1.1), дотримання яких забезпечує ефективну взаємодію між роботодавцем і працівниками, соціальну стабільність та результативність праці.

Принцип законності є базовим принципом регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємства та полягає в обов'язковому дотриманні норм чинного законодавства України всіма суб'єктами трудових відносин – роботодавцем, працівниками, їх представницькими органами.

Реалізація принципу законності передбачає, що всі управлінські рішення, локальні нормативні акти підприємства, умови праці, оплати праці, зайнятості, соціального захисту та охорони праці повинні відповідати Конституції України, Кодексу законів про працю України, законам України, підзаконним нормативно-правовим актам, а також положенням колективного договору та угод.

На рівні підприємства принцип законності проявляється, насамперед, у правомірності укладення трудових договорів і контрактів, недопущенні

використання незадекларованої праці, дотриманні встановленого порядку прийняття, переведення та звільнення працівників.

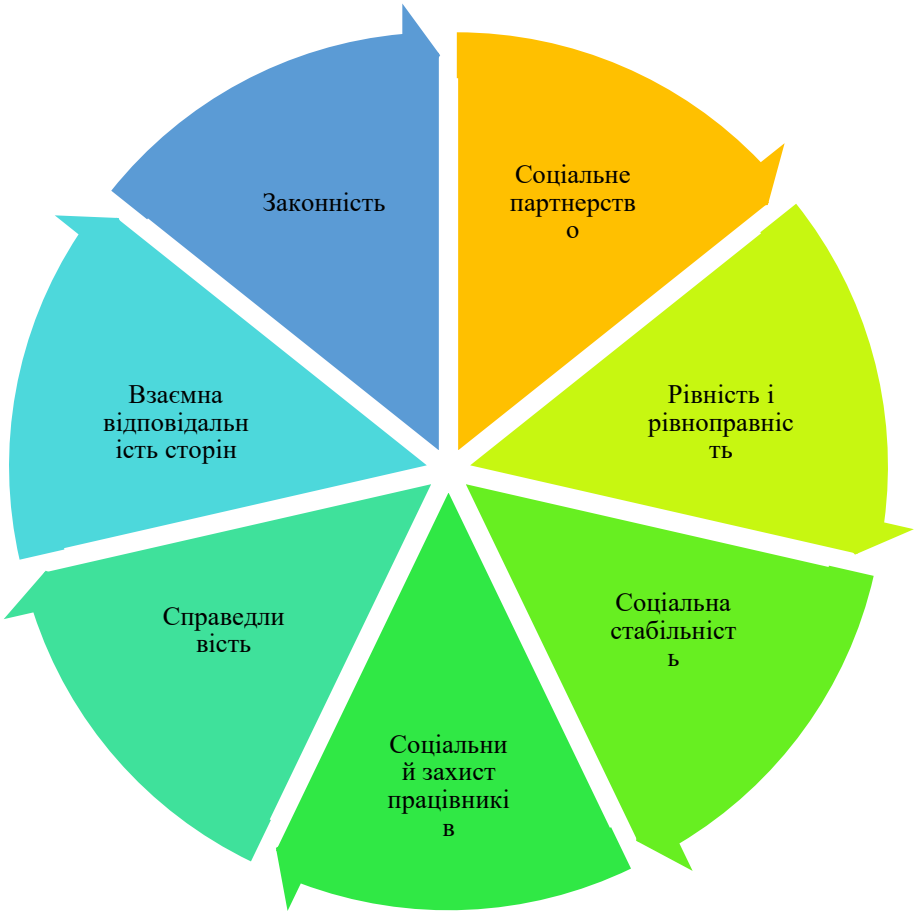

Рис. 1.1. Принципи соціального партнерства на рівні підприємства (згруповано автором за джерелом [1, 4, 9])

Важливим аспектом є забезпечення законодавчо визначених мінімальних державних гарантій в оплаті праці, зокрема своєчасної виплати заробітної плати, дотримання мінімальної заробітної плати та інших обов’язкових соціальних стандартів.

Принцип взаємовідповідальності сторін у соціально-трудових відносинах полягає у взаємному визнанні та виконанні зобов’язань роботодавця і працівників, визначених законодавством, колективним договором, трудовими договорами та локальними нормативними актами підприємства. Цей принцип забезпечує баланс інтересів сторін трудових відносин і сприяє стабільності трудового процесу.

На рівні підприємства взаємо відповідальність роботодавця проявляється у створенні належних і безпечних умов праці, своєчасній та повній виплаті заробітної плати, дотриманні державних соціальних стандартів, забезпеченні соціальних гарантій, а також у виконанні умов колективного договору. Роботодавець несе юридичну, матеріальну та соціальну відповідальність за порушення трудового законодавства та договірних зобов'язань.

На підприємстві «принцип справедливості проявляється насамперед у справедливій системі оплати праці, яка передбачає диференціацію заробітної плати залежно від складності виконуваної роботи, рівня кваліфікації, результатів праці та відповідальності працівника. При цьому недопустимою є дискримінація за будь-якими ознаками, а мінімальні державні гарантії в оплаті праці повинні неухильно дотримуватися» [7].

Важливим аспектом реалізації принципу справедливості є забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку, просування по службі та доступу до навчання. Призначення на посади, застосування заохочень або дисциплінарних стягнень мають здійснюватися на основі об'єктивних критеріїв, прозорих процедур та однакових правил для всіх працівників.

Соціальний захист працівників є важливою складовою системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства та спрямований на забезпечення належних умов праці, збереження працездатності, стабільності доходів та соціальної безпеки працівників. Він охоплює сукупність економічних, правових і організаційних заходів, що реалізуються роботодавцем відповідно до законодавства України, колективного договору та локальних нормативних актів.

Соціальна стабільність на рівні підприємства є важливою характеристикою стану соціально-трудових відносин і відображає рівень узгодженості інтересів роботодавця та працівників, передбачуваність трудових процесів і стійкість соціального клімату в трудовому колективі. Вона забезпечує безперервність виробничої діяльності, зниження соціальних ризиків і формування довгострокової мотивації праці.

На рівні підприємства принцип рівності та рівноправності реалізується через рівний доступ працівників до зайнятості, професійного навчання, підвищення кваліфікації, кар’єрного зростання та участі в управлінні трудовими процесами. Прийняття управлінських рішень щодо прийому на роботу, оплати праці, заохочень чи застосування дисциплінарних стягнень має ґрунтуватися виключно на професійних якостях, результатах праці та дотриманні трудової дисципліни.

Отже, принципи соціально-трудових відносин на рівні підприємства становлять систему базових засад, на яких ґрунтується взаємодія між роботодавцем і працівниками у процесі організації та здійснення трудової діяльності. Їх дотримання забезпечує узгодження економічних і соціальних інтересів сторін, стабільність трудових процесів та ефективне функціонування підприємства.

1.2. Чинники впливу на формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві

В умовах трансформації економіки, зростання конкуренції та посилення соціальних викликів особливої актуальності набуває проблема формування й розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві. Саме соціально-трудові відносини визначають характер взаємодії між роботодавцем і найманими працівниками, рівень узгодження їхніх економічних і соціальних інтересів, а також впливають на продуктивність праці, соціальну стабільність і ефективність господарської діяльності.

Формування та розвиток соціально-трудових відносин є складним і багатоаспектним процесом, що відбувається під впливом сукупності чинників різної природи (рис.1.2).

Ці чинники можуть мати як внутрішній характер і залежати від особливостей організації виробництва, системи управління та кадрової

політики підприємства, так і зовнішній тобто визначатися станом економіки, нормативно-правовим регулюванням, соціально-демографічними та інституційними умовами. Дослідження чинників впливу на формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві є необхідною передумовою для розроблення ефективної системи управління персоналом, зміцнення соціального партнерства та забезпечення сталого розвитку підприємства в довгостроковій перспективі.

Рис. 1.2. Чинники впливу на формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві (побудовано автором за джерелом [26])

Організаційно-управлінські чинники відіграють визначальну роль у формуванні та розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки саме через систему управління реалізується взаємодія між роботодавцем і працівниками, узгоджуються їхні інтереси та забезпечується соціальна стабільність трудового колективу.

Передусім важливим чинником є організаційна структура управління. Адже чітко вибудувана структура з розподілом повноважень і відповідальності сприяє прозорості управлінських рішень, зменшенню конфліктів та

підвищенню довіри між сторонами соціально-трудових відносин. Натомість надмірна централізація або нечіткість функцій можуть призводити до зниження ініціативності працівників і погіршення соціального клімату.

Важливим елементом є система внутрішніх комунікацій оскільки налагоджений обмін інформацією між керівництвом і персоналом забезпечує своєчасне інформування про зміни в організації праці, умовах зайнятості, оплаті праці та соціальних гарантіях. Прозорість і відкритість управлінських рішень знижують рівень недовіри, сприяють формуванню позитивного морально-психологічного клімату в колективі.

«Внутрішні економічні чинники є одними з ключових у формуванні соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки безпосередньо визначають матеріальні інтереси сторін трудових відносин, рівень мотивації персоналу та соціальну стабільність трудового колективу» [17].

Насамперед вирішальне значення має фінансово-економічний стан підприємства. Стабільна платоспроможність, прибутковість і наявність власних фінансових ресурсів створюють можливості для своєчасної виплати заробітної плати, надання соціальних гарантій та реалізації програм розвитку персоналу.

Вагомим чинником є рівень та система оплати праці. Адже спме конкурентоспроможна заробітна плата, чіткий зв’язок між результатами праці та винагородою, прозорі механізми нарахування доплат і премій підвищують трудову мотивацію, задоволеність працею та знижують соціальну напругу в колективі. Натомість низький рівень оплати праці або її несправедливий розподіл можуть спричиняти конфлікти та плинність кадрів.

Саме зростання продуктивності створює економічні передумови для підвищення заробітної плати, розширення соціальних програм і покращення умов праці, що позитивно впливає на розвиток соціально-трудових відносин. Низька продуктивність, навпаки, обмежує можливості соціального розвитку підприємства.

Важливе місце займає структура витрат на персонал, яка охоплює не лише оплату праці, а й витрати на соціальне забезпечення, навчання, охорону праці

та розвиток людського капіталу. Раціональний розподіл таких витрат свідчить про соціальну відповідальність роботодавця та сприяє зміцненню партнерських відносин із працівниками.

Суттєвий вплив має також інвестиційна та інноваційна активність підприємства. Оскільки інвестиції у модернізацію виробництва, впровадження нових технологій і автоматизацію процесів створюють умови для підвищення ефективності праці, зростання доходів підприємства та покращення соціально-трудових відносин.

«Кадрові чинники мають безпосередній і комплексний вплив на формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки визначають якісний склад персоналу, характер трудової взаємодії та рівень соціальної стабільності в колективі» [5]. Висока кваліфікація, наявність сучасних компетенцій і готовність до навчання сприяють підвищенню продуктивності праці, формуванню партнерських відносин між працівниками та роботодавцем і створенню передумов для справедливої диференціації оплати праці. Збалансована кадрова структура забезпечує наступність досвіду, ефективну взаємодію поколінь, формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Дисбаланси у структурі персоналу можуть призводити до конфліктів, зниження мотивації окремих груп працівників і ускладнення соціального діалогу. Як бачимо кадрові чинники визначають якість людського потенціалу підприємства та безпосередньо впливають на характер соціально-трудових відносин. Ефективне управління персоналом сприяє зниженню соціальних ризиків, підвищенню трудової мотивації та формуванню стабільного й соціально відповідального трудового середовища.

В той же час і зовнішні чинники відіграють значну роль у формуванні соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки визначають загальні умови функціонування суб’єктів господарювання та рамки взаємодії між роботодавцем і працівниками. Вони формуються під впливом державної політики, стану економіки, ситуації на ринку праці, соціально-демографічних процесів та інституційного середовища.

Розглядаючи нормативно-правові чинники необхідно зауважити, що вони відіграють базову та визначальну роль у формуванні й розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки саме вони встановлюють правові межі та правила взаємодії між роботодавцем і працівниками, забезпечують захист їхніх прав та інтересів, а також сприяють соціальній стабільності у сфері праці.

Передусім нормативно-правові акти регламентують основні трудові права та обов'язки сторін соціально-трудових відносин. Трудове законодавство визначає порядок укладання і розірвання трудових договорів, умови праці, режим робочого часу та відпочинку, гарантії зайнятості, що забезпечує правову визначеність і зменшує ризик конфліктних ситуацій на підприємстві.

Важливою складовою є також правове регулювання оплати праці, зокрема законодавчо встановлені мінімальні соціальні стандарти, вимоги щодо своєчасної та повної виплати заробітної плати, порядок індексації доходів сприяють соціальному захисту працівників і формуванню довіри до роботодавця. Дотримання цих норм є передумовою стабільних і партнерських соціально-трудових відносин.

Саме нормативно-правові чинники формують правову основу соціально-трудових відносин на підприємстві, забезпечують баланс інтересів сторін, соціальний захист працівників і стабільність трудових відносин, створюючи умови для ефективного та соціально відповідального розвитку підприємства.

«Ще досить вагомими чинником є соціальні та демографічні чинники . які суттєво вплив на формування й розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки визначають якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу, потреби працівників і специфіку їхньої трудової поведінки» [13].

Отже, формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві зумовлюються комплексною дією внутрішніх і зовнішніх чинників. Організаційно-управлінські, економічні та кадрові чинники визначають характер взаємодії між роботодавцем і працівниками всередині підприємства, рівень мотивації персоналу та соціальної стабільності колективу.

Водночас нормативно-правові, соціальні й демографічні чинники формують зовнішні умови функціонування системи праці та встановлюють загальні правила соціального діалогу. Їх узгоджений і збалансований вплив є необхідною передумовою ефективних, стабільних і соціально відповідальних соціально-трудових відносин, що сприяють сталому розвитку підприємства.

1.3. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

У сучасних умовах розвитку економіки, посилення конкуренції та зростання соціальної відповідальності бізнесу особливого значення набуває ефективне регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. Саме ці відносини визначають характер взаємодії між роботодавцем і працівниками, впливають на рівень продуктивності праці, соціальну стабільність у трудовому колективі та загальні результати діяльності підприємства.

Механізм регулювання соціально-трудових відносин охоплює сукупність форм, методів, інструментів і нормативно-правових засад, спрямованих на узгодження інтересів сторін трудових відносин, забезпечення дотримання трудових прав і соціальних гарантій працівників, а також створення сприятливих умов для ефективного використання трудового потенціалу. Його функціонування передбачає поєднання державного, договірного та внутрішньо-організаційного регулювання.

Механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві доцільно розглядати як взаємопов’язану систему елементів (рис.1.3), що забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавця, дотримання трудових прав та ефективне функціонування трудового колективу.

Саме нормативно-правова складова механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві є базовим елементом, який визначає правові засади взаємодії між роботодавцем і працівниками. Вона забезпечує законність

трудових відносин, дотримання трудових прав і обов'язків сторін, а також соціальних гарантій у процесі трудової діяльності.

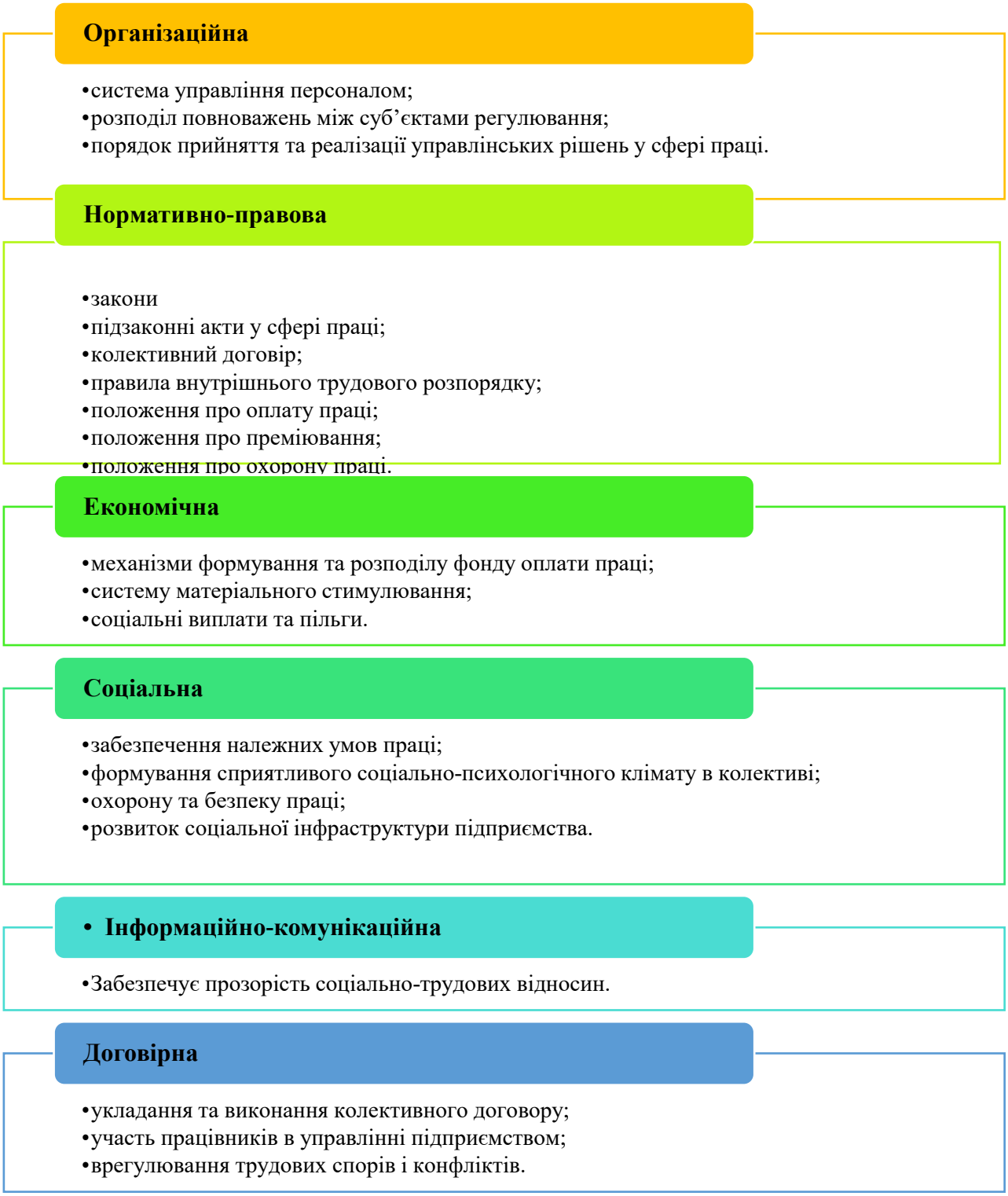

Рис. 1.3. Складові механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві (побудовано автором за джерелом [12])

На рівні підприємства нормативно-правова складова реалізується через локальні нормативні акти такі, як: колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату та стимулювання праці, посадові інструкції, угоди з охорони праці тощо. Саме вони конкретизують загальнодержавні норми з урахуванням специфіки діяльності підприємства та забезпечують їх практичне застосування.

«До організаційної складової належить визначення структури управління персоналом, розподіл повноважень і відповідальності між керівництвом підприємства, службою управління персоналом, лінійними керівниками, профспілковими органами або іншими представницькими органами працівників. Важливе місце займає організація процесів прийняття управлінських рішень у сфері праці, їх доведення до працівників та контроль за виконанням» [16].

Організаційна складова також охоплює процедури добору, адаптації, навчання і розвитку персоналу, оцінювання результатів праці, управління кар’єрним зростанням, а також механізми запобігання та врегулювання трудових конфліктів. Вона сприяє формуванню чітких і прозорих правил взаємодії в колективі та підвищенню рівня трудової дисципліни.

Економічна складова механізму регулювання соціально-трудових відносин полягає у формуванні системи оплати та стимулювання праці, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у результатах діяльності підприємства. Вона охоплює заробітну плату, премії, доплати, соціальні виплати та інші економічні стимули, спрямовані на підвищення продуктивності праці й ефективне використання трудових ресурсів.

Соціальна складова механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві спрямована на забезпечення належних умов праці, соціального захисту працівників та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Вона відіграє важливу роль у підвищенні якості трудового життя та стабільності персоналу. Також ще соціальна складова передбачає розвиток корпоративної культури, підтримку соціального діалогу,

запобігання дискримінації, формування довіри між працівниками і керівництвом, а також попередження й врегулювання соціально-трудових конфліктів. У сукупності це сприяє підвищенню мотивації праці, лояльності персоналу та сталому розвитку підприємства.

«Договірна складова механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві базується на принципах соціального партнерства та спрямована на узгодження інтересів роботодавця і працівників шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних домовленостей» [9]. Вона є важливим інструментом демократичного врегулювання трудових відносин і забезпечення соціальної стабільності в колективі.

Основною формою реалізації договірної складової є колективні переговори та укладання колективного договору, в якому визначаються умови оплати праці, режим робочого часу і відпочинку, соціальні гарантії, заходи з охорони праці, порядок вирішення трудових спорів та взаємні зобов'язання сторін. У процесі реалізації договірної складової важливу роль відіграють профспілкові організації або інші представницькі органи працівників.

Розглядаючи інформаційно-комунікаційну складову механізму регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві необхідно відмітити, що саме вона забезпечує прозорість і відкритість взаємодії між роботодавцем і працівниками. Тому, що спрямована на своєчасне інформування персоналу про умови праці, права та обов'язки, управлінські рішення, результати діяльності підприємства і зміни у соціально-трудовій сфері.

Отже, механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві є цілісною системою взаємопов'язаних елементів, спрямованих на узгодження інтересів роботодавця і працівників та забезпечення ефективного функціонування трудового колективу. Він поєднує нормативно-правову, організаційну, економічну, соціальну, договірну та інформаційно-комунікаційну складові, кожна з яких виконує власну роль у формуванні стабільних і передбачуваних трудових відносин.

Узгоджене функціонування цих складових забезпечує дотримання трудових прав і соціальних гарантій, підвищення мотивації та продуктивності праці, запобігання трудовим конфліктам і розвиток соціального партнерства. Таким чином, ефективний механізм регулювання соціально-трудових відносин є важливою передумовою соціальної стабільності, конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ТОВ «РЕНОПЛАСТ»

2.1. Загальна характеристика та динаміка основних показників роботи підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Ренопласт» позиціонується як виробниче підприємство будівельної галузі.

Згідно з реєстраційними даними, ключовою сферою діяльності компанії є виробництво металевих дверей і вікон (КВЕД 25.12), що охоплює значний сегмент ринку огороджувальних конструкцій.

Підприємство спеціалізується на виготовленні високоякісних металопластикових (ПВХ) та алюмінієвих конструкцій. Асортимент продукції включає вікна, двері, фасадні системи та перегородки, зокрема складні та нестандартні конфігурації (арочні, трапецієподібні).

«Характерною особливістю діяльності ТОВ «Ренопласт» є організація повного (замкнутого) циклу виробництва. Це передбачає контроль над усіма етапами, починаючи від розробки та виготовлення (включаючи власні лінії для склопакетів) і закінчуючи наданням послуг консультації, замірів, монтажу та гарантійного/сервісного обслуговування» [37].

Підприємство зареєстроване у місті Луцьку (Волинська область), а його виробничі потужності функціонують у місті Нововолинськ, забезпечуючи регіональне лідерство у віконній галузі Волині. Компанія демонструє значні обсяги валової виручки, що свідчить про її суттєвий економічний вплив на регіональному ринку будівельних матеріалів та конструкцій.

Виробничий майданчик у м. Нововолинськ знаходиться у зоні, що підлягає моніторингу екологічного навантаження. Згідно з деякими аналітичними даними, господарська діяльність підприємства може бути пов'язана з генерацією запиленості повітря важкими металами (характерно для процесів

металообробки та полімерного виробництва), що вимагає впровадження ефективних систем фільтрації та контролю гранично допустимих викидів.

«Наявність повного циклу виробництва (включаючи лінії для склопакетів та збирання металопластикових/алюмінієвих конструкцій) підтверджує високий рівень технологічної автономності та незалежності від зовнішніх постачальників ключових компонентів, що є ознакою виробничої зрілості та конкурентоспроможності» [37].

Таким чином, ТОВ «Ренопласт» являє собою вертикально інтегровану виробничу структуру, що забезпечує повний цикл створення та реалізації металопластикових та алюмінієвих конструкцій, орієнтуючись на якість, комплексне обслуговування та розширення ринків збуту в Україні.

Надалі проведено аналіз основних показників виробничо-господарської діяльності ТОВ «Ренопласт» за 2020-2024 роки (табл. 2.1).

Обсяг виробництва у відпускних цінах продемонстрував значне зростання, збільшившись з 61 415 тис. грн у 2020 році до 145 529 тис. грн у 2024 році . Абсолютний приріст за період 2020–2024 рр. склав 84 115 тис. грн, або 137,0%.

Чистий дохід від реалізації продукції відображає аналогічну тенденцію, зростаючи з 62 668 тис. грн до 145 529 тис. грн, що також становить приріст 132,2% за п'ять років. Це свідчить про успішну ринкову експансію та зростання попиту на продукцію компанії.

Ефективність операційної діяльності оцінюється через співвідношення витрат і доходів. Операційні витрати також зростали, проте їхня динаміка була дещо нижчою за динаміку доходів (приріст 121,0% за 2020–2024 рр.), що позитивно вплинуло на фінансовий результат. Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції продемонстрували тенденцію до зниження, коливаючись від 1,02 грн у 2020 році до 0,97 грн у 2024 році. Це зниження на 4,8% вказує на підвищення операційної ефективності та оптимізацію собівартості. Зростання доходів і підвищення операційної ефективності призвели до значного зростання прибутковості.

Таблиця 2.1. Основні показники економічної діяльності ТОВ «Ренопласт» за 2020-2024 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення									
						2021 до 2020		2022 до 2021		2023 до 2022		2024 до 2023		2024 до 2020	
						абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Обсяг виробництва у відпускних цінах, тис. грн.	61415	107505	123968	148905	145529	46090	75,0	16463	15,3	24937	20,1	-3376	-2,3	84115	137,0
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	62668	103370	123968	148905	145529	40702	64,9	20598	19,9	24937	20,1	-3376	-2,3	82861	132,2
Операційні витрати, тис. грн.	63 720	98 535	120 980	142 615	140 824	34815	54,6	22445	22,8	21635	17,9	-1791	-1,3	77104	121,0
Операційні витрати на 1 грн. реалізованої продукції, грн.	1,02	0,95	0,98	0,96	0,97	-0,06	-6,3	0,02	2,4	-0,02	-1,9	0,01	1,0	-0,05	-4,8
Валовий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	12619,3	19727,9	24384,4	32369,5	40337	7109	56,3	4657	23,6	7985	32,7	7967	24,6	27718	219,6
Чистий прибуток (збиток "-"), тис. грн.	2 617,3	4 134,8	4002,8	5899	5732	1518	58,0	-132	-3,2	1896	47,4	-167	-2,8	3115	119,0
Активи підприємства на кінець року, тис. грн.	35 297	56 681	66 946	74 456	144 891	21385	60,6	10264	18,1	7511	11,2	70435	94,6	109595	310,5
Власний капітал на кінець року, тис. грн.	13 969	16 535	20 209	25 755	30 453	2566	18,4	3674	22,2	5546	27,4	4698	18,2	16484	118,0
Залишкова вартість основних фондів на кінець року, тис. грн.	8292	13623	20306	25123	29465	5331	64,3	6683	49,1	4817	23,7	4341	17,3	21172	255,3
Коефіцієнт зносу основних фондів на кін. року	0,54	0,49	0,45	0,45	0,48	-0,05	-10,0	-0,04	-8,1	0,00	-0,1	0,03	6,7	-0,06	-11,8
Фондовіддача основних засобів, грн.	3,46	3,88	3,37	3,27	2,58	0,43	12,3	-0,52	-13,3	-0,10	-2,9	-0,69	-21,2	-0,88	-25,5
Рентабельність власного капіталу, %	18,7	25,0	19,8	22,9	18,8	6,3	33,5	-5,2	-20,8	3,1	15,6	-4,1	-17,8	0,1	0,5
Рентабельність продукції, %	25,2	23,6	24,5	27,8	38,3	-1,6	-6,5	0,9	3,8	3,3	13,4	10,6	38,1	13,1	52,1
Рентабельність продажу, %	4,2	4,0	3,2	4,0	3,9	-0,2	-4,2	-0,8	-19,3	0,7	22,7	0,0	-0,6	-0,2	-5,7
Рентабельність активів, %	7,4	7,3	6,0	7,9	4,0	-0,1	-1,6	-1,3	-18,0	1,9	32,5	-4,0	-50,1	-3,5	-46,6

Примітка. Побудовано автором.

Валовий прибуток (прибуток від операційної діяльності) зріс із 12 619,3 тис. грн у 2020 році до 40 337 тис. грн у 2024 році, що становить абсолютний приріст 219,6%. Чистий прибуток (збиток) продемонстрував найбільш вибухову динаміку, збільшившись з 2 617,3 тис. грн до 5 732 тис. грн, що еквівалентно приросту у 119,0% за аналізований період.

Рентабельність продукції зросла з 25,2% до 38,3%. Рентабельність активів зросла з 7,4% до 7,9%. Рентабельність продажу залишалась стабільною, коливаючись навколо 4,0%.

Аналіз структури капіталу та стану основних фондів свідчить про активну інвестиційну діяльність. Активи підприємства зросли більш ніж утричі: з 35 297 тис. грн у 2020 році до 144 891 тис. грн у 2024 році (приріст 310,5%). Це відображає значні інвестиції у розвиток. Власний капітал також збільшився на 118,0% (з 13 969 тис. грн до 30 453 тис. грн).

Залишкова вартість основних фондів зросла з 8 292 тис. грн до 29 465 тис. грн (приріст 255,3%), що підтверджує оновлення та нарощування виробничих потужностей. Коефіцієнт зносу основних фондів знизився з 0,54 до 0,48. Це є позитивною тенденцією, оскільки вказує на зменшення частки зношених активів і поліпшення їхнього стану. Фондовіддача основних засобів знизилася з 3,46 грн до 2,58 грн. Це може бути наслідком значних інвестицій у нові фонди, які ще не досягли своєї повної продуктивності, або тимчасового зниження ефективності використання розширених потужностей.

Аналіз динаміки середньооблікової чисельності штатних працівників та середньої заробітної плати за період 2020–2024 років дозволяє оцінити кадрову політику підприємства, його продуктивність праці та інвестиції в людський капітал. (рис. 2.1).

Чисельність штатних працівників ТОВ «Ренопласт» демонструє тенденцію до стабілізації з подальшим значним зростанням наприкінці аналізованого періоду. Упродовж 2020–2023 років середньооблікова чисельність працівників підтримувалася на відносно постійному рівні, коливаючись від 68 осіб (2020 рік) до 70 осіб (2021–2023 роки).

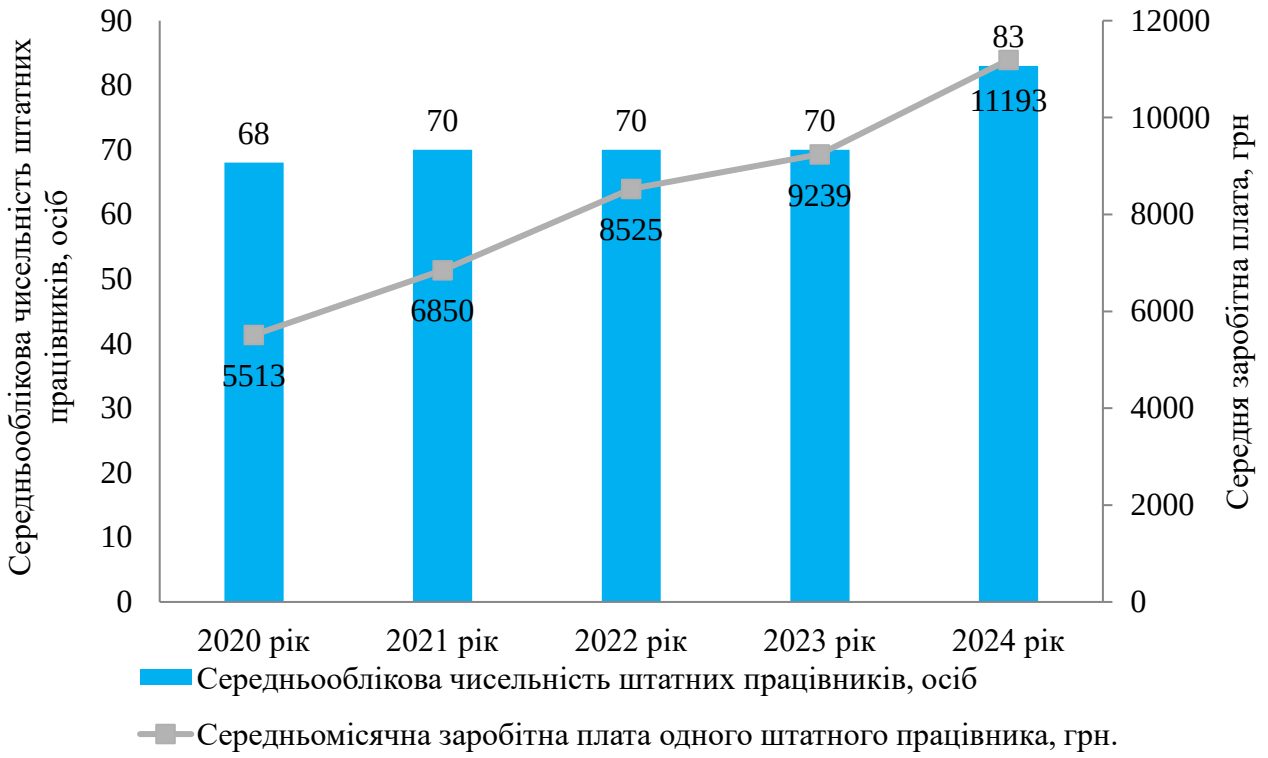

Рис. 2.1. Порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати та середньооблікової чисельності працівників на підприємстві за 2020-2024 рр. (побудовано автором)

Ця стабілізація може свідчити про оптимізацію штату та сталість виробничих процесів, або ж про використання інструментів підвищення продуктивності праці без залучення додаткових кадрів.

У 2024 році зафіксовано суттєвий приріст чисельності до 83 осіб. Це зростання на 13 осіб (18,6%) порівняно з 2023 роком може бути прямо пов'язане з розширенням виробничих потужностей підприємства (як це підтверджується зростанням активів та основних фондів) або зі значним збільшенням обсягів виробництва.

Середньомісячна заробітна плата характеризується постійним і значним позитивним трендом, що відображає зростання витрат на персонал та покращення фінансового забезпечення працівників. Заробітна плата зросла з 5513 грн у 2020 році до 11 193 грн у 2024 році. Абсолютний приріст за чотири роки склав 5680 грн. Відносне зростання середньої заробітної плати становить приблизно 103,0% (збільшення більш ніж удвічі).

Найбільш виражені темпи зростання спостерігалися між 2020 та 2021 роками (зростання на 24,3%) та між 2023 та 2024 роками (зростання на 21,2%), що може бути зумовлено інфляційними процесами, підвищенням кваліфікації персоналу, або переглядом мотиваційних програм у відповідь на зростання операційної ефективності підприємства.

Аналіз взаємозв'язку між чисельністю та оплатою праці свідчить про наступне. У період стабільної чисельності (2020–2023) підприємство інвестувало у підвищення оплати праці (з 5513 грн до 9239 грн), що могло слугувати ключовим фактором утримання кваліфікованого персоналу та підвищення їхньої продуктивності.

Синхронне зростання обох показників у 2024 році (чисельність зросла до 83 осіб, а середня заробітна плата до 11 193 грн) вказує на те, що підприємство не тільки розширювало штат, але й підтримувало високий рівень оплати праці для нових та наявних співробітників. Це підкреслює пріоритетність інвестицій у людський капітал, що є важливим для забезпечення якості продукції та конкурентоспроможності в умовах розширення діяльності.

Також бачимо, що в умовах зменшення обсягів виробництва і реалізації продукції загалом спостерігалася нестабільна зміна показників дебіторської та кредиторської заборгованостей на кінець року (рис. 2.2).

Протягом аналізованого періоду спостерігається загальне зростання абсолютних обсягів обох видів заборгованості, проте їхня динаміка є асинхронною. Дебіторська заборгованість на кінець року демонструвала відносно стабільний і помірний ріст. Вона зросла з 6 398 тис. грн у 2020 році до 14 026 тис. грн у 2024 році. Абсолютний приріст за цей період склав 7 628 тис. грн. Це зростання корелює зі збільшенням чистого доходу від реалізації продукції, що свідчить про розширення обсягів комерційних операцій та продажів із відстроченням платежу.

Кредиторська заборгованість на кінець року характеризувалася значними коливаннями, але зрештою досягла найвищого значення у 2024 році. Вона зросла з 17 881 тис. грн у 2020 році до 73 925 тис. грн у 2024 році. Після піку у

2022 році (32 572 тис. грн) відбулося тимчасове зниження у 2023 році до 19 503 тис. грн. У 2024 році зафіксовано різке зростання, яке досягло максимального значення у 73 925 тис. грн.

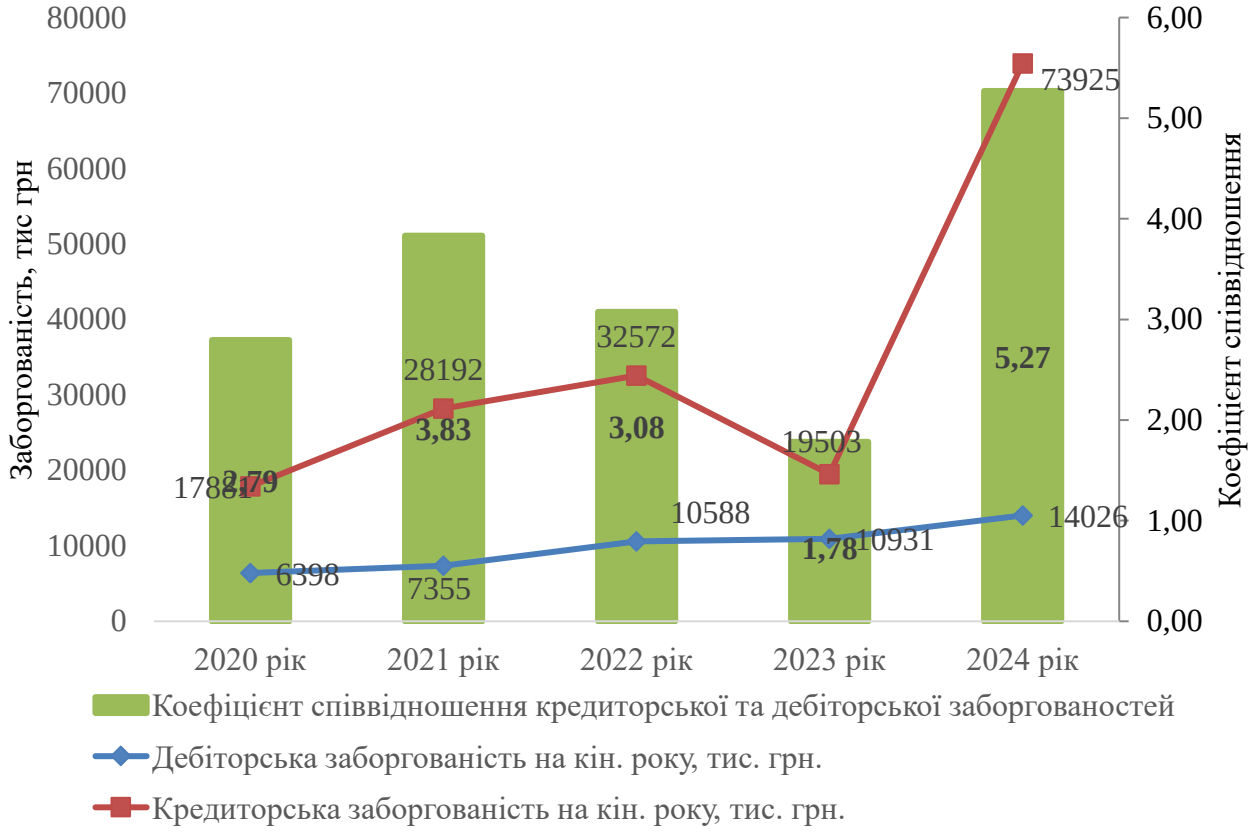

Рис. 2.2. Порівняння сум дебіторської та кредиторської заборгованостей підприємства та їх співвідношення за 2020-2024 рр. (побудовано автором)

Це є результатом значного збільшення закупівель сировини, товарів або інвестицій у виробничі активи з використанням комерційних кредитів.

Коефіцієнт співвідношення кредиторської і дебіторської заборгованостей є ключовим показником, що відображає ступінь фінансової залежності від постачальників та ефективність покриття поточних зобов'язань дебіторською заборгованістю. Протягом усього аналізованого періоду кредиторська заборгованість домінувала над дебіторською, про що свідчить значення коефіцієнта, яке завжди перевищує одиницю. Коефіцієнт коливався від 2,79 у 2020 році до 5,27 у 2024 році, досягнувши максимального значення. Найменше

значення було зафіксовано у 2023 році (1,78), що вказувало на тимчасове зближення обсягів дебіторської і кредиторської заборгованостей.

Різке збільшення коефіцієнта до 5,27 у 2024 році свідчить про істотне посилення фінансової залежності підприємства від зовнішніх джерел (постачальників, кредиторів). Це означає, що на кожну гривню, яку підприємству винні контрагенти, припадає 5,27 грн, які підприємство винне своїм кредиторам.

ТОВ «Ренопласт» успішно нарощувало комерційні операції, що відображено у зростанні дебіторської заборгованості. Проте, у 2024 році спостерігається критичне збільшення кредиторської заборгованості, яке призвело до значного зростання коефіцієнта співвідношення до 5,27. Такий високий показник вказує на агресивну політику залучення зовнішнього фінансування (комерційного кредиту) для підтримки зростаючих обсягів виробництва та інвестицій. Хоча це може свідчити про довіру постачальників, воно також збільшує ризик ліквідності та вимагає ретельного контролю над графіками погашення зобов’язань.

2.2. Аналіз кількісних показників соціально-трудових відносин на підприємстві

Проведення аналізу кількісних показників соціально-трудових відносин на окремому виробничому підприємстві передбачає виконання ряду етапів аналітичних досліджень:

На першому етапі важливо вивчити зміну середньооблікової чисельності штатних працівників підприємства за окремими категоріями у 2020-2024 рр. (рис. 2.2).

Загальна середньооблікова чисельність працівників підприємства збільшилася з 68 осіб у 2020 році до 83 осіб у 2024 році, що становить абсолютний приріст у 15 осіб, або 22,1%. Це зростання підтверджує загальну

тенденцію до нарощування виробничого потенціалу та розширення діяльності.

Таблиця 2.2. Аналіз зміни показників забезпеченості даного підприємства персоналом за категоріями у 2020-2024 рр.

Категорія персоналу	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
						2023 до 2022		2024 до 2023		2024 до 2020	
						абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
- керівники	5	5	5	5	6	0	0,0	1	20,0	1	20,0
- професіонали	4	4	4	6	7	2	50,0	1	16,7	3	75,0
- фахівці	5	6	6	3	3	-3	-50,0	0	0,0	-2	-40,0
- технічні службовці	3	2	2	2	3	0	0,0	1	50,0	0	0,0
- робітники	51	53	53	54	64	1	1,9	10	18,5	13	25,5
Всього	68	70	70	70	83	0	0,0	13	18,6	15	22,1

Примітка. Побудовано автором.

Найбільший вплив на загальну чисельність мало зростання категорії робітників. Чисельність робітників збільшилася з 51 особи у 2020 році до 64 осіб у 2024 році. Абсолютний приріст у цій категорії склав 13 осіб, або 25,5% за весь період. Це зростання є логічним наслідком збільшення обсягу виробництва продукції, що вимагає розширення основного виробничого персоналу.

Також відбулося значне зростання чисельності професіоналів. Кількість професіоналів зросла з 4 до 7 осіб, що є найвищим відносним приростом – 75,0%. Це свідчить про посилення інтелектуальної складової підприємства та необхідність залучення висококваліфікованих спеціалістів для управління новими технологічними процесами та вирішення складних управлінських завдань.

Чисельність керівників збільшилася на 1 особу, досягнувши 6 осіб у 2024 році (приріст 20,0%), що може бути пов'язано з ієрархічним розширенням структури управління відповідно до збільшення масштабу підприємства. Кількість службовців залишилася на рівні 3 осіб, не змінивши своєї чисельності

відносно 2020 року, хоча у проміжні роки спостерігалося невелике зменшення. Це вказує на відносно стабільну адміністративну функцію.

Категорія фахівців продемонструвала єдине суттєве зменшення – з 5 до 3 осіб, або –40,0% за період 2020–2024 років. Це зниження може бути результатом переведення частини фахівців до категорії професіоналів через підвищення кваліфікації або внаслідок автоматизації процесів, що зменшило потребу в технічних спеціалістах середньої ланки.

Наступний етап передбачає детальніше вивчення змін у структурі персоналу підприємства за основними категоріями у 2020-2024 рр. (рис. 2.3).

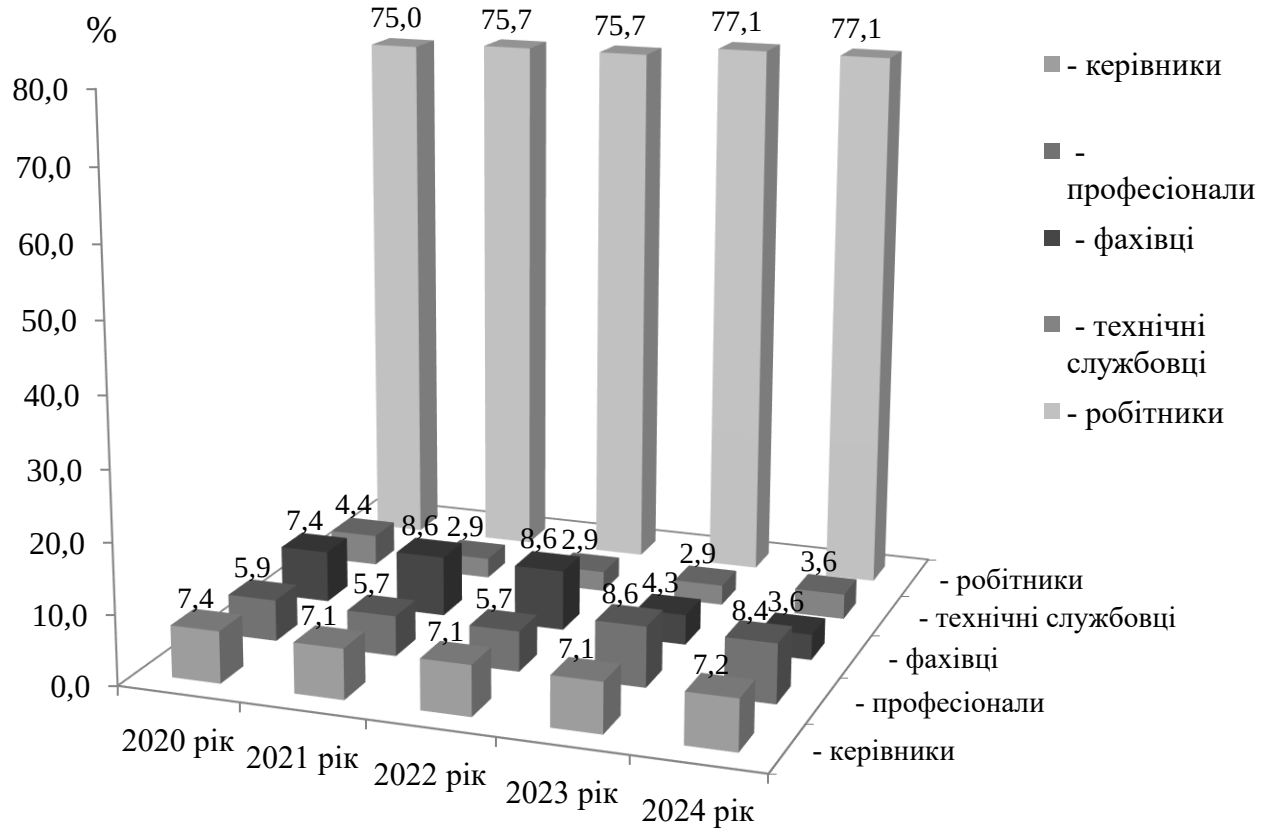

Рис. 2.3. Аналіз динаміки структури персоналу підприємства за категоріями у 2020-2024 рр. (побудовано автором)

Категорія робітників становить абсолютну більшість у структурі персоналу, що є типовим для виробничого підприємства. Частка робітників протягом 2020–2024 років постійно коливалася навколо позначки 75,0% –

77,1%. У 2020 році ця частка становила 75,0%, а у 2024 році – 77,1%. Незначне зростання частки робітників на 2,1 відсоткового пункту (з 75,0% до 77,1%) вказує на те, що розширення діяльності підприємства у кількісному вираженні переважно забезпечувалося за рахунок найму основного виробничого персоналу.

Спостерігається помітна тенденція до зростання частки професіоналів, що свідчить про посилення управлінської та інженерно-технічної функції. Частка професіоналів демонструвала зростання з 5,9% у 2020 році до 8,4% у 2024 році. Це зростання на 2,5 відсоткового пункту вказує на збільшення потреби у висококваліфікованих кадрах, які можуть бути задіяні у впровадженні нових технологій, управлінні якістю або науково-дослідній діяльності.

Частка керівників залишалася відносно стабільною, коливаючись від 7,4% (2020 рік) до 7,2% (2024 рік). Зміна на 0,2 відсоткового пункту є мінімальною і не вказує на суттєву реструктуризацію вищого управлінського ланцюга. Частка фахівців (середньої технічної ланки) скоротилася найбільш різко: з 7,4% у 2020 році до 3,6% у 2024 році. Це зменшення на 3,8 відсоткового пункту є наслідком підвищення кваліфікації та переведення частини фахівців до категорії професіоналів.

Частка службовців (технічних та допоміжних) продемонструвала певну нестабільність, знизившись з 4,4% у 2020 році до 2,9% у 2023 році, і потім повернулася до 3,6% у 2024 році. Незважаючи на коливання, загальна частка є невеликою, що свідчить про низьку бюрократизацію управління.

Аналіз структури персоналу ТОВ «Ренопласт» відображає стратегічну орієнтацію на розширення ядра виробничого персоналу (робітників) та зміцнення професійного кадрового резерву. Водночас, спостерігається тенденція до скорочення частки фахівців, що може вказувати на перехід до більш технологічних та менш трудомістких процесів у допоміжних і технічних сферах. Збереження стабільності частки керівників та службовців свідчить про відсутність радикальних змін в адміністративній структурі.

Не маенш важливо також зосередити увагу на виченні зміни й коефіцієнтів обороту з прийняття та звільнення персоналу адного підприємства за період 2020-2024 рр. (рис. 2.3).

Таблиця 2.3. Аналіз коефіцієнтів руху персоналу підприємства за 2020-2024 рр.

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
						2023 до 2022		2024 до 2023		2024 до 2020	
						абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Коефіцієнт обороту:											
- з приймання, %	13,2	17,1	20,0	30,0	69,9	10	50,0	40	132,9	57	428,0
- зі звільнення, %	14,7	15,7	7,1	64,3	32,5	57	800,0	-32	-49,4	18	121,2
Коефіцієнт плинності кадрів, %	14,7	15,7	7,1	64,3	32,5	57	800,0	-32	-49,4	18	121,2
Коефіцієнт загального обороту, %	27,9	32,9	27,1	94,3	102,4	67	247,4	8	8,6	74	266,5
Коефіцієнт внутрішньої мобільності, %	1,5	2,9	2,9	2,9	1,2	0	0,0	-2	-57,8	0	-18,1

Примітка. Побудовано автором.

Коефіцієнт обороту з приймання характеризує інтенсивність залучення нових працівників і демонструє стійку тенденцію до зростання. Значення показника зросло з 13,2% у 2020 році до 69,9% у 2024 році, що становить абсолютний приріст на 56,7 відсоткових пунктів, або 428,0%. Різкий стрибок відбувся у 2024 році (приріст на 40,0 відсоткових пунктів, або 132,9% порівняно з 2023 роком), що прямо корелює зі значним розширенням виробничої діяльності підприємства, підтверджуючи стратегію активного нарощування штату для забезпечення збільшених обсягів виробництва.

Коефіцієнти обороту зі звільнення та плинності кадрів (за умови, що вони мають однакові значення) демонструють значну нестабільність і високу нестабільність. Показник знизився з 14,7% у 2020 році до мінімального значення 7,1% у 2022 році, що свідчило про тимчасове підвищення стабільності. Однак, у 2023 році коефіцієнт різко зріс до 64,3%, що вказує на критично високий рівень плинності кадрів. Таке зростання на 57,2 відсоткових

пункти (800,0% відносно 2022 року) свідчить про масове звільнення працівників, що могло бути викликане внутрішніми чинниками, переструктуризацією або зовнішніми економічними шоками. У 2024 році цей показник знизився до 32,5% (скорочення на 49,4% відносно 2023 року), що є позитивною корекцією, проте кінцеве значення все ще залишається високим (121,2% відносно 2020 року), вказуючи на проблему утримання персоналу.

Коефіцієнт загального обороту (сума оборотів з приймання та звільнення) відображає загальну інтенсивність кадрових переміщень. Його значення зросло з 27,9% у 2020 році до 102,4% у 2024 році (приріст на 74,5 відсоткових пунктів, або 266,5%). Значення, що перевищує 100% у 2024 році, означає, що кількість прийнятих та звільнених працівників за рік перевищила середньооблікову чисельність штату. Це підтверджує надзвичайно високу динаміку оновлення колективу.

Коефіцієнт внутрішньої мобільності, що відображає переміщення працівників між підрозділами або посадами, демонструє тенденцію до зниження. Його значення знизилося з 1,5% у 2020 році до 1,2% у 2024 році (зменшення на 18,1% за період). Це свідчить про те, що підприємство менше використовує внутрішні ротації для задоволення кадрових потреб, зосереджуючись на зовнішньому ринку праці, що може бути менш ефективним для розвитку кар'єри та збереження досвіду всередині компанії.

Отже, протягом 2020–2024 років ТОВ «Ренопласт» зіткнулося з високою нестабільністю кадрового складу, що підтверджується екстремальними значеннями коефіцієнтів обороту. Стратегія була сфокусована на агресивному залученні персоналу (коефіцієнт приймання 69,9% у 2024 р.) для підтримки зростання виробництва. Проте, критично високий рівень плинності кадрів у 2023 році та загальне збільшення коефіцієнта звільнення вказують на серйозні проблеми з адаптацією та утриманням новоприйнятого персоналу, що може негативно вплинути на якість продукції та операційні витрати.

Подальший етап аналізу передбачає аналіз показників ефективнсоті використання робочого часу працівників даного підприємства за аналізований

період (рис. 2.4).

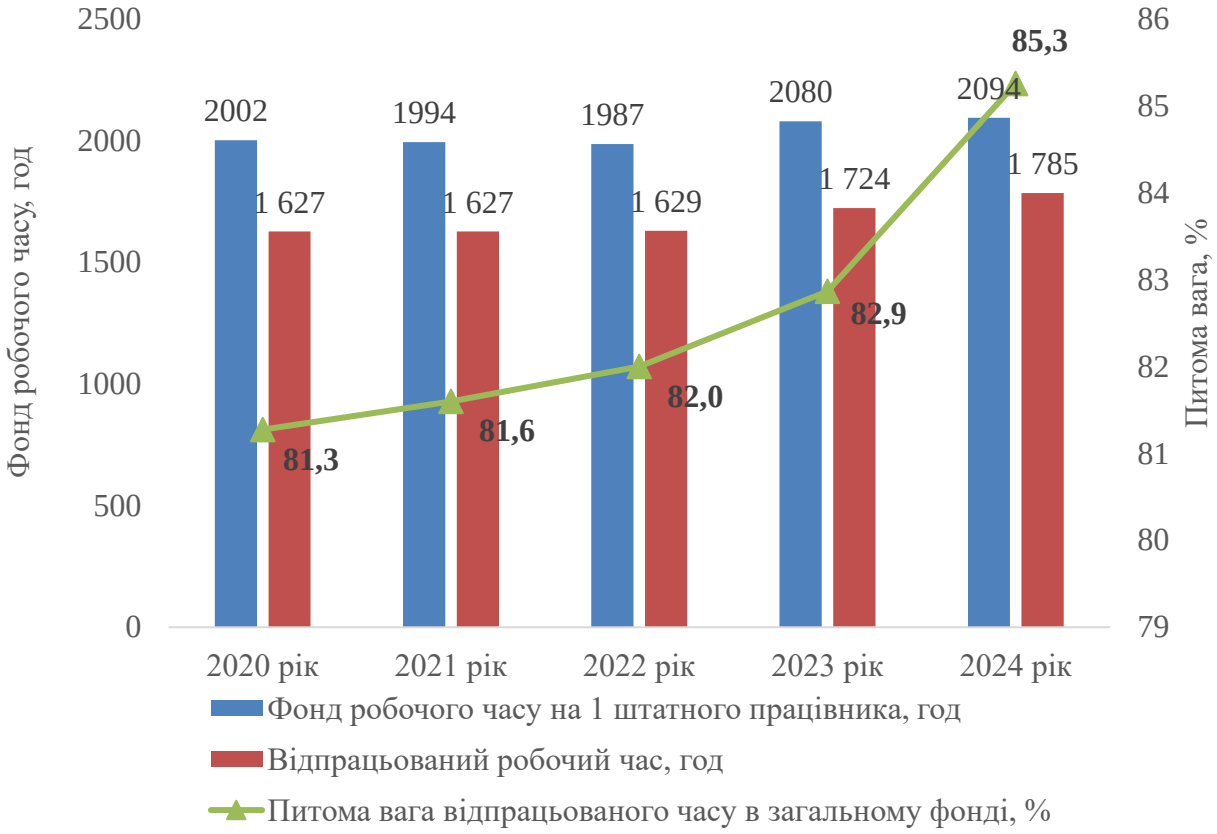

Рис. 2.4. Аналіз показників ефективності використання робочого часу на підприємстві за 2020-2024 рр. (побудовано автором)

Фонд робочого часу, розрахований на одного штатного працівника, продемонстрував тенденцію до зростання протягом аналізованого періоду. Показник Фонду робочого часу на 1 штатного працівника збільшився з 2002 годин у 2020 році до 2094 годин у 2024 році. Це зростання на 92 години (4,6%) свідчить про потенційне збільшення планового навантаження на одного працівника, що обумовлено збільшенням тривалості робочого року, скороченням запланованих неробочих днів або відпусток, зміною штатного розкладу та перерозподілом функцій.

Фактично відпрацьований робочий час на одного працівника також продемонстрував стійкий позитивний тренд. Обсяг відпрацьованого робочого часу зріс з 1627 годин у 2020 році до 1785 годин у 2024 році. Це абсолютне збільшення на 158 годин (9,7%) підтверджує, що працівники фактично

залучалися до виконання робочих функцій протягом довшого періоду.

Питома вага відпрацьованого часу в загальному фонді (коефіцієнт використання робочого часу) є ключовим показником раціональності його використання і демонструє постійне поліпшення. Показник послідовно зростав протягом усього періоду: від 81,3% у 2020 році до 85,3% у 2024 році. Сумарне зростання коефіцієнта на 4,0 відсоткових пункти вказує на підвищення дисципліни праці та зниження втрат робочого часу (через прогули, простої, або інші неявки). Це свідчить про підвищення інтенсивності використання наявного робочого часу і зменшення нераціональних втрат, що є позитивним фактором для зростання загальної продуктивності праці на підприємстві.

Аналіз показує, що ТОВ «Ренопласт» демонструє послідовне та ефективне використання робочого часу. Зростання як планового фонду робочого часу, так і фактично відпрацьованих годин, у поєднанні зі стійким збільшенням коефіцієнта використання робочого часу, підтверджує посилення виробничої дисципліни та оптимізацію робочих процесів. Підприємство успішно трансформує планові ресурси часу у фактичну трудову діяльність.

2.3. Аналіз якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві

Надалі можна детальніший аналіз якісних показників ефективності соціально-трудових відносин на даному підприємстві, який передбачає певну послідовність аналітичних розрахунків і висновків.

Для вивчення ефективності роботи підприємства у сфері виконання колективно-договірних зобов’язань перед працівниками було проведено порівняння розміру середньої та мінімальної заробітної плати на підприємстві (рис. 2.5).

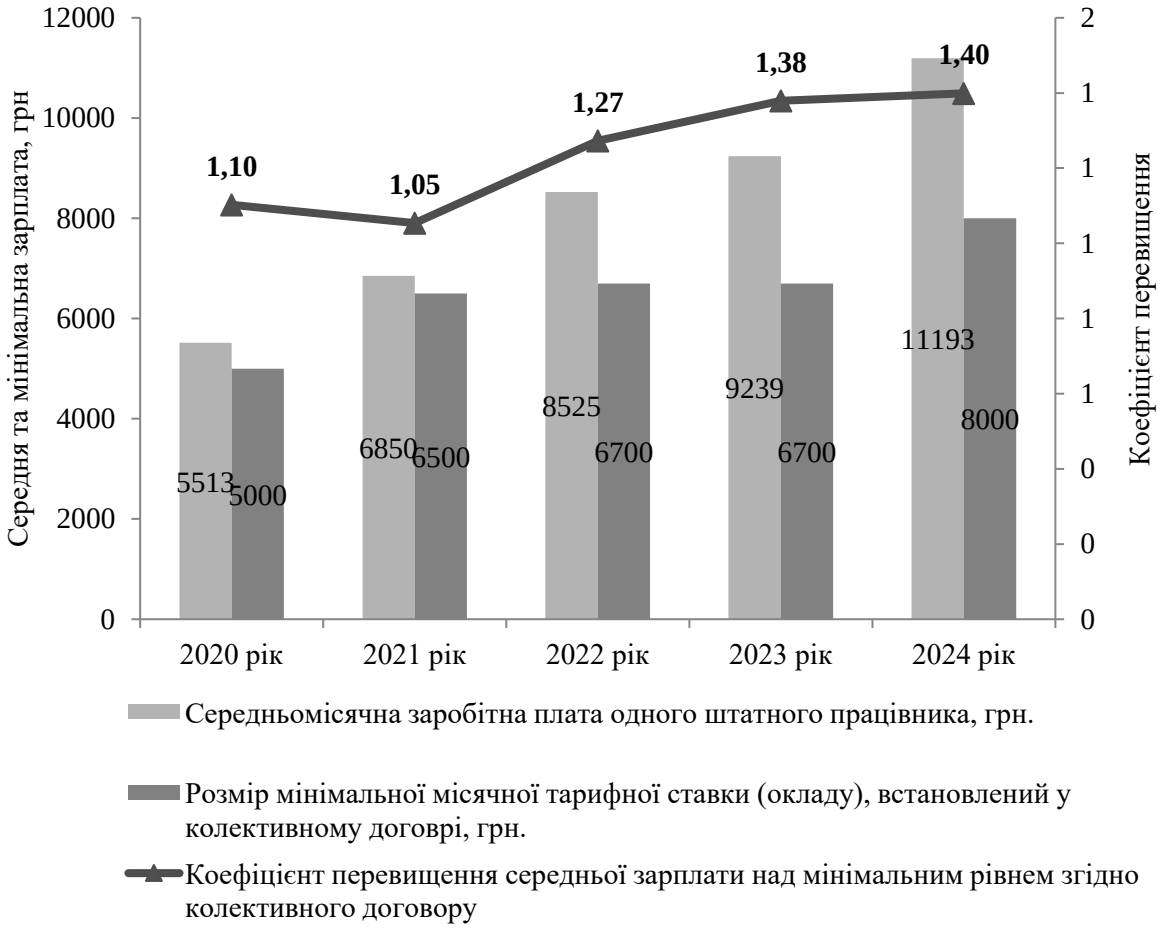

Рис. 2.5. Порівняння розміру середньої та мінімальної заробітної плати на підприємстві за 2020-2024 рр. (побудовано автором)

Протягом 2020–2024 років як середня, так і мінімальна заробітна плата на підприємстві продемонстрували стійку тенденцію до зростання. Середньомісячна заробітна плата зросла з 5513 грн у 2020 році до 11193 грн у 2024 році, що свідчить про більш ніж подвійне збільшення (приблизно на 103%). Це зростання відображає підвищення продуктивності праці, інфляційні процеси та, ймовірно, покращення фінансових результатів підприємства. Мінімальна місячна тарифна ставка (оклад), встановлена колективним договором, зросла з 5000 грн у 2020 році до 8000 грн у 2024 році. Це збільшення на 3000 грн (60%) підкреслює виконання підприємством соціальних зобов’язань та індексацію мінімальних гарантій оплати праці.

Коефіцієнт перевищення середньої заробітної плати над мінімальним рівнем є ключовим показником диференціації оплати праці та ефективності

мотиваційної системи. Протягом усього аналізованого періоду середня заробітна плата перевищувала мінімальну, що є позитивною ознакою.

Значення коефіцієнта завжди було більше 1,00. Коефіцієнт продемонстрував тенденцію до зростання диференціації. У 2020 році коефіцієнт становив 1,10. У 2024 році він досяг максимального значення 1,40. Це зростання на 0,30 пункту свідчить про підвищення частки премій, доплат та надбавок у структурі заробітної плати, що може бути пов'язано з інтенсифікацією праці, підвищенням кваліфікації працівників або введенням більш ефективних систем матеріального стимулювання. Незначне зниження коефіцієнта у 2021 році до 1,05 може вказувати на тимчасове зближення СЗП та ММТС через більш швидке зростання мінімальної ставки, ніж середньої зарплати в цей період.

Крім цього, дуже важливо проаналізувати зміну відносних показників ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві за 2020-2024 рр. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4. Зміна відносних показників ефективності використання фонду оплати праці на підприємстві за 2020-2024 рр.

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Абсол. відхилення		
						2023 / 2022	2024 / 2023	2024 / 2020
Обсяг продукції на 1 грн. заробітної плати, грн.	13,65	18,68	17,31	19,19	13,05	1,88	-6,13	-0,60
Сума валового прибутку на 1 грн. зарплати, грн.	2,81	3,43	3,41	4,17	3,62	0,77	-0,55	0,81
Сума чистого прибутку на 1 грн. зарплати, грн.	0,58	0,72	0,56	0,76	0,51	0,20	-0,25	-0,07
Питома вага фонду оплати праці в операційних витратах, %	7,1	5,8	5,9	5,4	7,9	-0,5	2,5	0,9

Примітка. Побудовано автором.

Аналіз показників ефективності ФОП свідчить про зниження раціональності використання трудових ресурсів у 2024 році. Хоча протягом

2020–2023 років підприємство демонструвало високу ефективність (зростання продуктивності та прибутковості праці), у 2024 році значне зростання фонду оплати праці, ймовірно, пов'язане з масовим наймом персоналу та підвищенням заробітної плати, не було компенсоване пропорційним зростанням фінансових результатів. Це вимагає вжиття заходів щодо підвищення продуктивності праці для відновлення позитивної динаміки ключових показників ефективності використання ФОП.

На наступному етапі аналізу здійснено факторний аналіз зміни показників середньорічного виробітку одного працівника підприємства за 2020-2024 рр. (табл. 2.5). Середньорічний виробіток одного працівника продемонстрував значне зростання протягом аналізованого періоду. Показник зріс з 903,16 тис. грн у 2020 році до 2127,21 тис. грн у 2024 році. Абсолютний приріст за весь період склав 1224,05 тис. грн. Найбільший абсолютний приріст (850,21 тис. грн) зафіксовано при порівнянні 2024 року з 2020 роком, що підтверджує значне підвищення продуктивності праці за п’ять років.

При аналізі загального зростання виробітку між 2020 та 2024 роками (на 1224,05 тис. грн) встановлено, що вплив зміни середньогодинного виробітку (ЧВ) був домінуючим позитивним фактором, який забезпечив 624,04 тис. грн приросту. Це свідчить про значні інвестиції в обладнання, технології та кваліфікацію персоналу. Вплив зміни кількості відпрацьованих днів (Д) та тривалості робочого дня (П) також мали помітний позитивний внесок, збільшивши виробіток відповідно на 310,62 тис. грн та 418,48 тис. грн.

Незважаючи на значне загальне зростання середньорічного виробітку за період 2020–2024 років, головним негативним явищем є різке падіння середньогодинного виробітку у 2024 році. Це падіння нівелювало позитивний вплив від збільшення відпрацьованого часу, що вказує на зменшення ефективності виробничих процесів або кваліфікації нових працівників у 2024 році. Для забезпечення подальшого зростання продуктивності, підприємству необхідно зосередитися на відновленні позитивної динаміки середньогодинного виробітку.

Таблиця 2.5. Факторний аналіз показника середньорічного виробітку працівників підприємства за 2020-2024 рр.

Показник	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення (+, -)				
						2021 / 2020	2022 / 2021	2023 / 2022	2024 / 2023	2024 / 2020
Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	61415	107505	123968	148905	145529	46090	16463	24937	-3376	84115
Середньооблікова чисельність:										
- штатних працівників (ПВП)	68	70	70	70	83	2	0	0	13	15
- робітників (ЧР)	51	53	53	54	64	2	0	1	10	13
Питома вага робітників у загальній чисельності штатних працівників (УД), %	75,00	75,71	75,71	77,14	77,11	0,71	0,00	1,43	-0,03	2,11
Відпрацьовано днів одним робітником за рік (Д)	204	204	205	208	214	0	1	3	6	10
Середня протяжність робочого дня (П) год.	7,98	7,98	7,95	8,29	8,34	0,00	-0,03	0,34	0,06	0,37
Загальна кількість відпрацьованого часу:										
- всіма робітниками (Т), люд.-год.	82983	86237	86355	93078	114261	3253	119	6723	21183	31277
- в тому числі одним робітником, люд.год.	1627,1	1627,1	1629,3	1723,7	1785,3	0,0	2,2	94,3	61,7	158,2
Середньоденний виробіток робітника (ДВ), тис. грн.	5,90	9,94	11,41	13,26	10,63	4,04	1,47	1,85	-2,63	4,72
Середньогодинний виробіток робітника (ЧВ), грн.	740,08	1246,63	1435,56	1599,79	1273,66	506,54	188,93	164,23	-326,13	533,58
Середньорічний виробіток, тис.грн.:										
- одного працінника (ГВ)	903,16	1535,78	1770,97	2127,21	1753,36	632,63	235,18	356,25	-373,85	850,21
- одного робітника (ГВ')	1204,21	2028,39	2339,01	2757,50	2273,89	824,19	310,62	418,48	-483,60	1069,69
Зміна середньорічного виробітку працівника всього, в т.ч. за рахунок:	Δ ГВ = ГВзв - ГВбаз					632,63	235,18	356,25	-373,85	850,21
питомої ваги робітників в загальній чисельності ПВП	Δ ГВуд = Δ УД * ГВ'баз					8,60	0,00	33,41	-0,95	25,39
кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік	Δ ГВд = УДзв * ΔД * ДВбаз					0,00	7,53	26,41	61,33	45,52
протяжності робочого дня	Δ ГВп = УДзв * Дзв * ΔП * ЧВбаз					-0,01	-5,42	78,05	14,72	44,76
середньогодинного виробітку	Δ ГВчв = УДзв * Дзв * Пзв * ΔЧВ					624,04	233,07	218,37	-448,96	734,54

Примітка. Побудовано автором.

На завершальному етапі нашого аналізу вивчено динаміку узагальнюючого показника ефективності соціально-трудових відносин на підприємстві – показника рентабельності персоналу, або прибутку у розрахунку на 1 штатного працівника (табл. 2.6).

Таблиця 2.6. Початкові дані для розрахунку впливу факторів на зміну рентабельності персоналу на підприємстві за 2020-2024 рр.

Показники	Роки			Абсол. відхилення		
	2020 рік	2023 рік	2024 рік	2023 / 2020	2024 / 2023	2024 / 2020
1. Чистий прибуток (ЧП), тис грн	2617	5899	5732	3282	-167	3115
2. Середньооблікова чисельність працівників (Ч), осіб	68	70	83	2	13	15
3. Рентабельність персоналу (РП), тис грн./ особу	38,49	84,27	69,06	45,78	-15,21	30,57

Примітка. Побудовано автором.

Детальніший факторний аналіз зміни цього показника з використанням методу ланцюгових підстановок представлено у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. Результати факторного аналізу зміни рентабельності персоналу на підприємстві

Показники	Методика розрахунку	Розмір впливу		
		2023 / 2020	2024 / 2023	2024 / 2020
Рентабельність персоналу (базовий період)	РП баз = ЧП баз / Ч баз	38,49	84,27	38,49
Рентабельність персоналу (умовний показник - час на звітному рівні при базовому виробництві)	РП ум = ЧП зв / Ч баз	86,75	81,89	84,30
Рентабельність персоналу (звітний період)	РП зв = ЧП зв / Ч бзв	84,27	69,06	69,06
Зміна рентабельності персоналу, в т.ч. за рахунок:	РП = РП зв - РП баз	45,78	-15,21	30,57
-зміни чистого прибутку	ΔРПчп= РП ум - РП баз	48,26	-2,38	45,81
-зміни середньооблікової чисельності	ΔРПч= РП зв - РП ум	-2,48	-12,83	-15,23

Примітка. Побудовано автором.

Рентабельність персоналу продемонструвала значне загальне зростання за період 2020–2024 років, але зазнала істотного падіння в останньому звітному році. Загальна зміна (2024 до 2020). Рентабельність персоналу зросла на 30,57 пункту, що свідчить про загальне підвищення фінансової віддачі від одного працівника за п’ять років. Зміна за останній рік (2024 до 2023) свідчить про падіння рентабельності на -15,21 пункту.

При аналізі причин зниження рентабельності персоналу на 15,21 пункту між 2023 та 2024 роками встановлено наступний вплив факторів. Фактор чистого прибутку мав негативний вплив, спричинивши зниження рентабельності на -2,38 пункту. Це відображає зменшення абсолютного значення чистого прибутку в 2024 році порівняно з 2023 роком, що автоматично знижує показник рентабельності.

Збільшення середньооблікової чисельності працівників у 2024 році (екстенсивний шлях розвитку) стало домінуючим негативним чинником, спричинивши зниження рентабельності на -12,83 пункту. Це свідчить про те, що темпи зростання чисельності персоналу значно випередили темпи зростання чистого прибутку, що нівелювало ефективність на одного працівника.

При аналізі загального зростання рентабельності на 30,57 пункту за п’ять років встановлено, що вплив зміни чистого прибутку був домінуючим позитивним чинником, забезпечивши приріст рентабельності на 45,81 пункту. Це свідчить про значне зростання фінансової ефективності підприємства.

Фактор збільшення чисельності працівників мав негативний вплив, зменшивши рентабельність на -15,23 пункту. Це підкреслює, що навіть при загальному зростанні прибутку, збільшення штату частково нівелювало цей позитивний ефект, знижуючи віддачу на одного працівника.

РОЗДІЛ 3
ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

3.1. Напрями вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві

Сучасні умови розвитку економіки, посилення конкурентного середовища та зростання соціальних викликів зумовлюють необхідність постійного вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві. Ефективно сформована система взаємодії між роботодавцем і працівниками є важливим чинником підвищення продуктивності праці, забезпечення соціальної стабільності та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Вдосконалення соціально-трудових відносин передбачає комплексний підхід до розвитку організації праці, системи оплати та мотивації персоналу, умов і безпеки праці, соціального захисту працівників, а також розширення соціального діалогу та участі персоналу в управлінні підприємством. Особливої актуальності набуває узгодження економічних інтересів підприємства із соціальними потребами працівників, що сприяє формуванню партнерських відносин у трудовому колективі.

Визначення та обґрунтування напрямів удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві є важливим завданням наукових досліджень і практичної діяльності, оскільки саме вони створюють передумови для підвищення ефективності використання трудового потенціалу, зміцнення соціальної стабільності та забезпечення сталого розвитку підприємства.

Вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві передбачає реалізацію комплексу взаємопов’язаних заходів (рис.3.1), спрямованих на підвищення ефективності використання трудового потенціалу, узгодження інтересів роботодавця і працівників та забезпечення соціальної стабільності в трудовому колективі.

Рис. 3.1. Напрями вдосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві (згруповано автором за джерелом [17, 26, 28])

Удосконалення договірного регулювання та соціального діалогу є одним із ключових напрямів розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки саме через договірні механізми забезпечується узгодження інтересів роботодавця і працівників. Колективний договір виступає основним інструментом конкретизації трудових прав, обов'язків і соціальних гарантій, визначених законодавством, з урахуванням особливостей діяльності підприємства.

Важливим завданням є підвищення якості колективно-договірного регулювання шляхом чіткого формулювання зобов'язань сторін, визначення реалістичних соціально-економічних показників, а також запровадження ефективних механізмів контролю за виконанням умов колективного договору.

Це сприяє підвищенню відповідальності сторін і зменшенню ризиків порушення трудових прав працівників.

«Розвиток соціального діалогу на підприємстві передбачає активну участь представницьких органів працівників у вирішенні питань організації праці, оплати та мотивації, охорони праці, соціального захисту й професійного розвитку персоналу» [14]. Регулярні консультації, переговори та обмін інформацією між сторонами трудових відносин сприяють формуванню партнерських відносин і запобіганню трудовим конфліктам.

Удосконалення соціального діалогу також пов’язане з підвищенням прозорості управлінських рішень, доступності інформації про соціально-економічний стан підприємства та перспективи його розвитку. Це створює передумови для зростання довіри між роботодавцем і працівниками та підвищує рівень соціальної стабільності в трудовому колективі.

Досить важливим напрямом є удосконалення системи оплати та мотивації праці є одним із ключових напрямів розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки рівень і структура винагороди безпосередньо впливають на трудову активність, продуктивність праці та зацікавленість працівників у досягненні результатів діяльності підприємства. Ефективна система оплати праці повинна поєднувати економічні інтереси роботодавця з соціальними потребами працівників.

Основою удосконалення системи оплати праці є насамперед забезпечення її справедливості, прозорості та відповідності трудовому внеску працівників. Це передбачає чітке нормування праці, обґрунтовану диференціацію заробітної плати залежно від складності роботи, рівня кваліфікації, відповідальності та результатів праці, а також неухильне дотримання державних мінімальних гарантій в оплаті праці.

Суттєву роль у підвищенні мотивації праці відіграє впровадження гнучких систем матеріального стимулювання, зокрема преміювання за досягнення конкретних показників, участі працівників у прибутках підприємства, застосування надбавок і доплат за ініціативність, професіоналізм та інноваційну

діяльність. Водночас важливого значення набувають нематеріальні стимули, такі як визнання результатів праці, можливості кар'єрного зростання, професійного розвитку та покращення умов праці.

Персоналізація систем мотивації та кар'єрного розвитку на підприємстві, вона дозволяє враховувати індивідуальні потреби, інтереси та потенціал кожного працівника, підвищуючи ефективність використання кадрового ресурсу. Такий підхід сприяє зміцненню мотивації, зменшенню плинності кадрів і формуванню лояльності до роботодавця.

Також важливим є індивідуальний підхід до стимулювання працівників, який включає як матеріальні, так і нематеріальні методи. До матеріальних стимулів належать премії, надбавки, бонуси та інші форми фінансового заохочення, які можуть відрізнятися в залежності від досягнень працівника та його ролі в підприємстві. Важливу роль відіграють нематеріальні мотиватори тобто можливості професійного зростання, участь у навчальних програмах, кар'єрне просування, визнання досягнень та участь у прийнятті управлінських рішень.

«Персоналізація кар'єрного розвитку передбачає планування індивідуальної траєкторії кар'єри, врахування компетенцій, професійних амбіцій і потенціалу працівника. Це ґрунтується на системах оцінювання, наставництво, програми стажування та розвиток професійних і управлінських навичок. Поєднання мотивації та розвитку компетенцій забезпечує гармонійний ріст працівника і підвищення ефективності діяльності підприємства» [7].

Удосконалення умов праці передбачає систематичну оцінку виробничих ризиків, модернізацію обладнання та технологій, зниження рівня шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища, а також поліпшення санітарно-гігієнічних і ергономічних параметрів робочих місць. Особлива увага має приділятися організації режимів праці та відпочинку, що сприяє запобіганню професійному перевантаженню та виробничому травматизму.

Важливим складником поліпшення безпеки праці є дотримання вимог законодавства з охорони праці, проведення регулярних інструктажів і навчання

працівників, забезпечення їх засобами індивідуального та колективного захисту. Запровадження систем управління охороною праці та внутрішнього контролю за станом безпеки дозволяє своєчасно виявляти та усувати потенційні загрози.

Поліпшення умов і безпеки праці також сприяє підвищенню рівня соціальної відповідальності підприємства, формуванню довіри між роботодавцем і працівниками та зміцненню соціальної стабільності в трудовому колективі. Включення відповідних заходів до колективного договору забезпечує узгодженість дій сторін і підвищує ефективність їх реалізації.

Розвиток системи соціального захисту працівників спрямований на забезпечення соціальної безпеки персоналу, підвищення рівня його добробуту та зниження соціальних ризиків, пов’язаних із трудовою діяльністю. Ефективна система соціального захисту сприяє формуванню лояльності працівників, стабільності трудового колективу та зростанню продуктивності праці.

Удосконалення соціального захисту на підприємстві передбачає розширення переліку соціальних гарантій і пільг, зокрема у сфері оплати праці, соціального страхування, медичного обслуговування, охорони здоров’я, підтримки працівників у разі тимчасової втрати працездатності або складних життєвих обставин. Важливу роль відіграє забезпечення дотримання законодавчо встановлених соціальних стандартів і гарантій.

Одним з ключових елементів розвитку системи соціального захисту є впровадження корпоративних соціальних програм, спрямованих на підтримку сімей працівників, молодих спеціалістів, осіб передпенсійного віку та інших соціально вразливих категорій персоналу. Такі програми можуть включати додаткове медичне страхування, матеріальну допомогу, соціальні відпустки, компенсацію витрат на навчання та оздоровлення.

Також розвиток системи соціального захисту працівників передбачає активне використання механізмів соціального партнерства та закріплення відповідних зобов’язань у колективному договорі що забезпечує прозорість

соціальної політики підприємства, підвищує рівень довіри між сторонами трудових відносин і сприяє запобіганню соціальним конфліктам.

Забезпечення рівності та справедливості на підприємстві сприяє формуванню довіри між працівниками та роботодавцем, запобіганню дискримінації та створенню сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Дотримання принципів рівності та справедливості є необхідною умовою соціальної стабільності й ефективного функціонування підприємства.

Реалізація даного принципу і передбачає забезпечення однакових прав і можливостей для всіх працівників незалежно від статі, віку, соціального статусу, форми зайнятості чи інших ознак. Це стосується доступу до робочих місць, оплати праці, професійного навчання, кар'єрного зростання та участі в управлінні підприємством. Недопущення будь-яких проявів дискримінації є важливою складовою сучасної кадрової політики.

«Принцип справедливості у соціально-трудових відносинах полягає у відповідності винагороди трудовому внеску працівників, об'єктивності оцінювання результатів праці та прозорості прийняття управлінських рішень. Справедлива система оплати та стимулювання праці сприяє підвищенню мотивації персоналу, зменшенню плинності кадрів і зростанню лояльності працівників до підприємства» [31].

Забезпечення рівності та справедливості потребує закріплення відповідних норм у колективному договорі, внутрішніх положеннях і правилах трудового розпорядку. Важливу роль відіграє функціонування ефективних механізмів розгляду трудових спорів і захисту прав працівників, що дозволяє своєчасно реагувати на порушення та запобігати конфліктним ситуаціям.

Удосконалення системи розвитку професійного потенціалу передбачає організацію безперервного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників з урахуванням потреб підприємства і вимог ринку праці. Досить важливим є запровадження програм адаптації нових працівників,

наставництва, внутрішнього навчання та розвитку управлінських компетентностей.

Суттєву роль у розвитку професійного потенціалу відіграє формування прозорої системи оцінювання персоналу, яка дозволяє виявляти рівень професійної підготовки, потенціал кар'єрного зростання та потреби в навчанні. Поєднання професійного розвитку з системою мотивації праці створює стимули для самовдосконалення та підвищення якості виконання трудових функцій.

Розвиток професійного потенціалу персоналу сприяє підвищенню соціальної стабільності в трудовому колективі, зниженню плинності кадрів і формуванню кадрового резерву. Закріплення відповідних заходів у колективному договорі та кадровій політиці підприємства забезпечує їх системність і ефективну реалізацію.

Запобігання та врегулювання трудових конфліктів є важливим напрямом удосконалення соціально-трудових відносин адже конфліктні ситуації негативно впливають на продуктивність праці, соціально-психологічний клімат у колективі та загальну стабільність діяльності підприємства. Ефективне управління трудовими конфліктами сприяє збереженню партнерських відносин між працівниками та роботодавцем. Запобігання трудовим конфліктам передбачає своєчасне виявлення причин соціальної напруженості, зокрема незадоволеності умовами праці, рівнем оплати, організацією трудового процесу або стилем управління. Важливу роль у цьому процесі відіграють розвиток соціального діалогу, відкритість комунікацій, дотримання принципів справедливості та рівності, а також чітке виконання умов колективного договору.

Врегулювання трудових конфліктів потребує наявності ефективних організаційно-правових механізмів, серед яких особливе місце займають переговори між сторонами, діяльність комісій з трудових спорів, застосування процедур примирення та медіації. Використання таких інструментів дозволяє досягти взаємоприйнятних рішень без загострення протистояння та мінімізувати негативні наслідки конфліктів.

Формування позитивного соціально-психологічного клімату безпосередньо впливає на рівень задоволеності працівників працею, їх мотивацію, ефективність трудової діяльності та стабільність трудового колективу. Сприятливий психологічний клімат сприяє розвитку партнерських відносин, зниженню конфліктності та підвищенню продуктивності праці.

Позитивний соціально-психологічний клімат формується на основі взаємної довіри, поваги, відкритості та підтримки між членами трудового колективу. Важливу роль у цьому процесі відіграє стиль управління, який має ґрунтуватися на демократичних засадах, залученні працівників до обговорення управлінських рішень і врахуванні їхніх інтересів та потреб.

Необхідно звернути увагу на те, що формування позитивного соціально-психологічного клімату передбачає створення умов для запобігання професійному вигоранню, зниження рівня стресу та забезпечення балансу між трудовою діяльністю й особистим життям працівників. Реалізація програм психологічної підтримки, адаптації нових працівників і розвитку емоційної компетентності керівників є важливими інструментами цього процесу.

«Розглядаючи гнучкість форм зайнятості та організації праці на підприємстві дозволяє адаптувати трудові процеси до змін економічного середовища, виробничих потреб та індивідуальних особливостей працівників. Запровадження гнучких форм праці сприяє підвищенню ефективності використання трудового потенціалу та зміцненню соціальної стабільності в трудовому колективі» [8].

Розвиток гнучких форм зайнятості передбачає використання неповного робочого часу, гнучких графіків роботи, дистанційної та змішаної зайнятості, змінних режимів праці, а також проектної та тимчасової роботи. Такі форми дозволяють підприємству оперативно реагувати на коливання попиту та обсягів виробництва, водночас забезпечуючи працівникам можливість поєднання професійної діяльності з особистими потребами.

Гнучкість організації праці також пов’язана з удосконаленням внутрішніх трудових процесів, раціональним розподілом функцій і відповідальності,

використанням сучасних цифрових технологій управління персоналом. Це сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат робочого часу та покращенню якості виконання трудових завдань.

Розвиток корпоративної соціальної відповідальності передбачає активне залучення працівників до формування та реалізації соціальних ініціатив підприємства, що сприяє розвитку партнерських відносин і зміцненню корпоративної культури. Закріплення цих заходів у колективному договорі та внутрішніх нормативних актах підприємства забезпечує системність їх реалізації та підвищує ефективність соціальної політики.

Таким чином розвиток корпоративної соціальної відповідальності є ключовим чинником удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві, що забезпечує підвищення мотивації персоналу, зміцнення соціальної стабільності та створення передумов для сталого розвитку підприємства.

Цифровізація та впровадження HR-технологій є сучасним напрямом удосконалення соціально-трудових відносин на підприємстві, оскільки дозволяє оптимізувати управління персоналом, підвищити прозорість трудових процесів та забезпечити ефективну комунікацію між працівниками і керівництвом. Використання цифрових платформ і спеціалізованого програмного забезпечення дозволяє систематизувати інформацію про персонал, автоматизувати рутинні процеси і зменшити адміністративне навантаження.

HR-технології включають електронні системи управління персоналом (HRIS), платформи для моніторингу продуктивності, автоматизовані системи оцінки ефективності праці, електронні журнали робочого часу, цифрові засоби комунікації та дистанційного навчання. Впровадження таких інструментів сприяє об’єктивності оцінювання результатів праці, підвищенню рівня мотивації, а також своєчасному виявленню потреб у навчанні та розвитку компетенцій працівників.

Цифровізація також сприяє підвищенню рівня соціального діалогу та залученості працівників, забезпечуючи можливість зворотного зв’язку, участі у

опитуваннях, обговореннях та прийнятті управлінських рішень. Важливим є також забезпечення безпеки персональних даних працівників і дотримання нормативних вимог щодо конфіденційності та захисту інформації.

Отже, комплексне застосування цих напрямів забезпечує підвищення продуктивності праці, мотивації персоналу, соціальної стабільності колективу та створює умови для сталого розвитку підприємства, поєднуючи економічні та соціальні інтереси всіх учасників трудових відносин.

3.2. Економічне обґрунтування заходів з розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві

Реалізація запропонованого комплексу заходів щодо розвитку соціально-трудових відносин на ТОВ «Ренопласт» потребує здійснення певних капітальних вкладень. У даному випадку потрібні капіталовкладення ми розглядаємо не як витрати виробництва, які слід мінімізувати, а як довгострокові інвестиції у персонал, розраховані на тривалий період й які у результаті принесуть інвестору високі прибутки.

Відомий дослідник у сфері управління персоналом Р. Лайкерт вважав, що «людський капітал є найбільш цінним надбанням підприємства, оскільки його якість (рівень кваліфікації персоналу) постійно зростає, тоді як виробниче обладнання швидко старіє, що знижує його вартість. Тому інвестиції у персонал підприємства є одним із факторів підвищення продуктивності праці та лояльності персоналу, і як результат – зростання ефективності діяльності організації в цілому» [23, с. 10]. При цьому вважаємо, що інвестиції у персонал підприємства не вичерпуються лише інвестиціями в його розвиток. Погоджуємося із О. А. Грішновою [6], котра стверджує, що «усі види витрат, які можна оцінити у грошовій або іншій формі і які призводять до зростання продуктивності праці, є інвестиціями у людський капітал».

«Результати існуючих на сьогодні досліджень свідчать, що при збільшенні рівня освіти на 10 % продуктивність зростає на 8,6 %, а таке ж зростання основних засобів підвищує продуктивність лише на 3,4 %. Звідси, прибутковість інвестицій у людський капітал майже втричі вища за інвестиції в обладнання й устаткування» [11]. «Світова практика господарювання постійно підтверджує, що найбільш конкурентоздатними є ті підприємства та організації, які постійно здійснюють інвестиції у розвиток персоналу. При цьому, в компаніях з офіційно закріпленою стратегією управління персоналом дохід у розрахунку на одного співробітника майже в три рази вищий, а віддача від інвестицій у персонал на 70 % більша, ніж у компаній, що мають стратегію, не позначену в якомусь офіційному документі» [6, с. 98].

Із урахуванням всього зазначеного, основний економічний ефект від впровадження запропонованих заходів щодо удосконалення системи управління персоналом на ТОВ «Ренопласт» вбачаємо у зниженні собівартості продукції (робіт, послуг) за рахунок зменшення втрат робочого часу, інших непродуктивних витрат через неякісну роботу персоналу та ріст продуктивності праці. Передбачається, що запровадження комплексної системи управління розвитком трудового потенціалу людських ресурсів дозволить підвищити продуктивність праці на підприємстві на 15-25 % щорічно, а оновлення виробничих потужностей сприятиме зменшенню непродуктивних витрат на 50 %.

Необхідні інвестиції у персонал систематизуємо у таблиці 3.1.

Отже, є потреба у здійсненні інвестиційних витрат на персонал підприємства у сумі 21080 тис. грн. (за весь час реалізації проекту).

Передбачається, що реалізація запланованих заходів здійснюватиметься за рахунок інвестиційних коштів у рамках реалізації розробленого на ТОВ «Ренопласт» Плану заходів, спрямованих на підвищення надійності й ефективності функціонування теплового господарства міста.

Таблиця 3.1. Сукупні витрати проекту з покращення управління персоналом на ТОВ «Ренопласт»

Статті витрат	Період реалізації проекту				
	1 рік	2 рік	3 рік	4 рік	5 рік
1	2	3	4	5	6
Витрати на проведення опитувань працівників та формування системи компетенцій	90	30	20	20	20
Витрати на навчання і підвищення кваліфікації персоналу	300	330	360	390	430
Витрати на здійснення оцінки персоналу	40	60	70	80	100
Використання компенсаційного пакета	240	300	330	370	400
Придбання і обслуговування програмного комплексу «Менеджер» (StaffManager)	18	12	12	12	12
Залучення зовнішнього консультанта (оплата послуг)	48	50	0	0	0
Витрати на розробку необхідної документації, інші різні організаційні витрати	20	16	16	10	10
Усього сукупних витрат	756	798	808	882	972

За рахунок зростання продуктивності праці на 10-20 % щорічно, при прогнозній чисельності персоналу, обсяги виробництва та реалізації на підприємстві складуть (табл. 3.2):

Таблиця 3.2. Розрахунок планових обсягів виробництва продукції на ТОВ «Ренопласт»

Статті витрат	Період реалізації проекту				
	1 рік	2 рік	3 рік	4 рік	5 рік
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	85	83	81	76	75
Коефіцієнт зростання продуктивності праці	1,1	1,1	1,15	1,15	1,2
Продуктивність праці, тис. грн. / особу	1929	2122	2440	2806	3367
Обсяг виробництва продукції, товарів, послуг, тис.грн.	163940	176090	197624	213239	252520

Зменшення середньооблікової чисельності персоналу прогнозується у зв’язку з тим, що певна кількість працівників не зможе відповідати розробленій системі компетенцій і буде звільнена, а також підвищення автоматизації на підприємстві, використання оновленого обладнання потребуватиме значно меншої чисельності персоналу, однак набагато вищого якісного рівня.

Основні прогнозні техніко-економічні показники діяльності підприємства подано у таблиці 3.3. Якщо порівняти прогнозні показники і фактичні дані (табл. 2.1), то можна помітити, що усі показники значно оптимізувалися. Зокрема, у порівнянні із 2024 р. прогнозується, що у 2030 р. обсяги виробництва та реалізації зростуть більше, ніж у два рази, а собівартість реалізованої продукції – тільки у 1,5 разів; витрати на оплату праці збільшаться в 1,4 рази (фонд оплати праці), а продуктивність праці зросте у 2,4 рази.

Основний позитив, що прогнозується, – відновлення рентабельності використання персоналу. Так, вже у 2027 р. на одного працівника передбачається отримання прибутку у розмірі 9,6 тис. грн., а у 2030 р. – 16,0 тис. грн.; загалом прибутковість використання персоналу у порівнянні із 2026 р. зросте на 8,9 тис. грн. (127%).

Таблиця 3.3. Прогнозні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Ренопласт» на 2026-2030 рр.

Показники	Значення за роками				
	2026	2027	2028	2029	2030
Обсяг реалізованої продукції, тис грн.	163940	176090	197624	213239	252520
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	167359	170808	203553	208974	257570
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	120971	139117	159984	183982	211579
Операційні витрати, тис.грн.	161948	186240	214176	246302	283247
у тому числі:					
– витрати на оплату праці	13378	16054	19265	23118	27741
– відрахування на соціальні заходи	2943	3532	4238	5086	6103
– амортизація	120	120	120	120	120
4. Валовий прибуток, тис. грн.	46387	31691	43569	24992	45991
5. Чистий прибуток, тис. грн.	600	800	1000	1100	1200
6. Рентабельність реалізованої продукції, %	38,3	22,8	27,2	13,6	21,7
7. Рентабельність продажу, %	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
8. Середньооблікова чисельність працівників, осіб	85	83	81	76	75
9. Середньомісячна заробітна плата, грн.	13116	16118	19820	25348	30823
10. Продуктивність праці, тис. грн. / особу	1929	2122	2440	2806	3367
11. Чистий прибуток на одного працівника, тис. грн.	7,1	9,6	12,3	14,5	16,0

Примітка. Побудовано автором.

Здійснимо також оцінку ефективності інвестування у персонал за рядом показників.

«Оцінка економічної ефективності проектних рішень здійснюється найчастіше на основі:

− коефіцієнту вигод / витрат – є відношенням дисконтованих вигод до дисконтованих витрат. Доцільним визнається проектне рішення при умові значення даного коефіцієнта рівного або більшого за одиницю;

− індексу прибутковості (ІП) – є відношенням суми наведених ефектів (різниця вигод і поточних витрат) до величини інвестицій. ІП тісно пов'язаний з чистою теперішньою вартістю (ЧТВ). Якщо ЧТВ позитивна, то й ІП> 1, і навпаки. Якщо ІП> 0, проект є ефективним, якщо ІП< 0 – неефективним;

− періоду окупності – вказує кількість років, потрібних для відшкодування інвестиційних вкладень із чистих сумарних доходів підприємства» [32].

Вихідні дані для визначення показників ефективності інвестування в персонал подаються у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. Вихідні дані для визначення показників ефективності інвестування у персонал

Показники	Значення за роками					Всього за час реалізації проекту
	2026	2027	2028	2029	2030	
1. Інвестиційні вкладення (І), тис. грн.	756	798	808	882	972	4216
2. Грошовий потік (чистий прибуток+амортизація) (ГП), тис. грн.	720	920	1120	1220	1320	5300
3. Коефіцієнт дисконтування (25 %)	0,800	0,640	0,512	0,410	0,328	–
4. Теперішня вартість інвестиційних вкладень (ТВІ), тис. грн.	605	511	414	361	319	2209
5. Теперішня вартість грошового потоку (ТВГП), тис. грн.	576	589	573	500	433	2670

На основі даних таблиці 3.4 розрахуємо надалі показники ефективності інвестування у персонал (табл. 3.5).

Таблиця 3.5. Показники ефективності інвестування у персонал на ТОВ «Ренопласт»

Показники	Формула	Значення
Чиста теперішня вартість, тис. грн.	ЧТВ = ГП – І	462
Коефіцієнт вигод / витрат	КВВ = ТВГП / ТВІ	1,21
Індекс прибутковості	ІП = (ГП – І) / І	0,26
Період окупності	ПО = І / ГП	1 рік і 4 місяців

Стосовно результатів розрахунків, можна дійти висновку про ефективність інвестування у персонал підприємства, оскільки Чиста теперішня вартість (ЧТВ) складе 462 тис. грн., що є значною величиною; коефіцієнт вигод / витрат – 1,21 (більший за одиницю); індекс прибутковості високий – 0,26; період окупності – близько 1 року і 4 місяців.

Отже, розмір економічного ефекту від реалізації запропонованих заходів з розвитку соціально-трудових відносин на ТОВ «Ренопласт» вимірюється у величині чистої теперішньої вартості та становить 462 тис. грн. Відзначаємо, що важливим є і отримання значних соціальних ефектів від реалізації проектних заходів, які проявляються у можливості досягнення позитивних змін з точки зору умов діяльності персоналу.

До числа таких позитивних змін відносимо наступні: забезпечення належного рівня життя працівників, підвищення їх задоволеності роботи на даному підприємстві; створення умов для реалізації і розвитку індивідуальних здібностей, кар’єрного зростання працюючих; підвищення рівня свободи, ініціативності й самостійності персоналу; створення сприятливого психологічного клімату у колективі; зниження рівня збитку, що завдається здоров’ю працівників у результаті покращення умов праці за рахунок оновлення виробничих потужностей, підвищення рівня професійної кваліфікації.

ВИСНОВКИ

1. У ході дослідження встановлено, що соціально-трудові відносини на підприємстві є складною багаторівневою системою взаємодії між роботодавцем і працівниками, яка формується у процесі організації праці, зайнятості, оплати та мотивації праці, забезпечення належних умов праці й соціального захисту персоналу. Саме на рівні підприємства відбувається безпосередня реалізація трудових прав і обов'язків сторін, що визначає практичний характер соціально-трудових відносин.

2. Визначено, що ефективне формування соціально-трудових відносин ґрунтується на дотриманні основних принципів, зокрема законності, справедливості, рівності та рівноправності, взаємовідповідальності сторін, соціального захисту працівників і забезпечення соціальної стабільності. Зазначені принципи є взаємопов'язаними та взаємодоповнюють один одного, формуючи цілісну систему регулювання трудових процесів на підприємстві.

3. У результаті дослідження встановлено, що формування та розвиток соціально-трудових відносин на підприємстві зумовлюються сукупністю внутрішніх і зовнішніх чинників, які визначають характер взаємодії між роботодавцем і працівниками. До зовнішніх чинників належать соціально-економічні умови розвитку країни, стан ринку праці, нормативно-правове регулювання трудових відносин, рівень соціальних стандартів і загальна соціальна політика держави.

4. Встановлено, що механізм регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві є цілісною системою правових, економічних, організаційних та соціальних інструментів, спрямованих на узгодження інтересів роботодавця і працівників у процесі трудової діяльності. Його ефективне функціонування забезпечує стабільність трудових процесів та дотримання соціальних гарантій. Визначено, що ключову роль у механізмі регулювання відіграють нормативно-правове та договірне регулювання, зокрема трудове законодавство, колективні договори, локальні нормативні акти підприємства, а також система соціального

діалогу. Саме вони формують правила взаємодії сторін і визначають межі їхніх прав та обов’язків.

5. З’ясовано, що результативність механізму регулювання значною мірою залежить від узгодженості його складових, прозорості управлінських рішень, рівня відповідальності сторін і дієвості контролю за виконанням прийнятих зобов’язань. Недостатня увага до окремих елементів механізму може призвести до порушення трудових прав, зростання соціальної напруженості та зниження мотивації праці.

6. ТОВ «Ренопласт» демонструє екстенсивне та інтенсивне економічне зростання протягом 2020–2024 років. Ключові показники (дохід, валовий та чистий прибуток, активи) мають значну позитивну динаміку. Підвищення операційної ефективності та зниження коефіцієнта зносу основних фондів підтверджують ефективне управління ресурсами та інвестиційну активність. Однак, зниження фондовіддачі потребує подальшого аналізу для оптимізації використання нових виробничих потужностей.

7. Структура персоналу ТОВ «Ренопласт» зазнала значних змін, які відображають стратегію розширення виробництва та посилення інтелектуального капіталу. Основне зростання забезпечено за рахунок робітників та професіоналів, тоді як чисельність фахівців зменшилася. Це вказує на ефективну адаптацію штатної структури до потреб зростаючого підприємства, що вимагає як збільшення робочої сили, так і залучення висококваліфікованого управлінського та технічного персоналу.

8. ТОВ «Ренопласт» успішно підтримує значне перевищення середньої заробітної плати над мінімально гарантованим рівнем, демонструючи високий ступінь соціальної захищеності працівників. Зростання коефіцієнта перевищення до 1,40 у 2024 році підтверджує посилення диференціації оплати праці та ефективність стимулюючих виплат, що є важливим фактором для мотивації персоналу та залучення висококваліфікованих фахівців.

9. Результати факторного аналізу чітко вказують на те, що у 2024 році основною причиною падіння рентабельності персоналу стало різке збільшення

середньооблікової чисельності працівників, ефект від якого був більш значущим, ніж негативний вплив від незначного зниження чистого прибутку. Хоча протягом 2020–2024 років чистий прибуток був головним драйвером зростання рентабельності, подальше екстенсивне нарощування штату без пропорційного зростання прибутку створює ризики зниження ефективності використання людського капіталу.

10. Ефективність соціально-трудових відносин на підприємстві досягається через комплексне поєднання класичних та сучасних підходів. Сучасні напрями, такі як цифровізація HR-процесів, гнучкі форми зайнятості, розвиток компетенцій персоналу, персоналізація мотивації та кар'єрного розвитку, а також формування позитивного соціально-психологічного клімату, забезпечують адаптивність підприємства до змін ринку праці та підвищують мотивацію і продуктивність працівників. У сукупності ці заходи сприяють зміцненню соціальної стабільності, ефективному використанню кадрового потенціалу та створюють передумови для сталого розвитку підприємства.

11. Визначено, що для вдосконалення розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві слід дотримуватися таких умов: покращувати умови праці персоналу на кожному робочому місці, збільшувати продуктивність праці та оплату праці, запропонувати додаткове матеріальне стимулювання персоналу та його розвиток. В цьому контексті пропонується розробити стратегію ефективного розвитку соціально-трудових відносин на підприємстві з конкретизацією ряду заходів за видами діяльності.

12. За підсумками проведених обґрунтувань у роботі доведено, що реалізація запропонованого комплексу заходів щодо вдосконалення процесу розвитку соціально-трудових відносин на ТОВ «Ренопласт» дозволить значно підвищити якість персоналу підприємства, що матиме вплив на рівень ефективності діяльності підприємства у цілому. Розмір економічного ефекту від реалізації запропонованих заходів оцінено у сумі 462 тис. грн.

Отже, гіпотеза булу підтверджена за результатами дослідження.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балашова Д. Д., Швець Н. М. «Шляхи цифровізації законодавства про працю». *Науковий вісник Ужгородського нац. ун-ту. Серія: Право* 2024.

2. Бандур С. І. Соціально-трудові відносини в умовах трансформації економіки : монографія. Київ : РВПС України НАН України, 2001. 304 с.

3. В. М. Данюк. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2015. № 2. С. 8-18. Режим доступу:URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2015_2_3

4. Вуйченко М. Методологічні питання управління соціально-трудовими відносинами. *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки.* 2022. Вип. 2.

5. Геєць В. М**.** Соціально-економічні трансформації в Україні : монографія. Київ : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2009. 472 с.

6. Грішнова О.А. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці : монографія. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.

7. Державна служба України з питань праці. Співпраця з Міжнародною організацією праці (МОП). URL: https://dsp.gov.ua/spivpratsia-z-mizhnarodnoiu-orhanizatsiieiu-pratsi-mop/ dsp.gov.ua

8. Долгіх Н. Удосконалення соціально-трудових відносин у сфері трудової мотивації. *Актуальні проблеми державного управління.* 2021. Вип. 3. - С. 80-84.

9. Дученко М. М., Жук А. В. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин. *Бізнес Інформ*. 2023. № 5. С. 19-23.

10. Данюк. І. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Практикум: Навч. посіб. Рекомендовано МОН. К., 2012. 286 с.

11. Зайцева Н. В. Моделювання управління людським капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.11 «Математичні методи, моделі та інформаційні технології в економіці»; Донец. нац. ун-т. Донецьк, 2013. 20 с.

12. Іляш О. І., Черненко Н. О., Шевчук О. А. та ін. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023.

13. Кодекс законів про працю України: огляд новацій. URL: https://kp.cn.court.gov.ua/sud2509/… URL:kp.cn.court.gov.ua

14. Кожемяченко О. О., Кузьмінська Н. Л., Красношапка В. В. Трансформація соціально-трудових відносин під впливом міграційних процесів. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2022. № 4. С. 106-111.

15. Колот А. М., Петюх В. М., Кицак Т. Г., Василик А. В. та ін.Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2018. 424 с.

16. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. 1996. 30. Ст. 141.

17. Корнілов Д. С. Поняття соціального діалогу у контексті сучасних трудових та соціально-економічних відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2025. Вип. 88(2). С. 133-139.

18. Котлярова І. Ю. Забезпечення справедливих умов праці та захист прав працівників у цифрову епоху: законодавчі ініціативи та судова практика. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2025. 143 с.

19. Куліков П. М., Дропа І. Ю. Сутність та значення оплати праці як фундаментальної категорії соціально-трудових відносин. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин.* 2023. Вип. 52(2). С. 185-201.

20. Луговенко Н. В. Соціальні та організаційні умови врегулювання трудових відносин на підприємстві. Інфраструктура ринку. 2021. Вип. 60. С.211-216.

21. Лук’яненко Н. Д. Соціально-трудові відносини в системі управління персоналом : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2012. 198 с.

22. Ляшенко Т. Соціальний захист як складова соціально-трудових відносин: європейський досвід та українські реалії. *Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України.* 2019. Вип. 2. С. 105-125.

23. Матушко А. Є. Оцінювання ефективності інвестицій у компетентнісне навчання персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами»; Херсон. нац. техн. ун-т. Херсон, 2014. 20 с.

24. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами. *Ефективна економіка*. 2023. №1.

25. Нижник В. М. Інноваційність як детермінанта розвитку соціально-трудових відносин в аграрному секторі. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2019. № 6(1). С. 260-263.

26. Однорог М. А., Ткаченко О. В., Побережній А. М., Денисова А. М., Манзій Д. О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. *Інвестиції: практика та досвід.* 2025. № 7. С. 163-168.

27. Однорог М. А., Шуст О. А., Понедільчук Т. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини в контексті оцінки економіки виробничої інфраструктури. *Інфраструктура ринку.* 2020. Вип. 49. С. 242-246.

28. Олійник О. О. Соціально-трудові відносини як фактор привабливості країни для іноземних студентів. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки.* 2024. Вип. 3. С. 107-115.

29. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Особливості управління соціально-трудовими відносинами у воєнний та післявоєнний час. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Економічні науки. 2024. № 12(2). С. 80-85.

30. Петращак О. О., Кобринський А. В. Оцінка ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні. *Економічний аналіз.* 2018. Т. 28, № 3. С. 62-70.

31. Петченко М. В., Глазунова О. О., Гиренко В. О., Литовченко Т. А. Гендерна нерівність у системі соціально-трудових відносин: проблеми та перспективи подолання. *Демографія та соціальна економіка.* 2022. № 4. С.136-154.

32. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навчальний посібник. К.: Знання, 2004. 654 с.

33. Семикіна М. В., Бугаєва М. В. Стратегічне ділове спілкування: інструмент для формування стабільних соціально-трудових відносин та розвитку людського

34. Силенко Н. М. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин: міжнародний та вітчизняний досвід. *Молодий вчений.* 2020. № 4(1). С. 66-69.

35. Стахів О. О. Сфера соціально-трудових відносин як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка.* 2021. Вип. 4. С. 151-161.

36. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. Основні тенденції змін соціально-трудових відносин в Україні в сучасних соціально-економічних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки.* 2020. № 2. С. 35-41.

37. ТОВ «Ренопласт»: сторінка на Інтернет-порталі Opendatabot.ua: https://opendatabot.ua/c/35353678

38. Тупіков І. В. Колективний договір як форма регулювання соціально-трудових відносин: особливості змісту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2025. Вип. 88(2). С. 174-179.

39. Чернега І. І., Бурляй О. Л., Бленда Н. О., Прозорова Н. В., Пономарьова М. С. Обізнаність суб’єктів соціально-трудових відносин в інституціональному бізнес-середовищі. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки.* 2021. № 2(1). С.114-127.

ДОДАТКИ

Додаток А

Фінансова звітність

ТОВ «Ренопласт»

Додаток Б

Фора № 1-ПВ „Звіт з праці”

ТОВ «Ренопласт»