

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут інноваційних освітніх технологій
Кафедра менеджменту та публічного управління

МОВЧАН Людмила Володимирівна

Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації / Formation of the social protection system in the management of labor force of the organization

спеціальність: 8.18010018 - Адміністративний менеджмент
магістерська програма - Адміністративний менеджмент

Магістерська дипломна робота

Виконала студентка групи
АДМзм-21
Л. В. Мовчан

Науковий керівник:
д.е.н., професор Мельник А.Ф.

Магістерську дипломну роботу
допущено до захисту:

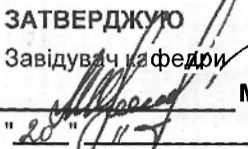
"31" січня 2017 р.

Завідувач кафедри

М. М. Шкільняк

ТЕРНОПІЛЬ - 2017

Тернопільський національний економічний університет
Навчально-науковий інститут інноваційних освітніх технологій
 Кафедра менеджменту та публічного управління
 Освітній ступінь "магістр"
 спеціальність: 8.18010018 - Адміністративний менеджмент
 магістерська програма - Адміністративний менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри

 М. М. Шкільняк
 "20" "11" 2015 р.

**ЗАВДАННЯ
 НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ**

МОВЧАН Людмила Володимирівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації / Formation of the social protection system in the management of labor force of the organization

керівник роботи д.е.н., професор Мельник А.Ф.

затверджені наказом по університету від 3 листопада 2015 р. №629

2. Строк подання студентом закінченої дипломної роботи 28 лютого 2017 р.

3. Вихідні дані до роботи

Нормативно-правові акти України, монографічна література, періодичні видання, матеріали мережі Інтернет, періодичні видання зарубіжних країн, практичні дослідження діяльності організації, спеціальні збірники, інше опитування

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

дослідити теоретичні засади соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації; дати оцінку нормативно-правовій базі з соціального захисту; з'ясувати місцевий аналіз соціального захисту підприємств в Україні в процесі управління ними; апробувати методи механізму соціального захисту трудовими ресурсами підприємств організації на засадах соціального інструментарію

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиці, графіки, діаграми, схеми

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|--------|---|----------------|------------------|
| | | Завдання видав | Завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання 9 жовтня 2015 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назви етапів роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|-------------------------------|----------|
| 1. | Залгодження теми дипломної роботи, оформлення з літературними джерелами та складання плану дипломної роботи | до 25.10.2015р. | |
| 2. | Написання теоретичної частини дипломної роботи (1 розділ роботи) | до 15.03.2016р. | |
| 3. | Написання аналітично-розрахункової частини дипломної роботи (2 розділ роботи) | до 20.05.2016р. | |
| 4. | Написання провідної (конструктивної) / висновки дипломної роботи (3 розділ) | до 10.10.2016р. | |
| 5. | Презентація першого варіанту дипломної роботи, перевірка та внесення змін до неї керівником | до 15.11.2016р. | |
| 6. | Доопрацювання зауважень та внесення змін до першого (другого) варіанту дипломної роботи. Підготовка цифрових версій документів | до 20.12.2016р. | |
| 7. | Перевірка дипломної роботи та оригінальних матеріалів у особі "Інформатик" | до 10.02.2017р. | |
| 8. | Оформлення дипломної роботи та оформлення допису до запису | | |
| 9. | Подання дипломної роботи на захист в державну експертну комісію | | |

Студент Мовчан Л. В. підпис

Керівник роботи Мельник А. Ф. підпис д.е.н., професор Мельник А.Ф.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
ВОЛОДИМИР – ВОЛИНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ

вих. № 137
від 23 грудня 2015 р.

44700 м. Володимир – Волинський
вул. Генерала Шухевича, 27
тел. 2-34-72, 2-13-79, 2-35-96

Завідувачу кафедри менеджменту
та публічного управління
д.е.н., проф. Шкільняку М. М.

Лист – замовлення

Володимир – Волинський агротехнічний коледж зацікавлений у виконанні дипломної роботи на тему: «Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації» та просить доручити її виконання слухачці магістратури за спеціальністю «Адміністративний менеджмент» групи АДМз – 11 Мовчан Людмилі Володимирівні.

Директор коледжу, к.т.н.



О. В. Коновалюк

РЕЦЕНЗІЯ

**на дипломну роботу слухачки магістратури
Тернопільського національного економічного університету
спеціальності «Адміністративний менеджмент»
Мовчан Людмили Володимирівни
на тему «Формування системи соціального захисту в процесі управління
трудовами ресурсами організації»**

виконану на матеріалах Володимир - Волинського агротехнічного коледжу.

Актуальність теми: обумовлена необхідністю розроблення і впровадження сучасних підходів і форм соціального захисту трудових ресурсів організації.

Самостійні розробки і пропозиції автора: Автором досліджені та узагальнені теоретичні засади соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації та особливості його застосування в навчальному закладі; проаналізовано стан системи соціального захисту в досліджуваній організації; запропоновані сучасні форми і методіку організації системи соціального захисту працівників коледжу.

Практичне значення роботи: рекомендації щодо удосконалення системи соціального захисту персоналу організації, зокрема запровадження запропонованих форм соціального захисту і його регламентування, будуть використані в практичній діяльності Володимир - Волинського агротехнічного коледжу.

Недоліки: Суттєвих недоліків, які б вплинули на зміст роботи, не виявлено.

Загальний висновок: Дипломна робота є самостійним науковим дослідженням, містить конкретні пропозиції та рекомендації по темі дослідження, відповідає вимогам вищої школи і заслуговує відмінної оцінки, а її автор – Мовчан Л. В. – присвоєння відповідної кваліфікації.

Рецензент: Директор Володимир - Волинського агротехнічного коледжу,
к.т.н. Олександр Васильович Коновалюк



«20» 12 2016 р.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ
ВОЛОДИМИР – ВОЛИНСЬКИЙ АГРОТЕХНІЧНИЙ КОЛЕДЖ

вих. № 129
від 21 грудня 2016 р.

44700 м. Володимир – Волинський
вул. Генерала Шухевича, 27
тел. 2-34-72, 2-13-79, 2-35-96

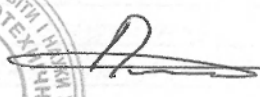
Завідувачу кафедри менеджменту
та публічного управління
д.е.н., проф. Шкільняку М. М.

Довідка про провадження

Доводимо до Вашого відому, що результати дослідження Мовчан Людмили Володимирівни, слухачки магістратури за спеціальністю «Адміністративний менеджмент» групи АДМз – 21, отримані у процесі виконання дипломної роботи на тему: «Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації», зокрема розроблені рекомендації щодо побудови механізму соціального захисту персоналу мають практичну значимість і будуть запроваджені у діяльність Володимир – Волинського агротехнічного коледжу.

Директор коледжу, к.т.н.




О. В. Коновалюк

РЕЗЮМЕ

Дипломна робота містить 127 сторінок, 17 таблиць і 9 рисунків, список використаних джерел із 110 найменувань, 7 додатків.

Метою дипломної роботи є дослідження суті та особливостей соціального захисту трудових ресурсів як функції управління, розробка пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації.

Об'єктом дослідження дипломної роботи є система соціального захисту працівників Володимир - Волинського агротехнічного коледжу.

Предметом дослідження дипломної роботи є теоретичні та прикладні засади організації системи соціального захисту в установі, шляхи її удосконалення.

Одержані висновки та їх новизна полягають у: розширенні теоретичних положень про основні засади соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації; ідентифікації трудових ресурсів Володимир - Волинського агротехнічного коледжу з позиції соціальних ризиків; дослідженні стану системи соціального захисту трудових ресурсів в даній організації; виробленні практичних рекомендацій удосконалення механізму соціального захисту трудових ресурсів досліджуваної організації на засадах системного підходу.

Ключові слова: система соціального захисту, управління трудовими ресурсами, соціальна політика організації, соціальні ризики; соціальна безпека.

RESUME

Thesis contains 127 pages, 17 tables and 9 figures, a list of sources with 110 titles, 7 applications.

The aim of thesis is study of the nature and characteristics of the social protection of human resources as management function, development of proposals and recommendations concerning the improvement of the social protection system in the process of management of human resources.

The object of the research thesis is a system of social protection of Volodymyr-Volynsky Agrotechnical College.

The subject of the research thesis is a theoretical and applied principles of organisation of the social protection system in the institution, ways of its improvement.

The resulting findings and their novelty lies in expanding of the theoretical positions of the basic principles of social protection in the process of management of human resources; identifying of workforce of Volodymyr-Volynsky Agrotechnical College from the perspective of social risks; study of the system of social protection of human resources in the organization; development of practical recommendations for improving the mechanism of social protection of human resources in the researched organization studied on the basis of a systematic approach.

Keywords: system of social protection, human resources management, social policy organizations, social risks; social protection.

АНОТАЦІЯ

Мовчан Л. В. Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо - кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю 8.18010018 «Адміністративний менеджмент». – Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль, 2017.

Робота присвячена дослідженню реалізації механізму соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації.

У першому розділі розглянуто теоретико – правові засади соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації.

У другому розділі проведено аналіз чинної системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами Володимир – Волинського агротехнічного коледжу.

У третьому розділі запропоновано шляхи удосконалення механізму соціального захисту трудових ресурсів досліджуваної організації на засадах системного підходу.

Дипломна робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 110 найменувань і 7 додатків. Робота містить 17 таблиць і 9 рисунків.

ANNOTATION

Movchan Ludmyla. Formation of the social protection system in the management of labor force of the organization. – The Manuscript.

Research on the acquisition of educational and qualification level of "Master" in the specialty 8.18010018 "Administrative Management" in Ternopil National Economic University. - Ternopil, 2017.

Work is devoted to the implementation of social protection mechanisms in the process of management of human resources.

The first chapter deals with theoretical and legal basis of social protection in the process of management of human resources.

The second chapter analyses the effective social protection system in the process of management of human resources in Volodymyr-Volynsky Agrotechnical College.

In the third chapter the ways to improve the mechanism of social protection of workforce of the researched organization are studied on the basis of a system approach.

Thesis work consists of introduction, three chapters, conclusions, list of references with 110 titles and 7 applications. The work contains 17 tables and 9 figures.

ЗМІСТ

| | |
|--|-----|
| ВСТУП | 3 |
| РОЗДІЛ 1 Теоретико – правові засади соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації | 6 |
| 1.1.Соціальний захист трудових ресурсів організації як об’єкт управлінського впливу..... | 6 |
| 1.2.Управлінські функції з соціального захисту трудових ресурсів організації. | 14 |
| 1.3.Нормативно-правова база соціального захисту трудових ресурсів організації..... | 24 |
| Висновки до розділу 1..... | 34 |
| РОЗДІЛ 2. Аналіз чинної системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами Володимир – Волинського агротехнічного коледжу | 36 |
| 2.1. Ідентифікація трудових ресурсів досліджуваної організації з позиції соціальних ризиків..... | 36 |
| 2.2. Організація системи соціального захисту трудових ресурсів в досліджуваній організації..... | 50 |
| 2.3. Оцінка чинних форм соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами коледжу..... | 63 |
| Висновки до розділу 2..... | 79 |
| РОЗДІЛ 3. Побудова механізму соціального захисту трудових ресурсів досліджуваної організації на засадах системного підходу | 81 |
| 3.1. Удосконалення регламентування діяльності трудових ресурсів організації в контексті її соціальної відповідальності..... | 81 |
| 3.2. Управління соціальною безпекою діяльності трудових ресурсів досліджуваної організації..... | 98 |
| 3.3. Імплементация сучасних форм взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту трудових ресурсів..... | 105 |
| Висновки до розділу 3..... | 114 |
| ВИСНОВКИ | 116 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 120 |
| ДОДАТКИ | 127 |

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне суспільство вимагає повноцінного соціального захисту для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку. Економічні перетворення країни обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємопідтримки. Забезпечення гарантіями і задоволення потреб людей можуть і повинні здійснюватися і на рівні організації. Інтереси працівника і роботодавця взаємопов'язані, адже рівень ефективності діяльності і продуктивність праці прямо залежать від рівня соціальної захищеності персоналу. Тому важливим компонентом у діяльності підприємства є соціальний захист працівників, реалізація ідей соціальної справедливості в рамках організації, задоволення не тільки матеріальних, але й інших потреб персоналу. Від того, наскільки ефективно організовано систему соціального захисту персоналу залежать загальні результати діяльності організації, а відповідно і її менеджменту. З огляду на це проблема створення ефективної системи соціального захисту працівників потребує термінового, науково обґрунтованого вирішення. Аналіз сучасних проблем соціального захисту працівників свідчить про його перехідний стан та безсистемність. Цим обумовлена подальша необхідність пошуку шляхів вирішення соціальних проблем, безпеки та розвитку особистості в процесі управління трудовими ресурсами.

Аналіз останніх досліджень і наукових праць. Теоретико-методологічні та прикладні питання діяльності ефективної системи соціального захисту населення були й залишаються предметом постійних наукових досліджень і дискусій. Різні аспекти соціального захисту вивчали вчені Богиня Д. Р., Бондар І. М., Брюховецька Н. Ю., Геєць В. С., Кулачок Л. В., Лукінов І.К, Мандибуря В. П., Новикова О. М, Прогнімака Е. Д., Черняк В. С., Яременко О. В. та інші. У їхніх роботах визначені та сформовані методологічні принципи соціального захисту населення, соціальні та економічні ризики і регулювання системи

соціального захисту населення, в тому числі працюючого. Питання управління змістом робіт в організації в частині соціальної безпеки висвітлили А. Ф. Мельник, С. С. Велешук. Однак, незважаючи на певну опрацьованість даної проблеми, питання соціального захисту працівників на рівні підприємства та варіанти задоволення соціальних потреб працівників в умовах обмеженості економічних ресурсів вимагають подальшого дослідження. Крім того, в існуючих дослідженнях мало звернено увагу на соціальний захист такої категорії персоналу, як педагогічні працівники, що потребує окремого розгляду, мало приділено уваги соціальному захисту в процесі управління трудовими ресурсами державної установи.

Метою дипломної роботи є дослідження суті та особливостей соціального захисту трудових ресурсів як функції управління, розробка пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі **завдання**:

- визначити сутність соціального захисту трудових ресурсів організації як об'єкту управлінського впливу;
- розкрити зміст управлінських функцій з соціального захисту трудових ресурсів організації;
- охарактеризувати нормативно-правову базу соціального захисту трудових ресурсів організації;
- провести ідентифікацію трудових ресурсів організації з позиції соціальних ризиків;
- проаналізувати стан системи соціального захисту трудових ресурсів в досліджуваній організації;
- дати оцінку чинних форм соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами коледжу.
- розробити пропозиції щодо вдосконалення регламентування діяльності трудових ресурсів організації в контексті її соціальної відповідальності.

- надати рекомендації щодо удосконалення процесу управління соціальною безпекою діяльності трудових ресурсів досліджуваної організації;

- запропонувати заходи з імплементації сучасних форм взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту трудових ресурсів.

Об'єктом дослідження дипломної роботи є система соціального захисту працівників Володимир - Волинського агротехнічного коледжу.

Предметом дослідження дипломної роботи є теоретичні та прикладні засади організації системи соціального захисту в установі, шляхи її удосконалення.

Методи дослідження. Для виконання окреслених завдань використано сукупність загальнонаукових і спеціальних методів, які забезпечили об'єктивність і достовірність проведених досліджень: системного та факторного аналізу, наприклад, при виявленні соціальних ризиків організації; компаративного аналізу існуючих форм соціального захисту в установі; математичної статистики, техніко-економічних розрахунків; графічний метод.

Практична значущість результатів дослідження полягає у виробленні практичних рекомендацій з удосконалення системи соціального захисту персоналу в процесі управління трудовими ресурсами державного навчального закладу.

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей на тему «Формування системи соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами організації» у Збірнику студентської наукової конференції «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» (Тернопіль, ТНЕУ, 2016).

Структура роботи. Дипломна робота, зміст якої викладено на 127 сторінках, складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 110 найменувань, 7 додатків та містить 17 таблиць і 9 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Соціальний захист трудових ресурсів організації як об'єкт управлінського впливу

Соціальний захист і соціально - економічна підтримка населення є неодмінними складовими для існування будь - якої соціальної системи. Історично необхідність соціальної підтримки людей існувала з початкових періодів розвитку людства. Це допомагало людям пристосуватися до несприятливого природного та соціального середовища. З розвитком цивілізації функцію соціального захисту людей перейняла на себе держава. Ринкові умови господарювання ставлять відповідні вимоги в плані соціального захисту і забезпечення працівників і до роботодавців.

Як діяльність держави соціальний захист відноситься до одного із напрямів соціальної політики поряд із такими, як зайнятість населення, система охорони здоров'я, житлова політика, освіта тощо.

Існують різні теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «соціальний захист». Так, Міжнародна організація праці (далі - МОП) визначає поняття соціального захисту як загальну базову соціальну підтримку всім громадянам, незалежно від внесків або тривалості їх трудового стажу. Так, Конвенція МОП 1952 року і наступні міжнародні трудові норми містять дев'ять основних складових соціального захисту: медична допомога, допомога внаслідок хвороби, допомога по безробіттю, у зв'язку з народженням дитини, допомога сім'ям з дітьми, внаслідок виробничого травматизму і професійного захворювання, за інвалідністю, за віком, у випадку втрати годувальника. Тобто наявне широке трактування соціального захисту як соціальної підтримки, яка надається всьому населенню і метою якої є соціальна безпека [21].

У цілому виокремлюється два основні підходи до поняття «соціальний захист». Відповідно до першого підходу, соціальний захист трактується як широке поняття і стосується усієї соціальної сфери в державі. Соціальний захист у широкому розумінні включає соціальну допомогу, соціальні гарантії, соціальне страхування, а також заходи активного характеру (політика зайнятості, боротьба з безробіттям). Іншими словами, це діяльність держави, спрямована на забезпечення процесу формування і розвитку повноцінної особистості, виявлення й нейтралізацію негативних факторів, що впливають на неї, створення умов для самовизначення й ствердження у житті.

Під соціальним захистом у вузькому сенсі розуміють у першу чергу певну, обмежену сукупність дій, спрямованих на надання допомоги під час життєвих негараздів.

Термін «соціальний захист» має різні значення. В сучасній економічній думці він замінив термін «соціальне забезпечення», який передбачає, в більшості, функцію держави. Наприкінці ХХ ст. та на початку ХХІ століття українське суспільство переорієнтувалося на ринкову форму господарювання. В зв'язку з цим утворилися нові структури соціального захисту, які охоплюють як державу в цілому, так і окремі елементи господарського механізму (підприємства, фірми, акціонерні товариства, кооперативи, трудові організації тощо).

Тому термін «соціальне забезпечення» був значною мірою витіснений з практичної сфери новим терміном «соціальний захист» або «соціальна безпека». Хоча термін «соціальне забезпечення» продовжує існувати як правило стосовно непрацюючого населення, та сімей з низькими доходами, які не забезпечують собі суспільно необхідного прожиткового мінімуму.

За статтею 46 Конституції України право на соціальний захист включає право на забезпечення громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом [42].

Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Метою соціального захисту є, з одного боку, надання кожному можливості вільно розвиватися, реалізувати себе, свої здібності через забезпечення гідного життєвого рівня, а з другого боку, дотримання стабільності в суспільстві, соціальну солідарність, підвищення загального добробуту населення.

Соціальний захист як соціальний інститут, який представляє собою сукупність правових норм, покликаних вирішувати певні соціальні та економічні проблеми, в міжнародному контексті зазвичай має справу з встановленими законодавством категоріями громадян, які в силу втрати працездатності, відсутності роботи або з інших причин не мають достатніх коштів для задоволення своїх життєво важливих потреб і потреб непрацездатних членів сім'ї. В рамках систем соціального захисту таким громадянам при настанні встановлених законодавством несприятливих подій надається допомога компенсаційного характеру у грошовій і натуральній формах, а також у формі різного роду послуг. Крім того, системи соціального захисту здійснюють заходи профілактичного характеру, спрямовані на запобігання несприятливих подій [82].

Слід розрізняти два поняття: «соціальну захищеність» і «соціальний захист».

Соціальна захищеність - це конституційне і законодавче забезпечення всього комплексу прав і свобод людини. Соціальний захист - це більш конкретне поняття і зводиться до роботи по реалізації прав і свобод.

Аналіз проблеми соціального захисту призвів до пошуку відповіді на такі питання: Хто захищає? Кого захищає? Від чого захищає? Тобто слід з'ясувати, хто є суб'єктом і об'єктом соціального захисту, що є джерелами соціальної незахищеності.

До суб'єктів соціального захисту відносять: державу, підприємства та організації, профспілки, підприємців, та окремих осіб. Об'єктами соціального захисту є усе населення, в тому числі працездатне.

Сама система соціального захисту в широкому розумінні – це система правових, соціально-економічних і політичних гарантій, що є умовами для забезпечення засобів існування [32]:

- працездатним громадянам – за рахунок трудового внеску, економічної самостійності і підприємництва;
- соціально уразливим прошаркам – за рахунок держави, але не нижче встановленого законом прожиткового мінімуму.

Соціальний захист здійснюється в різних організаційно-правових формах, включаючи такі, як індивідуальна відповідальність роботодавців, страхування, соціальне страхування, адресна соціальна допомога, державне соціальне забезпечення та ін. Використання тих чи інших організаційно-правових форм соціального захисту може мати різні соціальні і економічні наслідки, які необхідно враховувати при здійсненні управління трудовими ресурсами.

Система соціального захисту в Україні включає (рис.1.1):

- систему соціального страхування: пенсії; допомога по безробіттю; система короткотермінових грошових допомог при хворобі, при народженні дитини;
- універсальні системи: програма допомоги сім'ям із дітьми; державні програми дотацій і житлових субсидій; допомога на поховання; державна система охорони здоров'я; державна система освіти.
- соціальний захист осіб, котрі постраждали в результаті аварії на ЧАЕС;

- систему соціальних допомог: цільові допомоги (грошові, натуральні, безготівкові, тобто пільги по оплаті); соціальне забезпечення (система інтернатних установ та територіальних центрів);

- соціальний захист через недержавні організації: соціальна допомога з фондів підприємств.

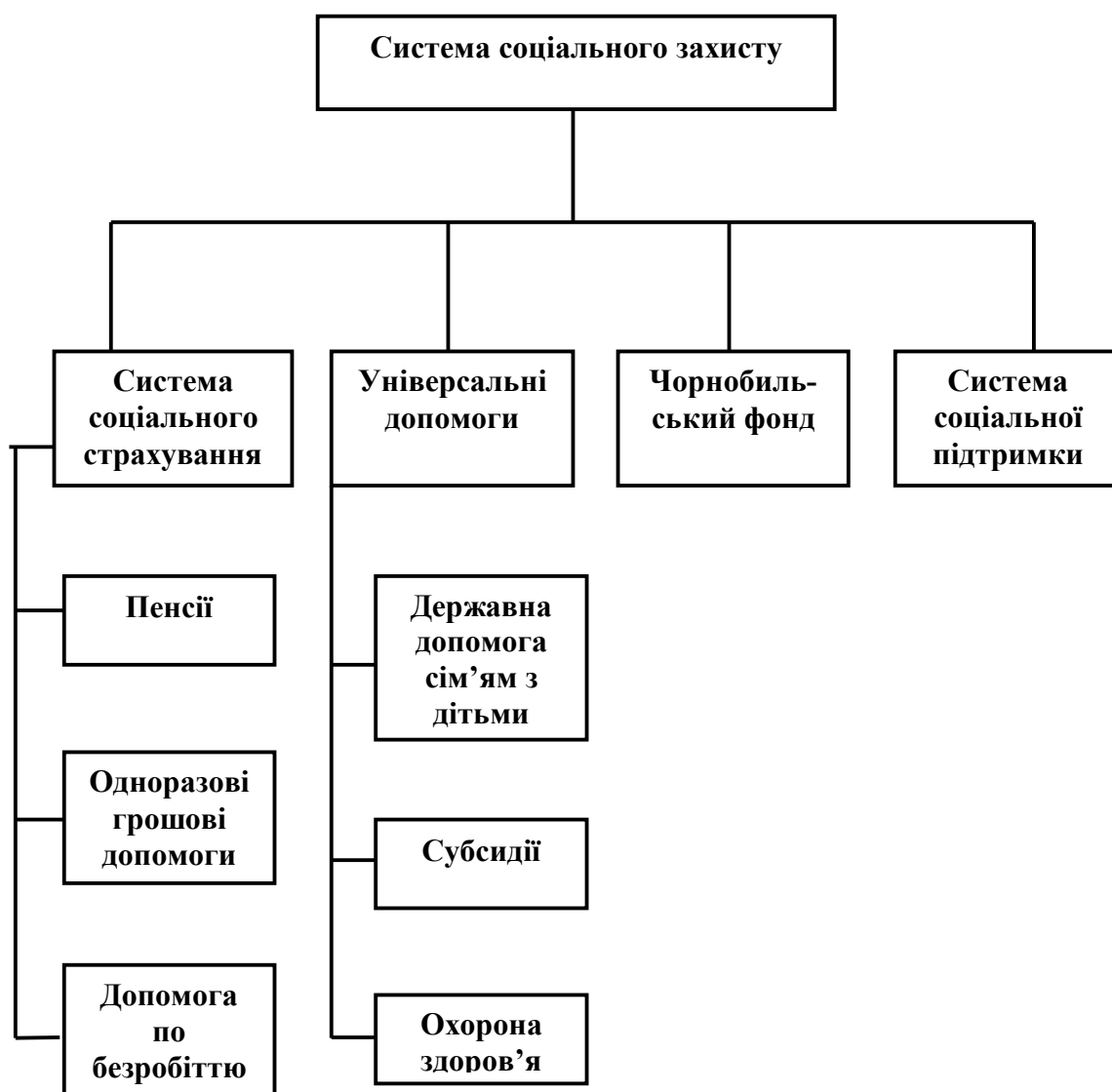


Рисунок 1.1 Система соціального захисту в Україні

Примітка. Наведено за [105].

Система соціального захисту населення складається з: соціального страхування; соціальної допомоги; соціальних гарантій.

У будь-якій державі є ціла система соціальних інститутів, які здійснюють соціальний захист громадян.

Найважливішим і найбільш потужним соціально-організаційним інститутом є держава. Важливу роль у виконанні функцій соціального захисту грають такі інститути, як страхові компанії, різні спеціалізовані фонди, добродійні організації, а також суспільні і політичні організації, що здійснюють соціальний захист соціальних груп і верств населення.

Підприємства, організації, установи теж є соціальними інститутами і грають важливу роль у суспільстві. Основна діяльність організації сама по собі не передбачає соціальний захист прав і інтересів працівників. Прагнення до досягнення основних цілей (підвищити ефективність діяльності) може привести до порушення їх прав і інтересів. Тому необхідні спеціальні інститути соціального захисту працівників на підприємстві. Інститутами, покликаними захищати робітників найманої праці, є професійні спілки.

Соціальний захист на рівні підприємства, організації здійснюється в процесі управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи організацій. Як суб'єкти управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих [46].

З погляду сучасних управлінських теорій, сутність управління людськими ресурсами полягає у тому, що люди розглядаються як найбільше надбання організації, яке необхідно розміщувати, мотивувати, розвивати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей організації.

Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального соціального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні організації.

Соціальна політика є важливим елементом діяльності будь-якої організації. Метою соціальної політики як системи управління персоналом є досягнення, збереження, зміцнення та розвитку кадрового потенціалу

організації, створення високопродуктивного колективу, найвищих кінцевих результатів діяльності підприємства[89].

Соціальне середовище організації становлять матеріальні, громадські й духовно - моральні умови, у яких працівники трудяться, живуть разом із сім'ями і де відбуваються розподіл і споживання благ, складаються реальні зв'язки між особистостями, знаходять вираз їх морально-етичні цінності.

Це середовище утворюють:

- сам персонал організації з його відмінностями демографічних і професійно - кваліфікаційним ознаками – статтю, віком, різноманітними міжособистісними і міжгруповими зв'язками;

- соціальної інфраструктури, включаючи об'єкти соціального призначення;

- складові якості трудового життя працівників, що визначають матеріальну й моральну винагороду праці, атмосферу солідарності, взаємодопомоги, ступінь згуртованості колективу, престижність співпраці.

Суб'єктом соціальної політики для підприємства виступають: власники підприємства, керівники, соціальна служба, первинна профспілкова організація. Власники і керівники підприємства визначають основних напрямів соціальної політики, вирішують питання фінансування. Соціальна служба реалізує соціальну політику й може мати різний статус.

Об'єктом соціальної політики для підприємства виступають працівники, які вступили в трудові відносини з роботодавцем.

Найважливішими принципами соціального захисту на виробництві є[87]:

- соціальна відповідальність суспільства та держави за дбайливе відношення до кожної особи, реалізацію її прав на працю, вибір професії, місце роботи та навчання, забезпечення захисту здоров'я та життя, компенсацію втрати працездатності;

- соціальна справедливість у галузі трудових відносин — рівна винагорода за рівну працю, право на безпеку та гігієну праці, збереження здоров'я, працездатності громадян, на соціальну допомогу в разі захворювань, на високий рівень компенсації загубленої працездатності, забезпечення медичної, соціальної та професійної реабілітації постраждалих на виробництві;

- всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків, забезпечення права на соціальний захист як головного орієнтиру соціально-економічного розвитку суспільства;

- мінімальний рівень соціальних і професійних ризиків, наявність відповідної інформації;

- багатосуб'єктність соціального захисту, суб'єктами якого повинні бути держава, роботодавці, професійні асоціації та об'єднання, регіональні органи управління;

- економічна та соціальна свобода працівників у галузі праці — вибір професії з мінімальним рівнем професійних та соціальних ризиків, можливість отримання професійної освіти, місця роботи;

- особиста відповідальність працівників за збереження свого здоров'я та працездатності.

Дотримання норм соціального захисту працівників підприємства чи організації на належному рівні дозволяє зменшити плинність кадрів, стабілізує соціальну ситуацію і збільшує прибуток підприємства. Отже, взаємодію ринкових відносин та соціального захисту необхідно враховувати не тільки на рівні всього суспільства, а й на рівні соціальних груп, конкретних трудових колективів, сім'ї та індивіда. Головна мета соціального захисту полягає в тому, щоб надати необхідну допомогу конкретній людині в складній життєвій ситуації.

Грамотно побудований соціальний захист працівників може і повинен вирішувати проблеми, з якими неминуче стикається організація, перш за все, у сфері управління персоналом.

У трудових відносинах учасниками виступають працівник і роботодавець, тобто підприємство, установа, організація незалежно від форм власності чи фізична особа, а у відносинах з соціального забезпечення – непрацездатний громадянин чи сім'я з одного боку і державний орган з соціального забезпечення – з іншого. Отже, коли матеріальне забезпечення працівника здійснюється за рахунок роботодавця, в такому випадку йдеться про соціальний захист саме в трудових правовідносинах.

Менеджмент у сфері соціального захисту за своїм призначенням орієнтується виключно на людей і їх потреби. В основному менеджерські рішення соціального спрямування носять не комерційний характер, тобто не планують одержання прибутку. Проте в перспективі вони покликані вирішувати питання підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності організації як засіб мотивування працівників, задоволення їх потреб та забезпечення сприятливих умов праці.

1.2. Управлінські функції з соціального захисту трудових ресурсів організації

Створення ефективної системи соціального захисту на підприємствах є невід'ємною умовою розвитку всякого суспільства, особливо в умовах ринку, виступає необхідною платою суспільства та бізнесу за соціальний мир, стабільність соціальної системи та можливість нормальної господарської діяльності. В умовах сучасного виробництва окремі приватні заходи щодо поліпшення умов праці, для попередження травматизму є неефективними. Тому здійснення їх повинно проходити комплексно, створюючи в загальній системі управління виробництвом підсистему керування безпекою праці, спрямованої на збереження здоров'я та працездатності людини. Розвиток цивілізованої держави може здійснюватись тільки разом з дією соціального захисту населення.

Все більше роботодавців намагаються захистити своїх працівників, але досвіду проведення грамотної соціальної політики в організації не у всіх вистачає. Лише деякі можуть сформулювати і реалізувати системну і чітку соціальну політику. В той же час матеріальна підтримка працівника забезпечує тільки його первинні потреби, для вирішення інших проблем необхідно поєднувати її з соціальними заходами.

Трудовий колектив є важливим суб'єктом і об'єктом державної політики, що здійснює такі функції: виробничо-економічну, політичну, управлінську, виховну та соціальну. Суть останньої полягає у поліпшенні матеріальних і культурних умов життя людей, прогресивному розвитку соціальної структури колективу, поліпшенні у ньому внутрішніх відносин, створенні сприятливого морально-психологічного клімату, участі в соціальному забезпеченні, розвитку сфери охорони здоров'я, організації допомоги в сімейному житті, дозвіллі, дотриманні принципів соціальної справедливості [56].

У будь-якому суспільстві соціальний захист виконує дві головні функції:

1. Зменшує негативні наслідки бідності шляхом надання короткотермінової допомоги малозабезпеченим верствам населення.
2. Запобігає бідності шляхом створення умов для участі громадян у соціальному страхуванні в працездатний період.

Ці функції перебувають у певній суперечності, тому перевага надається тій чи іншій з них залежно від економічної ситуації в країні. У кризові періоди пріоритет належить першій функції, яка є характерною для сучасного стану економіки і соціального захисту в Україні.

Соціальний захист – це заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці працівників, стимулювання їх лояльності та мотивації і забезпечення безпечного та гідного рівня життя [91]. Це система соціальних та економічних гарантій, закріплена законодавством. Вони забезпечуються як державою, так і підприємцями. Дана система складається з соціального

страхування, соціальних послуг та соціального забезпечення. Складові соціального захисту показано на рис. 1. 2.

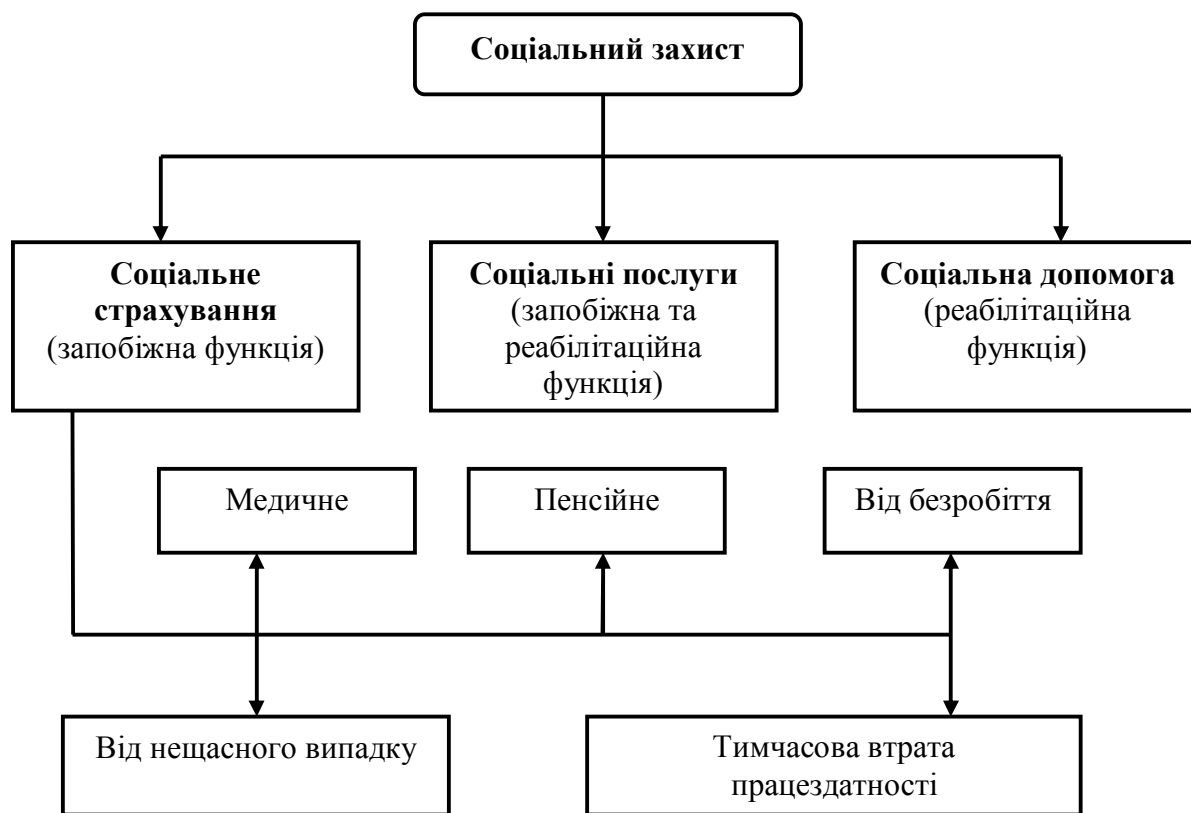


Рис. 1.2. Складові соціального захисту

Примітка. Наведено за [104].

Соціальне страхування є обов'язковим і являє собою страхування працівників від можливої зміни матеріального чи соціального стану, наприклад, припускаючи надання матеріальної допомоги при настанні інвалідності, отримання травми на виробництві, настання тимчасової непрацездатності.

Соціальні послуги представлені такими видами підтримки, як матеріальна допомога при народженні або смерті родича, оплата харчування. Організації з великим штатом і високим рівнем доходу надають більш широкі пакети, наприклад лікування працівників в оздоровчо-лікувальних закладах, мають власні культурні будинку та спортивні комплекси.

Соціальне забезпечення - це система заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення працівників при настанні страхового випадку, так і на

надання підтримки в задоволенні соціальних потреб працівників, а саме в навчанні, професійному розвитку.

Кожен працівник виступає найвищою цінністю при формуванні та реалізації соціальної політики організації. Тому найважливішою її метою має стати забезпечення працівникові гідного рівня життя, справедливої винагороди за трудову діяльність, захисту соціальних прав, соціального захисту. Роботодавець повинен нести відповідальність за працівника не тільки тоді, коли ця людина працює, але й у майбутньому, коли, віддавши всі свої сили на благо підприємства, людина втрачає працездатність.

Перелік задач і управлінських функцій з соціального захисту трудових ресурсів підприємства подано в таблиці 1. 1.

Таблиця 1.1

**Управлінські задачі і функції з соціального захисту персоналу
підприємства**

| № | Задачі | Функції |
|----------|--|--|
| 1. | Вивчення основних соціальних потреб і проблем працівників підприємства | <p>Організація і ведення на підприємстві соціологічної роботи, спрямованої на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формування стабільних трудових колективів; - використання соціально-психологічних факторів трудової мотивації працівників; - розробка і реалізація цільових програм і планів соціального розвитку на основі соціальних прогнозів і моделювання соціальних процесів згідно з цілями, стратегією і кадровою політикою підприємства; <p>Робота зі стабілізації трудових колективів, удосконалення соціальної структури професійно-кваліфікаційного складу.</p> <p>Підготовка пропозицій по:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оптимізації чисельності працівників; - підвищенню загальноосвітнього і культурно-технічного рівня працівників; - створенню і підтримці сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; - адаптації щойно прийнятих працівників; <p>Організація вивчення умов і змісту праці та їхнього впливу на задоволеність працею.</p> |

Продовження таблиці 1.1

| | | |
|----|--|---|
| 2. | Прогнозування | <p>Розробка заходів щодо:</p> <p>Участь в експертизі проектів будівництва і реконструкції об'єктів виробничого і невиробничого призначення з метою забезпечення обліку в них соціальних вимог і нормативів.</p> <p>Удосконалення системи матеріальних, соціально-культурних і морально-психологічних стимулів підвищення трудової і соціальної активності працівників.</p> <p>Упровадження засобів механізації і комп'ютерних технологій у діяльність соціологічних служб, зміцнення їхньої інформаційної бази.</p> |
| 3. | <p>Організація роботи з реалізації гарантій матеріально-побутового забезпечення і соціального захисту працівників підприємства</p> | <p>Контроль за забезпеченням соціального страхування працівників, дотриманням їхніх соціальних гарантій і цивільних прав.</p> <p>Розробка пропозицій щодо мір соціальної захищеності працівників підприємства в рамках колективно-договірного врегулювання трудових відносин.</p> <p>Розробка і реалізація заходів для:</p> <ul style="list-style-type: none"> - збереження здоров'я і підвищення змістовності дозвілля працюючих; - росту життєвого рівня працівників і членів їхніх родин; - задоволення потреб у житлі і побутових пристроях, різноманітних послугах; - соціальної захищеності окремих категорій працюючих (пенсіонерів, молоді, жінок); <p>Організація консультування працівників по правових і фінансових питаннях, проблемах жіночої праці, розробки пропозицій по наданню різних соціальних пільг працівникам підприємства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - компенсацій витрат на житло; - утримання дітей; - надання транспорту для поїздок на роботу; - медичного обслуговування; |
| 4. | <p>Організація роботи з виконання соціальних програм</p> | <p>Проведення лекцій, семінарів для вивчення працівниками підприємства соціально-психологічних методів керування соціальними процесами.</p> <p>Надання методичної допомоги підрозділам у розробці заходів щодо соціального розвитку трудових колективів, координація їхньої діяльності.</p> |

Примітка. Складено за [50, 81].

До форм соціального захисту працівників можна віднести [7]:

1. Забезпечення за рахунок коштів соціальних фондів роботодавця.

Колективним договором може бути передбачено надання працівникам соціальних допомог з відповідних фондів підприємства, в тому числі в зв'язку з народженням дитини працівника чи на поховання працівника або його близьких родичів. За рахунок коштів роботодавця може бути передбачено

придбання санаторно-курортних путівок або лікування чи оздоровлення працівників в закладах охорони здоров'я.

2. Обов'язкове державне соціальне страхування працівників, що здійснюється за рахунок роботодавців. Здійснення фінансування працівників і членів їх сімей в разі настання страхових випадків регулюється нормами права соціального забезпечення. За рахунок коштів соціального страхування виплачуються допомоги по безробіттю, від нещасних випадків на виробництві, тимчасової непрацездатності, вагітності і пологам, на народження дитини та на поховання, також виділяються кошти на придбання путівок на санаторно-курортне лікування працівників і членів їх сімей, а також пенсії.

3. Заходи по охороні праці; питання, пов'язані з виплатою заробітної плати, встановлення робочого часу та часу відпочинку.

4. Інші гарантії, пільги, компенсації, що встановлені трудовим законодавством, в тому числі при звільненні працівників, такі як переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників, переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу тощо.

У трудових колективах застосовуються різні форми (й обсяги) соціального захисту. Основні з них можуть передбачатися в угодах із адміністрацією (виплати, пільги, натуральна допомога та ін.), охоплювати не лише працівників, а й членів їхніх сімей, ветеранів. Для їхньої соціальної підтримки на підприємствах створюються відповідні фонди. Особлива роль у цьому належить професійним спілкам, які укладають колективні угоди з органами державного управління і роботодавцями. З профспілковими комітетами узгоджуються, зокрема, розмір прожиткового мінімуму, мінімальна заробітна плата, розміри індексації, субсидій та інші соціальні гарантії. На окремих підприємствах створено підрозділи соціального розвитку, які виконують додаткові функції соціального забезпечення трудового колективу, зокрема забезпечують працівників і ветеранів продуктами харчування,

споживчими товарами, вирішують житлово-побутові питання, а також питання оздоровлення працівників і їхніх сімей, організації дозвілля тощо, співпрацюють із дошкільними дитячими закладами. Соціальні служби тісно взаємодіють із адміністраціями виробничих підрозділів, громадськими організаціями та місцевими органами влади.

Головним елементом системи управління є кадри. Кадри – це постійний штатний склад кваліфікованих працівників підприємств, установ, організацій.

Основою системи управління кадрами являється кадрова політика, яка представляє собою довгострокову лінію вдосконалення кадрів.

Основною метою карової політики є своєчасне забезпечення організації персоналом потрібної якості та чисельності. Також вона має за мету [17]:

- забезпечення умов реалізації передбачених трудовим законодавством прав та обов'язків громадян;
- раціональне використання кадрового потенціалу;
- формування та підтримка ефективної роботи трудових колективів.

Основними різновидами кадрової політики вважаються політика відбору кадрів, політика навчання, політика оплати праці, політика формування кадрових процедур, політика соціальних відносин.

Одним з відділів, що займається кадровою політикою є зазвичай відділ соціального захисту працівників. Мета відділу соціального захисту – виконання прав та гарантій соціального захисту для кожного працівника.

До функції відділу соціального захисту відносять [16]:

- розробка форм соціального захисту працівників;
- планування та використання засобів соціального страхування;
- організація фонду матеріальної допомоги;
- оформлення пенсійних справ та праця з ветеранами праці;
- медичне та інші види соціального страхування робітників;
- організація виплати позик, всіх видів соціальних допомог, забезпечення санітарно-курортними путівками;

- організація соціального захисту молоді; тощо.

Мета відділу охорони праці та техніки безпеки – забезпечити безпеку та здорові умови для праці на кожному робочому місці. Функції цього відділу полягають у організації та координації роботи по охороні праці в організації; контролі за дотриманням законодавчих та інших нормативно-правових актів по охороні праці робітників; вдосконаленні профілактичної роботи по попередженню виробничого травматизму, професійних захворювань та покращенні умов праці; консультації робітників з питань охорони праці; аналіз та узагальнення пропозицій по використанню засобів з фонду охорони праці; аналіз показників та створення звіту по охороні праці.

Основну функціональну діяльність з соціального захисту трудових ресурсів підприємства, за відсутності соціального відділу, здійснює служба управління персоналом.

Робота служб управління персоналом має два напрямки – тактичний та стратегічний [27]. Стратегічний напрямок роботи служб управління кадрами орієнтується на формування кадрової політики організації, про яку розповідалося раніше.

В рамках тактичного напрямку виконується поточна кадрова робота, яка складається з: аналізу робочих місць та умов праці; планування та прогнозу потреби в кадрах; організації набору кадрів; регулювання заробітної плати; надання пільг та послуг; адаптації кадрів; оцінки кадрів; професійного навчання та підвищення кваліфікації на основі оцінки праці; планування кар'єри; переміщення та звільнення працівників; ведення кадрової документації.

Слід відзначити також, що соціальний захист є потужним способом мотивації працівників. Керівники завжди усвідомлювали, що необхідно спонукати людей працювати для цілей організації. Мотивація виражається у трудових мотивах і установках, якими керується працівник у своїй трудовій поведінці. В основі мотивів знаходяться потреби. Найбільш вдалу

класифікацію потреб розробив американський психолог А. Н. Маслоу. Він виділив п'ять рівнів потреб:

- фізіологічні потреби;
- потреби в безпеці;
- соціальні потреби;
- потреби у повазі, визнанні;
- потреби у самовираженні.

Відповідно до цих потреб у кожної людини своя власна структура трудової мотивації. Найважливіше значення для підвищення ефективності трудового процесу має стимулювання праці. Стимулювання праці ґрунтується переважно на матеріальних засобах винагороди, заохочення і санкцій, в якості яких виступає заробітна плата. З іншого боку, в період соціальних перетворень набуває важливого мотиваційного значення соціальний захист працівників, який включає в себе наступні напрямки [86]:

- забезпечення умов для зайнятості, що дозволяє співробітникам заробляти кошти для свого існування, а також створення вакантних робочих місць для підтримання мотивації персоналу;
- забезпечення безпечних умов праці для працівників і доступу громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та та можливості підвищувати професійний рівень фахівців;
- матеріальне забезпечення працівників і членів їх сімей прожитковим мінімумом на період, пов'язаний з робочим ризиком або трагедією, нещасним випадком, іншою ситуацією, яка вплинула на їх професійне життя (наприклад, виробничою травмою, народженням дитини, втратою родича, у випадках безробіття).

Забезпечення організацією даних умов є потужним стимулом для ефективної роботи персоналу, оскільки задовольняє не тільки первинні потреби працівників (фізіологічні), а й вторинні (соціальні). У свою чергу, це веде до підвищення ефективності діяльності організації, знизить відсоток

плинності кадрів. Ефективна соціальна політика дозволяє організації реалізувати свою основну мету, підвищує стабільність діяльності, збільшує довіру персоналу, інвесторів, а отже, підвищує конкурентоспроможність організації.

При цьому повинні враховуватись основні принципи механізму соціального захисту, котрий:

- повинен бути вбудований в систему економічних відносин, базуватися на ефективній праці працюючих;

- не може бути обмеженим гарантіями тільки в якій - небудь одній сфері життя;

- повинен опиратися на національні та культурні традиції народів, враховувати їх;

- повинен базуватися на іншому принципі мислення. Громадяни в першу чергу повинні прагнути захистити себе самі, а не чекати або домагатися визначених політичних рішень з даного питання;

- активно розвиває і формує в людині елементи самозахисту. Адже ніхто і ніщо так надійно не захистить працівника, як він сам.

Роботодавець повинен нести відповідальність за працівника не тільки тоді, коли ця людина працює, але й у майбутньому, коли людина втрачає працездатність.

Соціальне забезпечення працівників, розвиток їх особистості, збереження здоров'я є умовою успішної діяльності організації (фірми). В якості мотиваційного ресурсу управління, соціально-орієнтована кадрова політика підприємства і пов'язані з нею соціальні послуги повинна сприяти тому, щоб працівник задовольняв свої потреби, інтереси та ціннісні орієнтації.

Основними функціями соціальної політики є збільшення ефективності господарської діяльності організації, зменшення плинності кадрів, зокрема закріплення найкваліфікованіших фахівців. Також успішна соціальна політика

створює сприятливий імідж організації у очах світової громадськості, а деяких випадках і зменшення обсягу виплачуваної суми податків.

1.3. Нормативно-правова база соціального захисту трудових ресурсів організації

Для регулювання соціально - трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності.

Конституція України встановила право громадян на соціальний захист, у т. ч. й на соціальне забезпечення. Юридичний механізм забезпечення цього суб'єктивного права здійснюється за допомогою самостійної галузі права — права соціального забезпечення.

Право соціального забезпечення має свою систему, під якою слід розуміти науково обґрунтований, об'єктивно існуючий зв'язок інститутів і норм, що складають самостійну галузь права. Визначення системи сучасного права соціального забезпечення України ускладнюється тим, що у жодному законодавчому акті вона не встановлена. Єдиний акт, де передбачено основні її структурні частини, — це Концепція соціального забезпечення населення України (1993 р.), яка окреслює загальну будову галузі у напрямі її реформи. Однак Концепція не має юридичної сили закону [52].

Система права соціального забезпечення може бути встановлена за різними критеріями: функціональним, інституціональним, суб'єктивним та ін.

У цілому основні нормативні акти, що впливають на формування соціальної політики в Україні, можна згрупувати наступним чином:

- Конституція України, в якій встановлюється право на соціальний захист у ст. 46;
- декларації, хартії, конвенції та інші міжнародні угоди стосовно прав людини, які ратифіковані в Україні;
- міжнародні та міжурядові угоди;

- документи, що передбачають визначення основних принципів державної політики у сфері соціального захисту і є основою для планування політики у цій сфері;

- законодавство, в якому закріплюється надання і гарантування спеціальних прав;

- документи, що регламентують реалізацію соціальної політики щодо окремої групи громадян або певної проблеми, - укази, розпорядження Президента України, постанови, розпорядження Кабінету Міністрів України, накази, розпорядження, постанови відповідних міністерств та відомств;

- документи, що регламентують діяльність у соціальній сфері на місцевому рівні;

- акти органів місцевого самоврядування (постанови, рішення), що стосуються впровадження місцевих програм, заходів, встановлення окремих видів соціальної допомоги тощо.

Основи нормативно-правової бази соціальної політики визначають міжнародні та міжурядові угоди, що регламентують співпрацю і взаємодопомогу або забезпечення окремих прав та гарантій громадянам, а саме: Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія, Європейський кодекс соціального забезпечення, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, конвенції Міжнародної організації праці, такі як, наприклад, «Конвенція про політику в сфері зайнятості», «Конвенція про права дитини», «Конвенція про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності» та інші міжнародні акти [7].

Європейська хартія про основні соціальні права, підписана державами - членами Європейського Союзу містить права в галузі соціального забезпечення, які поділено на дві групи: права громадян, які працюють і мають право на адекватний соціальний захист і забезпечення в разі втрати заробітку внаслідок настання соціального ризику; права непрацюючих громадян, котрі

не мають засобів до існування і отримують соціальну допомоги в розмірі прожиткового мінімуму.

У Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, який Україна ратифікувала 19 жовтня 1973 р., визнається право кожної особи на соціальне забезпечення.

В умовах незалежної держави створення національної системи соціальних гарантій має першочергове значення. Основні принципи такої системи закладені в Конституції України, де зазначено, що громадяни України мають право [29]:

- на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

- на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законодавством. Пенсії, інші види соціальних виплат і допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового, встановленого законодавством. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними;

- на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування;

- на освіту.

Аналіз положень Конституції України дає підстави стверджувати, що в основному законі держави немає окремих правових норм, які гарантували б право громадянина на соціальні послуги.

Відповідно до статті 47 Конституції України держава взяла на себе зобов'язання створювати кожному громадянину можливості щодо будівництва,

купівлі або взяття в оренду житла. Особам, які потребують соціального захисту, гарантовано право надання житла державою або органом місцевого самоврядування безкоштовно або за доступну для них плату. За цією статтею кожному громадянину гарантовано право на притулок.

Нормою статті 36 Конституції гарантується усім громадянам України право на свободу вибору громадських організацій для захисту своїх прав і свобод, а також для задоволення своїх інтересів (економічних, соціальних, культурних та ін.). Статтею 40 встановлено право громадян на звернення до органів державної влади, їх посадових і службових осіб, що важливо у випадку незадоволення якістю надання їм соціальних послуг тощо. У статті 48, якою гарантується кожному громадянину право на достатній життєвий рівень, стаття 52 закріплює право дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, на державне утримання та інші статті Конституції також певною мірою є базою для визначення соціальних правових норм, розроблення законодавчих і підзаконних правових актів щодо надання соціальних послуг в Україні.

Другий (законодавчий) рівень нормативно-правового регулювання системи регламентується певними законодавчими актами, до основних з яких слід віднести такі Закони України як: «Про соціальні послуги»; «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»; «Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям»; «Про основи соціального захисту бездомних громадян і безпритульних»; «Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам»; «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю»; «Про об'єднання громадян»; «Про звернення громадян» та ін.

Другий рівень нормативно-правового регулювання системи у цілому є досить розгалуженим, що призводить до непоодиноких випадків колізій норм права у чинному законодавстві [45] .

Серед нормативних актів соціального забезпечення важливе місце посідають Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.98, де сформульовані основні принципи, форми і види соціального страхування працівників і членів їх сімей, Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 05.10.01, який визначає правові засади формування та застосування соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій.

Законом України "Про зайнятість населення" (стаття 11) гарантується право громадян на соціальний захист у сфері зайнятості та право на одержання допомоги по безробіттю особам, визнаним у встановленому порядку безробітними. Відповідно до статті 7 цього закону за рішенням місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад може встановлюватись транспортна доступність та інші критерії підходящої роботи, які посилюють соціальний захист населення.

Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" (стаття 2) визначаються принципи страхування на випадок безробіття: надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав; обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно, а також громадянами - суб'єктами підприємницької діяльності; цільового використання коштів страхування на випадок безробіття солідарності та субсидування тощо.

У регулюванні пенсійних відносин важлива роль належить Закону України «Про пенсійне забезпечення». Закон гарантує усім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок коштів

Пенсійного фонду шляхом надання трудових і соціальних пенсій. У сфері пенсійного забезпечення діють також й інші закони.

Пенсійна система охоплює непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким проводяться у формі пенсій, надбавок та підвищення до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію та інвалідам.

Закон України «Про пенсійне забезпечення» визначає два види пенсій: трудові та соціальні.

Трудові пенсії є чотирьох видів: за віком, з інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років. Перші призначаються особам, які мають необхідний трудовий стаж та досягли відповідного віку, тобто це особи, які займалися суспільно корисною працею.

Пенсійна система доповнюється системою пільг, компенсацій, гарантій, програмою житлових субсидій та іншими видами державної соціальної допомоги громадянам похилого віку, інвалідам, сім'ям з дітьми тощо.

Законодавча база системи соціального захисту населення, в тому числі працездатного, охоплює не лише пенсійне забезпечення, але й медичне, соціальне страхування, сферу зайнятості, соціальну політику, тощо.

Закон України "Про охорону праці" був прийнятий Верховною Радою 14 жовтня 1992 року, тобто невдовзі після набуття Україною незалежності. Потім він був переглянутий і затверджений Президентом України в новій редакції 21 листопада 2002 р. В ньому наводяться визначення понять охорони праці, роботодавця, працівника; наголошується, що основними принципами державної політики в галузі охорони праці є пріоритет життя та здоров'я людини перед будь-якими результатами виробничої діяльності, її соціальний захист та відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю, повної відповідальності роботодавця за створення безпечних і здорових умов праці шляхом суцільного

контролю та ін. У Законі є, між іншим, статті про охорону праці жінок, неповнолітніх, інвалідів.

Законом «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року визначено правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів і нормативів, спрямованих на реалізацію закріплених Конституцією України та законами України основних соціальних гарантій. Цей закон створив основу для послідовного вдосконалення діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення згідно з європейською моделлю.

Основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг закріплені в Законі «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 р. Формування системи соціальних послуг продовжилося прийняттям Концепції реформування системи соціальних послуг від 13 квітня 2007 р. У документі зазначено, що якщо розбудова системи соціального захисту розпочалася з реформи пенсійного забезпечення та соціальних виплат, то наступний етап передбачає реформування системи соціальних послуг з метою підвищення їх якості. Це завдання спрямоване на посилення захисту конституційних прав та свобод громадян, забезпечення поваги до кожної людини, її гідності та гуманізму.

Система соціальних послуг, згідно з Концепцією, повинна відповідати таким вимогам:

- орієнтованість на задоволення потреб отримувачів послуг;
- адресність надання послуг;
- залучення отримувача послуг до розв'язання власних проблем;
- децентралізація системи надання соціальних послуг;
- створення для надавачів соціальних послуг усіх форм власності рівних умов на ринку таких послуг;
- ефективність надання соціальних послуг;
- прозорість та підзвітність системи соціальних послуг;
- забезпечення якості соціальних послуг;

- використання найкращого досвіду.

Третій (підзаконний) рівень нормативно-правового регулювання системи утворюють підзаконні нормативно-правові акти: укази Президента України, постанови, розпорядження КМУ, накази міністерств, їх територіальних органів та ін.

Крім того, соціальний захист тісно пов'язаний з диференціацією норм трудового права за соціально-демографічними критеріями. Незважаючи на те, що ст. 2-1 КЗпП України забезпечує рівність трудових прав усіх громадян, держава одночасно встановлює додаткові гарантії працездатним громадянам у працездатному віці, що потребують соціального захисту. До таких громадян належать вагітні жінки, неповнолітні, особи, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС, інваліди, діти війни та інші особи.

Нормативними інструментами соціального захисту працівників є галузева угода та колективний договір. Соціальне значення цих документів полягає в тому, що ці нормативно-правові документи забезпечують регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці та укладаються з метою узгодження інтересів найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу та досягнення соціальної злагоди на конкретному підприємстві.

У Господарському кодексі та Законі України «Про колективні договори і угоди» зазначено, що на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником і трудовим колективом, або між їх уповноваженими органами повинен укладатися колективний договір.

Колективна угода – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на мезо- та макрорівнях, зокрема на рівні галузі (галузева угода), регіону (регіональна угода) або країни (генеральна угода) між представниками найманих працівників, роботодавців і органів державної влади [96].

Колективний договір – це правовий акт, що укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на підприємствах, в установах,

організаціях чи їх структурних підрозділах усіх форм власності й господарювання між найманими працівниками і роботодавцем для узгодження їх інтересів. Він є двостороннім та укладається в організаціях і на підприємствах для регулювання трудових відносин між робітниками (профспілковим комітетом) та роботодавцями (адміністрацією), регулює трудові відносини, конкретизуючи, доповнюючи й розвиваючи норми, прийняті в галузевій, регіональній та генеральній угодах.

Коло осіб, на яких поширюється соціальний захист, в тому числі в трудових правовідносинах, види і форми соціального захисту, умови та порядок їх застосування зазвичай визначаються окремими нормативними актами.

Так, питання соціального захисту науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників ВНЗ передбачені Законом України "Про вищу освіту". Зокрема, законом визначені питання тривалості робочого часу, прав і гарантій даної категорії працівників.

Стаття 57 Закону України «Про освіту» передбачає такі гарантії педагогічним, науково-педагогічним та іншим категоріям працівників вищих навчальних закладів:

- створення належних умов праці, підвищення кваліфікації, побуту, відпочинку та медичного обслуговування;
- виплата у разі втрати роботи компенсації відповідно до Закону України "Про зайнятість населення";
- забезпечення зарахування до науково-педагогічного стажу робіт за сумісництвом у разі виконання навчальних обов'язків не менше ніж 180 годин на рік;
- надання гарантії та встановлення заохочень, передбачених статтями 57 і 58 Закону України "Про освіту".

Соціально-економічні заходи з соціального захисту крім матеріального забезпечення та обслуговування передбачають компенсаційні виплати, відшкодування, поновлення прав та інші соціальні гарантії, які можуть

визначатися нормами не тільки права соціального забезпечення, а й інших галузей права – трудового, цивільного, адміністративного, фінансового та інших.

Створення національної системи соціального забезпечення населення – процес довготривалий, багатоступеневий, тісно пов'язаний з економічними, фінансовими та адміністративними реаліями. Наразі правова база, якою регламентуються питання надання соціальних послуг населенню в Україні, незважаючи на існування цілої низки нормативно-правових актів, потребує внесення змін і вдосконалення, оскільки чинне законодавство не повністю відповідає відповідним міжнародним стандартам. Крім цього, законодавчі акти, якими регулюється питання надання соціальних послуг населенню в Україні містять чимало прогалин і недоліків, які зумовлюють правову неврегульованість цієї сфери, унеможливають подальше здійснення реформування цієї системи та суттєво перешкоджають її ефективній організації та функціонуванню.

У комплексі проблем розвитку української держави особливого значення набуває вирішення завдань, що передбачають формування надійної системи соціального захисту населення. Основні спрямування державної соціально-захисної політики націлені на багатовекторність задоволення потреб населення шляхом підвищення ролі трудового доходу, захист населення від зростання цін, гарантоване забезпечення прожиткового мінімуму, індексацію заробітної плати. Виходячи з цього, слід звернути увагу на основні напрямки соціальної політики в Україні [95] .

На сьогодні залишається проблема реалізації міжнародно-правових гарантій соціальних прав громадян і міжнародно-правових зобов'язань України щодо модернізації діючої системи соціального захисту в національному законодавстві. У переважній більшості випадків закони з питань ратифікації міжнародних договорів приймаються без одночасного прийняття нових або внесення змін до чинних законів України, що впливають із цих договорів [12].

Кількість нормативних актів, що встановлюють соціальний захист певних осіб, враховуючи природні, екологічні, соціально-демографічні та інші причини, постійно зростає, що створює перешкоди для роботодавця щодо належного дотримання та застосування всіх нормативних актів.

Висновки до розділу 1

Таким чином, підсумовуючи вищесказане, можна зробити наступні висновки:

1. Соціальний захист є системою заходів, що здійснюються як на рівні держави, так і на рівні організації. Для держави він є показником розвитку економіки і демократії. На рівні організації соціальний захист працівників необхідний для підвищення продуктивності праці і ефективності діяльності, як один із визначальних способів мотивування праці.

2. Питання соціального захисту передбачено Конституцією України та розглядається різними галузями права.

3. Можна виділити кілька принципів механізму соціального захисту персоналу організації: диференційований підхід до соціального захисту різних верств населення; комплексність гарантій – соціальний захист не повинен обмежуватися лише одним колом гарантій; соціальний захист повинен ґрунтуватися на особистому трудовому внеску працівника; працівник сам повинен бути суб'єктом соціального захисту, тобто використовувати соціальний самозахист.

4. Соціальний захист персоналу організації включає в себе такі напрямки:

- створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників;

- запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ

громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;

- забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника тощо.

5. Від того, як захищене населення, залежить добробут суспільства, ступінь соціальної стабільності та здатності протистояти чинникам зовнішнього середовища.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЧИННОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ВОЛОДИМИР - ВОЛИНСЬКОГО АГРОТЕХНІЧНОГО КОЛЕДЖУ

2.1. Ідентифікація трудових ресурсів досліджуваної організації з позиції соціальних ризиків

Володимир - Волинський агротехнічний коледж (ВВАК) – вищий навчальний заклад першого рівня акредитації, який проводить освітню діяльність, пов'язану з здобуттям вищої освіти освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста за кількома спеціальностями і має відповідний рівень кадрового та матеріально - технічного забезпечення.

Відповідно до статуту ВВАК [109], основними напрямками його діяльності є: підготовка згідно з державним замовленням і договірними зобов'язаннями фахівців ОКР "Молодший спеціаліст" для потреб аграрного сектору економіки; підготовка випускників до вступу у вищі навчальні заклади; перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців; освітня, методична, видавнича, фінансово-господарська, виробничо-комерційна діяльність; організація і проведення раціоналізаторських та дослідницьких робіт; надання освітніх та інших послуг; здійснення зовнішніх зв'язків.

За результатами ліцензування ВВАК здійснює підготовку фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста за чотирма напрямками: „Техніка та енергетика аграрного виробництва”, „Геодезія та землеустрій”, „Право”, „Транспорт” .

Для здійснення своєї діяльності коледж має відповідне кадрове забезпечення та матеріально – технічну базу. Структура персоналу по роках подана в таблиці 2.1.

Таблиця 2. 1

**Кількісний склад персоналу Володимир – Волинського
агротехнічного коледжу**

| Категорії персоналу | 2014 р. | 2015 р. | 2016 р. (план) | 2016 р. у % до 2015р. |
|--|---------|---------|-------------------|-----------------------------|
| 1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб, в тому числі: | 208 | 198 | 184 | 92,9 |
| педагогічні працівники | 98 | 95 | 89 | 93,7 |
| лаборанти | 10 | 9 | 8 | 88,9 |
| майстри виробничого навчання | 10 | 9 | 8 | 88,9 |
| службовий персонал | 20 | 19 | 17 | 94,7 |
| працівники бухгалтерії | 9 | 8 | 8 | 100,0 |
| працівники бібліотеки | 5 | 4 | 4 | 100,0 |
| працівники їдальні і буфету | 7 | 6 | 6 | 100,0 |
| технічний персонал | 31 | 30 | 28 | 93,3 |
| чергові гуртожитків | 6 | 6 | 5 | 83,3 |
| працівники навчально – дослідного господарства | 12 | 12 | 11 | 91,7 |

Примітка. Розраховано автором за [110].

Як видно з даних таблиці 2.1, кількісний склад працівників зменшується практично по всіх категоріях. Найбільш питому вагу складають педагогічні працівники.

В основу юридичного механізму соціального захисту покладено категорію соціального ризику. У широкому розумінні усі ризики, які спіткають людину протягом її життя, є соціальними, адже вони зумовлені нашим суспільним буттям.

У ринкових відносинах проблема соціальних ризиків є досить актуальною. Однією з важливих функцій соціального захисту є уникнення соціального ризику.

Соціальні ризики можна визначити як такі події в житті людини, за яких виникає небезпека втрати матеріальних засобів для задоволення її першочергових потреб, необхідних для збереження і відтворення повноцінного життя як члена людського суспільства.

У випадку настання соціального ризику особа має право на соціальне забезпечення через систему загальнообов'язкового соціального страхування або соціальної державної допомоги.

Правовим підґрунтям визначення таких обставин є положення законодавства щодо соціального захисту. За змістом найчастіше виокремлюються такі соціальні ризики, як непрацездатність, безробіття (часткове безробіття), втрата годувальника та малозабезпеченість.

Проаналізувавши національне законодавство про соціальне забезпечення, можна виділити такі групи соціальних ризиків [54]:

- демографічного походження (наприклад, вагітність та пологи; наявність малолітніх дітей);
- економічного походження (малозабезпеченість, безробіття з незалежних від особи обставин);
- фізіологічного походження (повна, часткова, тимчасова втрата працездатності).

Соціальні ризики можна згрупувати залежно від ступеня типовості та причини виникнення в такі види: загальнолюдські, професійні, державно-політичні, техногенні та екологічні [58].

Загальнолюдські ризики, у свою чергу, можна поділити на загальнопоширені й незагальнопоширені. Загальнопоширені соціальні ризики спіткають кожну людину. Такі ризики зумовлені біологічною, фізіологічною і соціальною природою людини, отже, мають об'єктивний характер, є загальнопоширеними, типовими для людської спільноти, притаманні переважно кожній людині як члену людського суспільства. Виникнення їх має дуже високу ступінь вірогідності, а такі обставини, як народження і смерть,

трапляються обов'язково. До них слід віднести хворобу, непрацездатність, материнство, сімейні витрати, безробіття, старість, кончину, вдовство.

Крім перелічених, слід урахувати й інші, "нетрадиційні", ризики, такі як нужда, бідність, потреба у сторонньому догляді через самотність, сирітство, необхідність догляду та утримання непрацездатних членів сім'ї, жорстоке поводження в сім'ї тощо.

За критерієм організаційно-правової форми соціального забезпечення соціальні ризики можна класифікувати на страхові, тобто ті, які забезпечуються в рамках системи загальнообов'язкового соціального страхування, та нестрахові – забезпечуються в рамках системи соціальної державної допомоги. [54].

В Україні законодавством передбачено право застрахованих громадян на матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням при настанні таких страхових випадків: тимчасова непрацездатність, вагітність і пологи, догляд за малолітньою дитиною, інвалідність, хвороба, досягнення пенсійного віку, смерть годувальника, безробіття, соціальні послуги та інші матеріальні витрати, пов'язані з певними обставинами, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання (ст. 26 Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

Підтримка сімей з дітьми вважається найважливішим завданням соціальної держави. На даний час десять працівниць коледжу перебувають у відпустці по догляду за дитиною. Більшість працівників мають на утриманні малолітніх дітей або таких що навчаються у ВНЗ, а тому потребують підтримки.

У зв'язку з дослідженням рівня соціального захисту працівників та з метою вивчення соціальних проблем та ризиків персоналу серед членів трудового колективу коледжу проводилось соціологічне опитування.

Для цього була сформована опитувальна анкета. Аналогічна анкета також була опублікована на офіційному сайті установи. До організації опитування залучались представники різних структурних підрозділів, відповідно до штатного розпису коледжу, витяг з якого поданий в додатку А.

Всього опитано 54 працівника коледжу, з яких 28 (52%) жінок і 26 (48%) чоловіків. Респондентів за віком: до 30 років – 9 (16,7%), від 31 до 55 років – 39 (72,2%), старше 55 років – 6 (11,1%). Опитування серед представників різних професійних груп проводилося пропорційно.

Респондентам було запропоновано анонімно відповісти на запитання і висловити побажання по удосконаленню системи соціального захисту в організації. Зміст опитувальної анкети поданий в додатку Б даної роботи.

Детальний звіт про підсумки проведеного соціологічного дослідження висвітлено в додатку В.

З результатів опитування видно, що працівники коледжу та члени їх родин користуються практично всіма державними пільгами і допомогами, зокрема, такими як державна допомога сім'ям з дітьми; державна соціальна допомога інвалідам з дитинства та дітям - інвалідам; державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям; субсидія для відшкодування витрат на оплату житлово – комунальних послуг (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Дані про використання респондентами державних пільг і допомог

| № п/п | Вид державної пільги чи допомоги | Частота |
|-------|--|---------|
| 1. | Державна допомога сім'ям з дітьми | 2 |
| 2. | Державна соціальна допомога інвалідам з дитинства та дітям –інвалідам | 1 |
| 3. | Допомога на догляд | 0 |
| 4. | Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям | 9 |
| 5. | Субсидія для відшкодування витрат на оплату житлово – комунальних послуг | 27 |
| 6. | Допомога на поховання | 14 |

Продовження таблиці 2.3

| | | |
|----|--|---|
| 7. | Тимчасова державна допомога дітям | 1 |
| 8. | Соціальна допомога особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам | 3 |
| 9. | Соціальна допомога на дітей - сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування | 1 |

Примітка. Складено автором

Враховуючи невеликі розміри державних соціальних допомог, дані ризики мають враховуватись на рівні навчального закладу, адміністрація повинна передбачити соціальну підтримку даних категорій осіб.

Значне місце у системі ризиків посідають повна, часткова, тимчасова втрата працездатності, що зумовлюють такий фізіологічний стан особи як її непрацездатність.

Нездатність до праці може мати місце за деяких обставин [80]:

- через фізичні вади особи;
- через фізичну чи розумову обмеженість;
- через відсутність попиту на роботу і неспроможність державної служби зайнятості надати особі підходящу роботу (безробіття);
- внаслідок інших поважних обставин (наприклад, догляд за малолітньою або хворою дитиною, хворим членом сім'ї тощо).

Непрацездатність може бути наслідком старості, загального захворювання (хвороби) або ж настати внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання.

У Володимир – Волинському агротехнічному коледжі працюють 11 інвалідів загального захворювання. За даними бухгалтерської звітності у 2015 році 14 працівників отримували виплати через тимчасову втрату працездатності в результаті хвороби.

Конституція України закріплює право громадян на соціальний захист у разі старості (ч. 2 ст. 46). Виникнення у особи права на соціальне забезпечення

пов'язують із настанням пенсійного віку. Серед працівників коледжу 23 працюючі пенсіонери.

Професійні ризики утворюють окрему видову групу соціальних ризиків, вони зумовлені негативними факторами виробництва — небезпечними, шкідливими, важкими умовами праці, які, у свою чергу, можуть спричинити трудове каліцтво, професійне захворювання.

Володимир - Волинський агротехнічний коледж має технічне спрямування. Для практичного навчання майбутніх механіків та електриків використовується велика кількість обладнання, в тому числі електричного, що несе за собою підвищену небезпеку. Тому питання техногенної безпеки працівників, зокрема майстрів виробничого навчання, викладачів спецдисциплін, робітників є досить актуальним.

Нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого чинника чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть, зокрема від одержання поранення, травми, опіку тощо [30]. До професійного захворювання відносять хвороби, що виникли внаслідок професійної діяльності та зумовлюються виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших чинників, пов'язаних з роботою. Перелік таких захворювань закріплений в Постанові Кабінету Міністрів України "Про затвердження переліку професійних захворювань" (від 8 листопада 2000 року №1662)

Виробнича санітарія визначає санітарно-гігієнічні вимоги з підтримки нормальних умов праці при здійсненні виробничого процесу. Вона передбачає вивчення питання дії на людину і захист в умовах виробництва від ряду несприятливих фізичних та психофізіологічних чинників (температури, вогкості, загазованості, шуму, вібрації та ін.). Кожен з цих факторів впливає на організм людини, викликає у ньому функціональні зміни, професійні захворювання або отруєння. Класифікація умов праці подана в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Класифікація робіт відповідно до умов праці

| Ступінь складності | Характеристика |
|---------------------|--|
| Комфортні | Роботи, що виконуються в умовах, близьких до фізіологічного комфорту. При цьому фізичні і нервово-емоційні навантаження повністю відповідають фізіологічним можливостям людини |
| Відповідні | Роботи, що виконуються в сприятливих умовах праці, що не перевищують гранично допустимі значення виробничих факторів |
| Несприятливі | Роботи, що виконуються в несприятливих умовах праці. Вони можуть бути усунені при поліпшенні режиму праці та відпочинку в даних умовах |
| Шкідливі | Роботи, які характеризуються деякими передпатологічними явищами і істотним зниженням працездатності, погіршенням точності і швидкості звичних робочих рухів, збільшенням кількості помилок |
| Екстремальні | Роботи, що виконуються в несприятливих (екстремальних) умовах праці, що призводять в кінці робочого дня чи тижня до патологічного стану організму |
| Неприпустимі | Виконання цих робіт призводить до патологічних змін, що відмічаються незабаром після початку роботи, носять гострий і стійкий характер |

Примітка. Складено за [55].

Проаналізувавши стан робочих місць у коледжі, їх можна віднести до перших чотирьох типів (табл. 2.4). За останні 20 років у коледжі не було нещасних випадків та професійних захворювань працівників, зокрема завдяки добре налагодженій системі заходів з охорони праці в установі. Проте дані ризики завжди слід враховувати. З цією метою проводиться періодична атестація робочих місць, які мають підвищену небезпеку. Згідно даним атестаційної комісії від 4. 11. 2016 року робочим місцем зі шкідливими умовами праці визнано їдальню (додаток Г). Кухарю за роботу в шкідливих умовах праці встановлене право на пільги та компенсації. В попередні роки до шкідливих умов праці відносили посаду електрогазозварника, комірника,

зайнятого відпусканням етилового бензину та тракториста – машиніста сільськогосподарського виробництва. На даний час ці посади скорочені, хоча дані роботи виконуються. Також викладачі та лаборанти відділення «Монтаж, обслуговування та ремонт електротехнічних установок АПК» щороку проходять навчання з електробезпеки з метою запобігання нещасних випадків.

За результатами проведеного анкетування в коледжі більше, ніж половина опитаних не задоволені умовами праці (рис. 2.1). Це, насамперед, пов'язано з низьким температурним режимом в приміщеннях та поганим матеріальним забезпеченням робочих місць через брак фінансування.

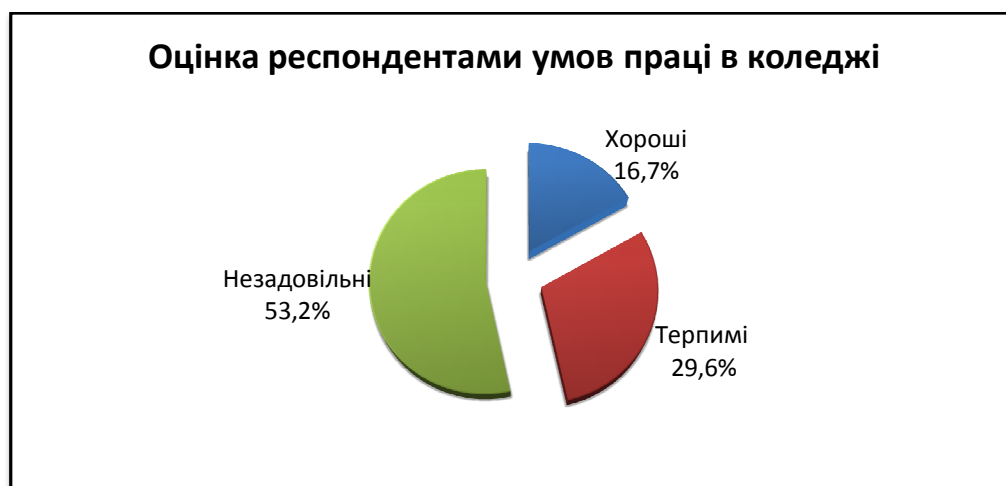


Рис. 2.1. Оцінка умов праці в коледжі

Примітка. Складено автором

Ще одним соціальним ризиком є безробіття. Визначення поняття безробіття як соціального ризику ні в законодавстві, ні в науковій літературі не подається. Пункт 9 ст. 1 Закону "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" замість поняття безробіття легалізує поняття втрата роботи з незалежних від застрахованих осіб обставин (тобто безробіття).

Незалежними від особи обставинами припинення трудового договору визнаються [35]: за угодою сторін; унаслідок закінчення строку трудового

договору; у зв'язку із призовом або вступом на військову службу; за власним бажанням у разі неможливості продовження роботи, а також невиконання власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного договору чи трудового договору; розірвання строкового договору з ініціативи працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором; у результаті змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства, перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників; унаслідок виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі через недостатню кваліфікацію або стан здоров'я, які перешкоджають продовження роботи; у зв'язку із нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Дані про звільнення працівників Володимир – Волинського агротехнічного коледжу за 2010 – 2015 роки наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Дані про звільнення працівників Володимир – Волинського агротехнічного коледжу з займаних посад у 2010 – 2015 роках

| № п/п | Причина звільнення | Кількість працівників |
|--------------|--|------------------------------|
| 1. | За згодою сторін | 3 |
| 2. | Внаслідок закінчення строку трудового договору | 5 |
| 3. | У зв'язку із призовом або вступом на військову службу | 1 |
| 4. | За власним бажанням у разі неможливості продовження роботи | 6 |
| 5. | Розірвання строкового договору з ініціативи працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором | 1 |
| 6. | Внаслідок виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі через недостатню кваліфікацію | - |
| 7. | Внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу | 3 |
| 8. | У результаті змін в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників | 3 |

Примітка. Узагальнено автором.

Під частковим безробіттям розуміють вимушене тимчасове скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу, перерва в одержанні заробітку або скорочення його розміру внаслідок тимчасового припинення виробництва без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру. 2013 та 2015 роках працівники протягом місяця перебували вимушеній відпустці без збереження заробітної плати зв'язку з дефіцитом коштів. Не виключено, що дані заходи дирекцією коледжу будуть використовуватись надалі.

Серед нетрадиційних ризиків на особливу увагу заслуговує такий соціальний ризик, як малозабезпеченість. Малозабезпеченість як соціальний ризик визначає неспроможність особи чи сім'ї з огляду на об'єктивні чинники забезпечити власний дохід на рівні прожиткового рівня в державі [66]. Малозабезпеченість є нестраховим соціальним ризиком та забезпечується в системі державної соціальної допомоги (за рахунок коштів місцевих бюджетів).

У коледжі нема чіткої статистики стосовно того, яка частина працівників віднесена до категорії малозабезпечених сімей, проте певний висновок про матеріальний стан персоналу можна зробити за результатами анкетування (див. додатки Б, В). Половина опитаних працівників коледжу оцінили свій матеріальний стан як середній, 27, 8% вважають його поганим (таблиця 2.6). Це потенційно ті особи, які потребуватимуть соціального захисту, в тому числі в зв'язку з малозабезпеченістю.

Таблиця 2.6

Дані про оцінку респондентами свого матеріального стану

| Матеріальний стан працівників | Відсоток респондентів, % |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| Добрий | 22,2 |
| Середній | 50,0 |
| Поганий | 27,8 |
| Разом | 100 |

Примітка. Складено автором

Поряд із загальнолюдськими ризиками у житті мають місце й інші соціальні ризики, зокрема спричинені певними державно-політичними подіями– воєнними діями, політичними репресіями, а також такі, що виникають внаслідок техногенних та екологічних катастроф. У законодавстві України враховано такі ризики, зокрема передбачено статуси "інвалід війни", "учасник війни", "ветеран війни", "потерпілий від Чорнобильської катастрофи" тощо. Такі правові статуси надають їх володільцям право на додатковий державний соціальний захист, оскільки такі особи зазнали особливих матеріальних, моральних і фізичних втрат. Четверо працівників коледжу мають статус потерпілих від Чорнобильської катастрофи.

Окремо слід зупинитися на становищі, коли люди не мають можливості працювати і заробляти собі на життя через воєнні дії або певні політичні дії, які обмежують їх життєві можливості. Особливо актуальним це питання є в наш час, коли Україна перебуває в центрі військово – політичного конфлікту. 7 працівників коледжу 2014-2015 роках були залучені до участі в АТО. П'ятьом надано статус учасника бойових дій. В даний час вони продовжують працювати в коледжі, їх проблеми теж повинні бути в полі зору адміністрації навчального закладу.

За умови економічної нестабільності виникає ще одна соціальна проблема– проблема підготовки і перепідготовки кадрів. Значна частина працівників перебувають під загрозою звільнення або втрати досягнутого соціального статусу, а тому потребують випереджальної перепідготовки кадрів. В умовах скорочення навчальних годин з окремих дисциплін це є актуальним для Володимир - Волинського агротехнічного коледжу. Зокрема, в поточному навчальному році гостро постало питання з педагогічним навантаженням викладачів відділення «Землепорядкування» та «Монтаж, обслуговування та ремонт електротехнічних установок в АПК», де 14 викладачів не могли забезпечити необхідною кількістю годин. Одна людина звільнилася за власним бажанням, проте це не вирішило проблеми, практично всі викладачі зазначених

відділень працюють з неповним педагогічним навантаженням. Якщо ситуація не покращиться, то дирекція змушена буде вдаватися до скорочень працівників або переведення на нижчу посаду. Це саме стосується і технічного персоналу та лаборантів.

Оскільки найбільшу питому вагу в системі персоналу ВНЗ займають педагогічні працівники, питання їх соціального захисту слід розглянути окремо. У Володимир - Волинському агротехнічному коледжі 78 працівників віднесено до категорії педагогічних. Суть соціального захисту педагога полягає в рівні його соціального становища, соціальному статусі і престижі професії. Термін «соціальне становище» має два значення. Перше полягає в суспільному становищі, що впливає в силу поваги, пов'язаної з важливістю і соціальною значимістю педагогічних функцій. Друге значення полягає в порівняльній оцінці з іншими професійними групами умов праці, її оплати, матеріально – побутової забезпеченості, пільг, якими користуються педагоги [103].

Загальноновизнано, що розвиток освіти залежить від кваліфікації, майстерності викладача, від його людських, педагогічних, професійних і моральних якостей. Для повного досягнення освітніх цілей надзвичайно важливо, щоб вчителі мали відповідний статус і їхня професія була оточена суспільною повагою, якої вона заслуговує. Комплексними характеристиками поняття соціальне становище виступають соціальний статус і престиж.

Соціальний статус – це інтегральний показник стану соціальної групи і її представників в системі соціальних зв'язків і відносин суспільства. Поняття соціального статусу часто ідентифікується з поняттям соціальної ролі, яка виявляється динамічною стороною соціального статусу, його функцією. Поняття соціально-економічного статусу включає три позиції: престиж професії, рівень освіти і рівень доходу.

В структурі педагогічного персоналу коледжу, який станом на 01.01.2016 року нараховує 89 педагогічних працівників, лише 2 (або 2,5%) мають вчене звання кандидатів технічних наук; 13 осіб (або 14,6%) мають звання

викладачів-методистів, 4-о викладачів (або 5,1%) знаходяться на посадах старших.

Особлива значимість заходів щодо соціального захисту викладача коледжу диктується тим, що нема чіткої впевненості в майбутньому. В наш час система коледжів зазнає трансформації в зв'язку зі змінами в системі вищої освіти. Тривають дискусії щодо подальшої долі закладів освіти першого рівня акредитації.

Під час опитування респонденти вказали проблеми, з якими довелося зіткнутися в сфері соціального забезпечення в коледжі. Переважна більшість їх стосується несвоєчасної оплати праці, питань охорони і безпеки праці, пенсійного забезпечення та виплати лікарняних.

В ході опитування респонденти дали оцінку важливості для себе можливих соціальних гарантій за 5 – бальною системою (рис. 2.3).

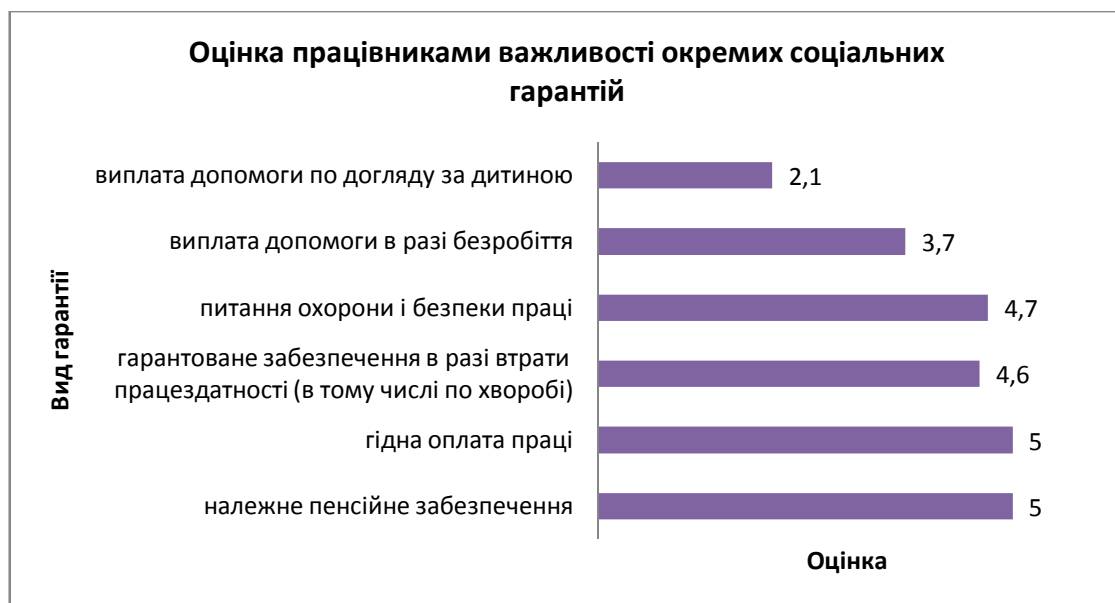


Рис. 2.3. Оцінка респондентами важливості окремих соціальних гарантій

Примітка. Складено автором

Як бачимо, на перше місце по значимості серед соціальних гарантій працівники коледжу ставлять гідну оплату праці та належне пенсійне забезпечення.

На питання «Якої соціальної допомоги від керівництва коледжу Ви потребуєте?» респондентами було подано наступні відповіді: забезпечення житлом – 4 чол., пільговий проїзд до місця роботи – 2 чол., допомога на лікування – 6 чол., допомога на оздоровлення – 37 чол., фінансування підвищення кваліфікації – 16 чол., поліпшення умов праці – 42 чол. (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Потреби респондентів у соціальній допомозі з боку керівництва
коледжу**

| № п/п | Вид допомоги | Відсоток респондентів, % |
|------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Забезпечення житлом | 7,4 |
| 2. | Пільговий проїзд до місця роботи | 3,7 |
| 3. | Допомога на лікування | 11,1 |
| 4. | Допомога по оздоровленню | 68,5 |
| 5. | Фінансування підвищення кваліфікації | 29,6 |
| 6. | Поліпшення умов праці | 77,8 |

Примітка. Складено автором

Таким чином, підсумовуючи вищесказане можна зробити висновок, що на рівні досліджуваної організації мають місце різні групи соціальних ризиків: демографічного, економічного, фізіологічного походження, професійні ризики. Даний факт повинен враховуватись при побудові системи соціального захисту в коледжі.

2.2. Організація системи соціального захисту трудових ресурсів в досліджуваній організації

Необхідність організації системи соціального захисту в досліджуваному навчальному закладі охоплює комплекс відносин між працівниками та роботодавцем, суспільними організаціями та державою, пов'язаних із

мінімізацією факторів, які впливають на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян. Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна робота конкретного підприємства чи галузі, але і вкрай необхідна сьогодні стабілізація економіки країни в цілому.

Організація системи соціального захисту у Володимир – Волинському агротехнічному коледжі здійснюється на основі законодачих та нормативних актів, зокрема законів України, галузевих угод, колективного договору, статуту, з допомогою інструкцій, розпоряджень та інших документів. Соціально-трудові відносини регулюються системою норм і нормативів, які впливають із Конституції України і Кодексу Законів про працю України.

На Володимир – Волинський агротехнічний коледж поширюється дія Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України і профспілкою працівників агропромислового комплексу.

Колективний договір в навчальному закладі був укладений в 2012 році на п'ять років, діє зі змінами і уточненнями.

Колективний договір – двосторонній договір між адміністрацією Володимир-Волинського агротехнічного коледжу в особі директора кандидата технічних наук Коновалюка Олександра Васильовича, який діє на підставі Статуту навчального закладу, з однієї сторони та голови профкому Балли Тихона Миколайовича, який виступає від імені колективу працівників коледжу, з другої сторони і мають відповідні повноваження. В ньому визначаються взаємовідносини адміністрації та колективу з питань економічного та соціального розвитку, а також встановлюються локальні нормативні положення, що регламентують умови використання праці та відтворення робочої сили.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо [111]:

- змін в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

нормування та оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових видів;
встановлення гарантій та компенсацій пільг;
режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
умов та охорони праці;
забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників та ін.

Статут вищого навчального закладу — це система правил, які регулюють діяльність ВНЗ, його взаємини з громадянами та іншими організаціями, їх обов'язки та права в даній сфері діяльності.

Статут Володимир – Волинського агротехнічного коледжу містить розділи про права та обов'язки професорсько-викладацького складу, студентів, адміністративно-господарського та навчально-допоміжного персоналу; науково-методичну, науково-дослідну та навчальну роботи; підготовку та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів; керівництво, структуру і ради ВНЗ; його майно та кошти; необхідні умови для початку реорганізації та ліквідації. Питання соціального захисту працівників висвітлені в розділі 3 Статуту (додаток Д).

Ще одним важливим соціально-нормативним документом, котрий за певних умов може виступати засобом соціального захисту, є трудовий контракт. Він не є спеціальним інститутом соціального захисту працівників, проте передбачає спеціальну систему забезпечення прав працівників, адже в ньому зазначаються певні соціально-економічних гарантії. В контракті встановлюються: термін його дії і умови його розірвання; права, обов'язки сторін (в тому числі і матеріальну); організація праці та її матеріальне забезпечення. Практично всі працівники коледжу працюють в установі за контрактом, включаючи членів адміністрації. Для всіх працівників Володимир - Волинського агротехнічного коледжу встановлений строковий трудовий договір.

Загалом соціальна політика у Володимир – Волинському агротехнічному коледжі спрямована на створення безпечних умов праці; підвищення соціальної захищеності працівників; соціальну адаптацію та удосконалення персоналу; створення соціальної інфраструктури; регулювання соціальних взаємовідносин між працівниками; формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі тощо.

Основні функції по соціальному захисту працівників покладені на адміністрацію навчального закладу, керівників структурних підрозділів, окремі функціональні відділи, а також профспілкову організацію, як незалежний соціальний інститут.

Державними органами в сфері соціального захисту працівників коледжу є Управління праці та соціального захисту населення у Волинській області, яке займається питаннями контролю за станом охорони праці, соціальним страхуванням працівників, Міністерство освіти і науки України, якому безпосередньо підпорядковується начальний заклад.

Колективним договором Володимир – Волинського агротехнічного коледжу передбачено, зокрема, такі організаційні обов'язки адміністрації навчального закладу в сфері соціального захисту працівників [111]:

1. Забезпечення своєчасної розробки і виконання в повному обсязі комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань, аварій.

2. Забезпечення безумовного виконання законодавчих норм, умов та охорони праці жінок-працівниць Володимир-Волинського агротехнічного коледжу, працівників-інвалідів.

3. Забезпечення відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" страхування працівників коледжу від нещасних випадків і професійних захворювань.

4. Створення належних умов для роботи спортивних секцій, художньої самодіяльності, сприяння розвитку спортивно - оздоровчої роботи серед працівників коледжу.

5. Здійснювати капітальний і поточний ремонт об'єктів соціально-культурного призначення.

6. Матеріальна підтримка працівників.

Розглянемо детальніше організацію і функції з соціального захисту працівників у коледжі.

До управлінського персоналу Володимир-Волинського агротехнічного коледжу належать: менеджери різних рівнів управління, а саме, вищий рівень управління, представлений директором коледжу, його трьома заступниками; нижчий рівень керівництва, до якого належать п'ять завідувачів відділень коледжу, методист, завідувач навчально-виробничої майстерні; головний бухгалтер; помічник директора з кадрової роботи.

Безпосереднє управління діяльністю ВВАК здійснює його керівник - директор. В межах наданих йому повноважень, він виконує організаційні, планувальні, контрольні, аналітичні та координаційні функції. Зокрема, в рамках управлінських функцій ним вирішуються загальні питання діяльності коледжу, затверджується його структура і штатний розпис; видаються накази і розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками і структурними підрозділами коледжу. Окрім того, директор коледжу здійснює контроль організації навчально-виховної та культурно-масової роботи, стану фізичного виховання і здоров'я, організовує побутове обслуговування учасників навчально-виховного процесу та інших працівників коледжу.

Водночас, згідно посадової інструкції на директора покладені такі обов'язки щодо соціального захисту працівників:

- 1) створення режиму дотримання норм і правил техніки безпеки;
- 2) визначення посадових обов'язків працівників, створення умов для підвищення їх професійної майстерності;
- 3) визначення надбавок і доплат до ставок і посадових окладів працівників;
- 4) визначення спільно з органом громадського самоврядування порядку і розмірів преміювання працівників коледжу;
- 5) забезпечення створення необхідних умов для роботи підрозділів організацій громадського харчування і медичних закладів, контроль їх роботи з метою охорони і зміцнення здоров'я студентів та працівників коледжу;
- 6) організація у встановленому порядку роботи з призначення допомоги з державного соціального забезпечення;
- 7) забезпечення безпечної експлуатації інженерно-технічних комунікації, обладнання і вжиття заходів з приведення їх у відповідність з діючими стандартами, правилами і нормами з охорони праці, своєчасна організація оглядів і ремонтів приміщень освітнього закладу;
- 8) організація заходів із впровадження пропозицій членів колективу, спрямованих на подальше покращення і оздоровлення умов проведення освітнього процесу;
- 9) організація забезпечення працівників коледжу спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами індивідуального захисту у відповідності з діючими типовими нормами і інструкціями;
- 10) вжиття заходів спільно з медичними працівниками щодо покращення медичного обслуговування та оздоровчої роботи в навчальному закладі;
- 11) забезпечення навантаження працівників та студентів з врахуванням їх психофізіологічних можливостей, організація їх оптимальних режимів праці та відпочинку.

Організаційна структура управління Володимир-Волинського агротехнічного коледжу проілюстрована на рис. 2.4.



Рис. 2.4. Організаційна структура управління у Володимир-Волинському агротехнічному коледжі

Примітка. Складено автором

Основними підрозділами, які забезпечують навчально-виховний процес у Володимир-Волинському агротехнічному коледжі є: лабораторії, навчальні кабінети, комп'ютерний центр, навчально-виробнича майстерня; навчально-виробниче господарство; бібліотека з читальною залою. Підрозділами, які забезпечують соціально-побутові умови є: спортивно-оздоровчий комплекс; два гуртожитки; їдальня; буфет; бухгалтерія, відділ кадрового забезпечення, служба з питань охорони праці (рис. 2.5).

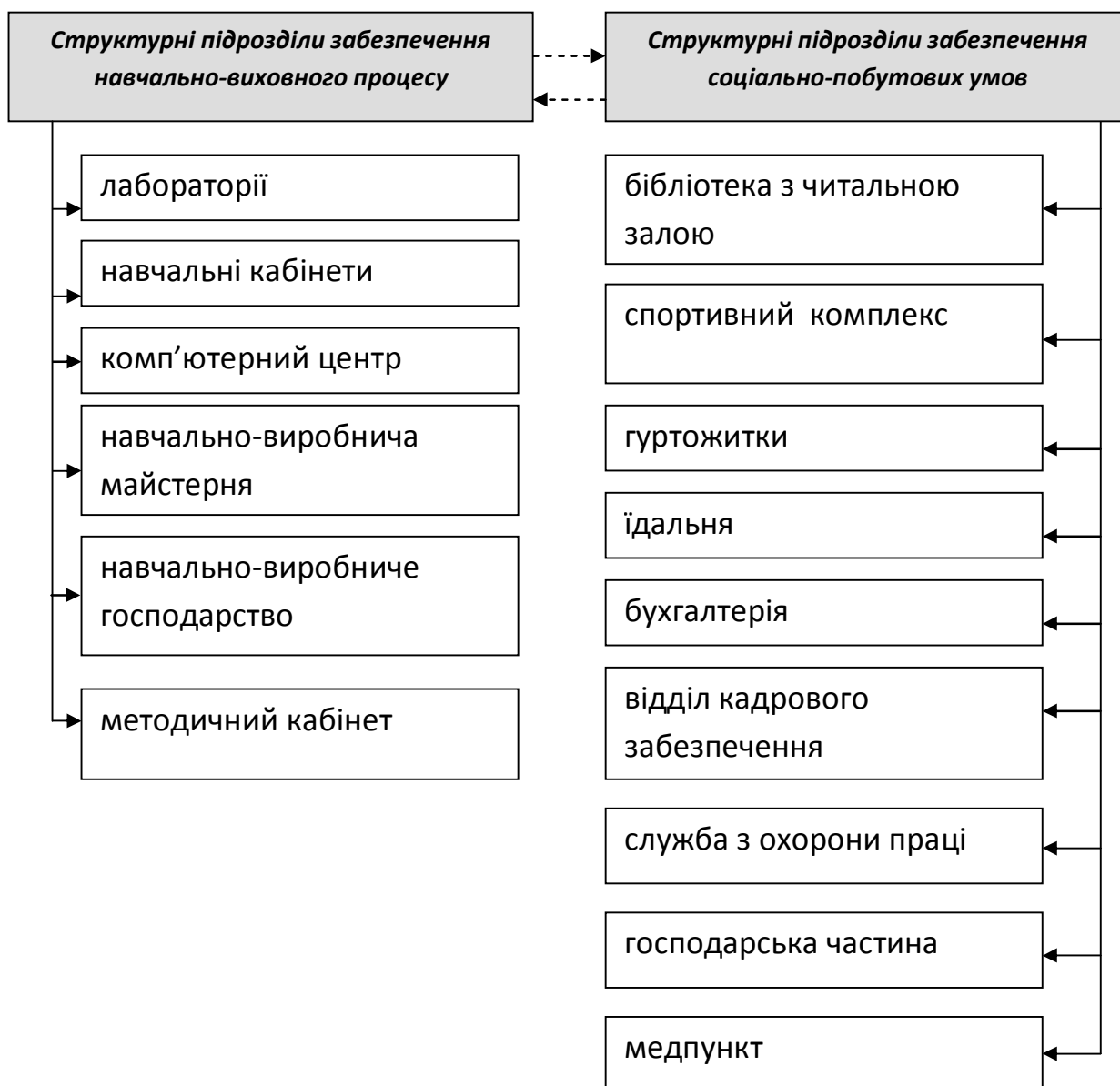


Рис. 2.5. Організаційно - функціональна структура Володимир-Волинського агротехнічного коледжу

Примітка. Складено автором

Управління, облік та навчання персоналу в коледжі здійснює відділ кадрів, навчальна частина, методичний кабінет.

Заступник директора поряд з основними функціями організовує роботу з дотримання в навчальному процесі норм і правил охорони праці; здійснює контроль за безпечним станом обладнання, приладів, технічних і наочних засобів навчання, які використовуються в навчальному процесі; організовує за участю заступника директора з адміністративно-господарської роботи

своєчасне та якісне проведення паспортизації навчальних кабінетів, майстерень, спортзалу, а також підсобних приміщень; організовує розробку і періодичний перегляд (не менше одного разу на 5 років) інструкцій з охорони праці, а також розділів, що стосуються вимог безпеки життєдіяльності, в методичних вказівках до виконання практичних і лабораторних робіт; здійснює спільно з профспілковою організацією адміністративно-господарський контроль за дотриманням правил безпечного користування навчальними приладами та обладнанням, хімічними реактивами, наочними посібниками, шкільними меблями та їх зберіганням.

На завідувачів відділень покладено обов'язки з організації та здійснення контролю за оформленням і санітарним станом навчальних приміщень; вирішення особистих питань викладачів, навчально-допоміжного персоналу відділення, а в необхідних випадках подання пропозицій заступнику директора з навчальної роботи; подавати заступнику директора з навчальної роботи на візування проекти наказів про моральні та матеріальні заохочення викладачів, навчально-допоміжного персоналу, а також про дисциплінарні стягнення за порушення трудової дисципліни і правил внутрішнього розпорядку.

Помічник директора з кадрової роботи, що підпорядкований директору коледжу, згідно посадової інструкції, забезпечує кадрове діловодство і кадровий облік персоналу; готує необхідні матеріали для атестаційної, кваліфікаційної і тарифікаційної комісії, проекти документів, що стосуються нагород і заохочень працівників; заповнює, веде облік і зберігає трудові книжки, визначає трудовий стаж, видає довідки про теперішню і минулу трудову діяльність працівників; веде облік надання відпусток працівникам, здійснює контроль за складанням і одержанням графіків чергових відпусток; оформляє документи, необхідні для призначення пенсій працівникам і їхнім сім'ям; вивчає особливості переміщення і причини плинності кадрів, бере участь у розробленні заходів щодо їх усунення.

Бухгалтерський відділ здійснює обробку персональних даних працівників коледжу в частині розрахунково – платіжних відомостей працівників, листків тимчасової непрацездатності працівників, копій звітів щодо суми нарахованого єдиного соціального внеску, про здійснення відрахування та виплати за виконавчими документами.

Питаннями підвищення кваліфікації працівників в коледжі займається помічник директора з кадрових питань, методист коледжу, заступники директора з навчальної та навчально - виробничої роботи.

Господарську службу в коледжі очолює завідувач господарства. Його обов'язками є: організувати та координувати діяльність господарських підрозділів коледжу щодо забезпечення належного функціонування його матеріально-технічної бази; проводити заходи стосовно поліпшення матеріально-технічних умов навчально-виховного процесу; забезпечувати відповідний рівень експлуатації та обслуговування навчально-виховного процесу, студентських гуртожитків, навчальних баз і лабораторій, бази відпочинку, планування та організацію їх капітального й поточного ремонтів, контроль за їх санітарно-гігієнічним станом і територією, закріпленою за коледжем, контроль за виконанням плану ремонтних робіт; організувати контроль і роботу за наявністю нормальних умов праці на робочих місцях співробітників та навчання студентів з виконанням вимог охорони праці, техніки безпеки, протипожежної безпеки.

Система управління охороною праці в організації – це частина загальної системи управління (менеджменту) організації, що забезпечує управління ризиками в області охорони здоров'я і безпеки праці, що пов'язані з діяльністю організації.

Інженер з охорони праці у Володимир – Волинському агротехнічному коледжі підпорядковується безпосередньо директору .

Відповідно до посадової інструкції інженер з охорони праці в коледжі здійснює такі заходи:

1. Організує й координує роботи з охорони праці в навчальному закладі, здійснює контроль за дотриманням у структурних підрозділах законодавчих і нормативних правових актів по охороні праці, проведенням профілактичної роботи з попередження виробничого травматизму, професійних і виробничо-обумовлених захворювань, заходів щодо створення здорових і безпечних умов праці на підприємстві, за наданням працівникам установлених пільг і компенсацій за умовами праці.

2. Організовує вивчення умов праці на робочих місцях.

3. Організовує проведення перевірок, обстежень технічного стану будинків, споруджень, устаткування, машин і механізмів на відповідність їхнім вимогам нормативних правових актів по охороні праці.

4. Бере участь у розгляді листів, заяв і скарг працівників підприємства із питань охорони праці й підготовці по них пропозицій роботодавцю по усуненню наявних і виявлених у ході розслідувань недоліків.

Робота коледжу організована згідно із Законом України «Про охорону праці» та Положенням «Про організацію роботи з охорони праці учасників НВП в установах і закладах освіти. Питання охорони праці висвітлені в Статуті коледжу, колективному договорі. Наявні відповідні локальні нормативні документи (накази директора, інструкції з охорони праці журнали обліку та реєстрації, акти обстеження робочих місці та інші) (Додаток).

Система охорони праці в навчальному закладі організована належним чином. Підтвердженням цього є позитивний висновок Управління держпраці у Волинській області, що поданий в додатку Е.

Загалом політика з охорони праці в коледжі охоплює такі основні напрямки:

створення безпечних умов праці та навчання;

документальне оформлення роботи з охорони праці і безпеки життєдіяльності;

систематичне навчання студентів та працівників навчального закладу безпеці праці та життєдіяльності;

профілактика нещасних випадків;

контроль за дотриманням вимог чинного законодавства з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності.

Головним інститутом соціального захисту в установі, що має для цього необхідні права і можливості, виступає профспілкова організація. Первинна профспілкова організація Володимир – Волинського агротехнічного коледжу діє на основі статуту.

Згідно колективного договору Володимир - Волинського агротехнічного коледжу профспілковий комітет виконує такі організаційні обов'язки:

1. Інформує працівників коледжу про положення та зміни в нормативних документах, які регламентують питання трудових прав і зайнятості.

2. Здійснює контроль за:

а) своєчасним та правильним розподілом навчального навантаження, розробкою раціонального розкладу навчальних занять, тривалістю робочого часу обслуговуючого персоналу і робітників своєчасним складанням графіків роботи;

б) порядком компенсації у випадку залучення окремих працівників (тільки за їх згодою) до чергувань та інших робіт (у вихідні та святкові дні тощо) у виключних випадках, які передбачені законодавством;

в) правильністю встановлення посадових окладів і ставок працівників.

3. Вносить клопотання перед адміністрацією про заохочення (нагородження працівників за високі результати праці, присвоєння почесних звань тощо).

4. Здійснює контроль за видатками кошторису коледжу.

Профком виконує такі спільні дії з адміністрацією:

1) підготовка пропозицій щодо встановлення режиму роботи коледжу, тривалості навчального тижня і занять;

- 2) встановлення часу початку і закінчення роботи в коледжі;
- 3) щорічне своєчасне (до 05.01.) затвердження графіку відпусток.

До обов'язків профспілкового комітету належать:

1) сприяння адміністрації у виконанні у повному обсязі комплексних заходів щодо охорони праці відповідно до вимог Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"

2) забезпечення контролю профкомом виконання вимог щодо створення безпечних умов праці і навчання, передбачених законодавством;

3) організація контролю за використанням фонду охорони праці;

4) здійснення контролю за правильним нарахуванням розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівникові;

5) здійснення контролю за своєчасним забезпеченням працюючих спецодягом і спец харчуванням;

6) проведення аналізу і перевірки умов праці;

7) участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та профзахворюваннях;

8) здійснення контролю за станом виробничої санітарії, побутових умов працівників, виконанням норм по охороні праці.

Проте більшість вказаних обов'язків профспілкової організації не виконуються. Дільність профкому здебільшого зводиться до надання матеріальної допомоги працівникам та організації їх дозвілля.

Соціальні потреби працівників підприємства досить різноманітні: поліпшення умов праці та охорони здоров'я, побуту працівників і членів їх сімей, соціально-культурного обслуговування. Забезпечення соціальних потреб трудових колективів здійснюється сукупністю певних підрозділів соціальної інфраструктури.

Незважаючи на обмеженість ресурсів державного навчального закладу і його невеликі розміри, у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі функціонує досить потужна соціальна інфраструктура, до складу якої входять:

- 1) їдальня, що розміщена в окремому приміщенні, буфет в корпусі № 1;
- 2) медичний пункт, розташований в одному з гуртожитків;
- 3) 4 гуртожитки, передані під багатоквартирні житлові будинки для працівників коледжу;
- 4) клуб;
- 5) бібліотека в приміщенні клубу та читальний зал в гуртожитку № 5;
- 6) база відпочинку на Шацьких озерах;
- 7) два спортивні зали.
- 8) 2 п'ятиповерхові студентські гуртожитки, де за наявності вільних місць проживають і працівники коледжу.

Діяльність цих структур дає можливість в певній мірі підтримати своїх працівників в соціальному плані. Соціально-побутова складова спрямована на створення умов для життя та праці, соціально-культурна – сприяє відтворенню моральних, духовних, інтелектуальних і фізичних можливостей працівників. Усі без винятку працівники коледжу можуть відвідувати спортивний зал. Цим самим установа залучає своїх працівників до здорового способу життя.

Володимир - Волинський агротехнічний коледж має у своєму підпорядкуванні базу відпочинку на озері Світязь, що знаходиться в Шацькому районі Волинської області. Це відома в Україні рекреаційна зона, яка користується великою популярністю серед відпочивальників. Невелика кількість навчальних закладів мають подібні бази. Працівники коледжу мають можливість відпочивати там за погодженням з профспілковою організацією.

2.3. Оцінка чинних форм соціального захисту в процесі управління трудовими ресурсами коледжу

Проведемо аналіз чинних форм соціального захисту працівників у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі.

Як зазначалося вище, соціальна політика в організації повинна охоплювати заходи по охороні праці, питання, пов'язані з виплатою заробітної плати, встановлення робочого часу та часу відпочинку, піклування про здоров'я, матеріальну підтримку працівників, покращення їх житлових умов, сприяння підвищенню кваліфікації кадрів тощо.

В коледжі значна увага приділяється оздоровленню працівників, покращенню їх матеріального стану та житлових умов.

За умовами колективного договору здійснюються такі заходи [111]:

1. У зв'язку з тривалою (понад 2 місяці) хворобою або лікуванням, котре потребує затрат, працівникам виплачуються 2 мінімальних розмірів заробітної плати (раз в рік) із коштів спецфонду. Майже щорічно в установі цим користується щонайменше одна людина.

2. Працівникам у зв'язку з сімейними обставинами надається одноразова допомога в розмірі 50% мінімальної заробітної плати, а саме:

- з нагоди одруження;
- при народженні, або усиновленні дитини;
- на поховання близьких родичів працівника.

3. При виході працівника на пенсію надається одноразова матеріальна допомога в розмірі 150 гривень за рік роботи, якщо даний працівник не продовжує трудову діяльність в навчальному закладі, 300 гривень на придбання цінного подарунка, якщо даний працівник продовжує трудову діяльність.

4. Ювілярам (50, 55,60) років надається матеріальна допомога в розмірі 0,5% від мінімальної заробітної плати.

5. У разі смерті працівника його сім'ї виплачується матеріальна допомога на поховання у розмірі 2-х мінімальних заробітних плат.

6. При однаковому рейтингу претендентів, які мають право на перевід з платної форми на державну, працівники та діти працівників коледжу користуються першочерговим правом переводу.

Крім того, в коледжі добре налагоджена система взаємодопомоги серед колег. Це сприяє покращенню морального стану персоналу та створенню сприятливого психологічного клімату в колективі.

Профспілковий комітет в літній період організовує одноденні поїздки на озеро або до лісу, але незначна кількість працівників залучається до них. Працівники мають можливість відпочивати на базі відпочинку «Колос».

Згідно із Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (розділ IV, ст.44) в коледжі передбачено щомісячно виділяти профспілковій організації кошти для організації культурно-масової та фізкультурної роботи у розмірі до 0,3% від фонду заробітної плати, відповідно до бюджетного кодексу, затвердженого плану заходів і кошторису, але ця умова не виконується в установі.

З метою покращення медичного обслуговування працівників та студентів, оперативного надання невідкладної медичної допомоги ще у 2012 році планувалося зробити додатковий медичний пункт у навчальних корпусах коледжу, проте і на сьогоднішній день ця умова колективного договору не виконана.

Працівники коледжу мають можливість харчуватися в їдальні, яка в тому числі забезпечується продуктами з навчально - дослідного господарства. Це сприяє порівняно невисоким цінам на харчування.

Адміністрація коледжу дбає про покращення житлово-побутових умов працівників коледжу. Вирішення житлових проблем працівників коледжу частково здійснюється за рахунок виділення приміщень гуртожитків для проживання. Так, під квартири працівникам було віддано три двохповерхові гуртожитки, які не використовувались для студентів, а також під житло відано 2 приміщення на території навчально - дослідного господарства у селі Житані Володимир - Волинського району. Всього службовими квартирами забезпечено 45 сімей працівників коледжу. Проте залишаються невирішеними юридичні питання з правом власності на житло, адже за законом ці приміщення не

підлягають приватизації. Адміністрація коледжу співпрацює з органами місцевого самоврядування щодо залагодження даної проблеми.

За сприяння дирекції двоє працівників отримали ділянки під забудову та пільгові кредити для будівництва власного житла.

Соціальний захист працюючих передбачає забезпечення їх права на охорону праці. В Україні питання охорони праці регламентується Законом України “Про охорону праці” яким визначаються основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Гарантії прав працівників на охорону праці забезпечуються і встановленням пільг, компенсацій та відшкодуванням працівникам шкоди у разі ушкодження їх здоров’я.

Питанням охорони праці у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі присвячений розділ 4 колективного договору «Охорона праці, здоров’я та медичне обслуговування». Відповідно до нього адміністрація зобов’язується створювати працівникам коледжу безпечні умови праці згідно з чинним законодавством, міжгалузевими і галузевими нормативами, інструктивними та іншими документами з охорони праці, безпеки життєдіяльності. В коледжі не дозволяється проведення навчально-виховного процесу за наявності шкідливих та небезпечних умов для здоров’я учасників навчально-виховного процесу.

Працівникам згідно з типовими галузевими нормами передбачено видавати спеціальний одяг, взуття та засоби індивідуального захисту. Це стосується працівників робітничих професій та майстрів виробничого навчання. У разі дострокового зносу засобів індивідуального захисту не з вини працівника повинна відбуватися їх заміна, у відповідності з п. 3 ст. 8 Закону

України "Про охорону праці", за рахунок коледжу. Проте через брак коштів даний пункт колективного договору не виконується.

Відповідно до п. 1 ст. 7 Закону України "Про охорону праці" надається щорічна додаткова відпустка працівникам за роботу у важких та шкідливих умовах праці.

Адміністрація коледжу зобов'язується забезпечити передбачені законодавством виплати за роботу у важких і шкідливих умовах праці категоріям працівників коледжу відповідно до результатів атестації робочих місць за умовами праці, забезпечити працівникам із шкідливими та важкими умовами праці видачу молока, або рівноцінних харчових продуктів.

Також колективним договором передбачено забезпечити виплату працівникові, що потерпів від нещасного випадку на виробництві (або сім'ї потерпілого), відшкодування згідно з чинним законодавством. Зменшувати виплату одноразової допомоги при настанні нещасного випадку з вини потерпілого до 50%, якщо комісією з розслідування причин нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'ю настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці [67].

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком в коледжі, передбачено збереження місця роботи та середньої заробітної плати на весь період до відновлення працездатності без визнання їх у встановленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи забезпечується відповідно до медичних рекомендацій його перепідготовка і працевлаштування, встановлюються пільгові умови та режим роботи.

За останні роки у коледжі не виникали нещасні випадки, тому дані пільги не використовувались.

Питанням безпеки праці в коледжі приділяється значна увага на рівні адміністрації і служби охорони праці. Ведеться робота по контролю за заходами щодо дотримання правил техніки безпеки на робочих місцях. Для

всіх аудиторій та лабораторій і майстерень розроблені відповідні інструкції (166 діючих). Періодичні перевірки стану охорони праці в установі з боку Управління держпраці у Волинській області надають позитивні висновки, фіксуючи лише незначні порушення організаційного плану (додаток Е). Проте заходи, які вимагають фінансових витрат, виконуються не на належному рівні.

Згідно колективного договору адміністрація зобов'язується підтримувати належний санітарний стан території, навчальних аудиторій, лабораторій, житлових кімнат у гуртожитках та інших приміщеннях коледжу, забезпечити усі структурні підрозділи коледжу аптечками та поповнювати їх медикаментами по мірі необхідності з обов'язковими щоквартальними перевірками.

Особливої уваги в даній установі потребує ситуація з дотриманням санітарно - гігієнічних вимог, особливо щодо температурного режиму та вологості в окремих приміщеннях, а також проведення ремонтів в аудиторіях та лабораторіях. Через брак фінансування ВНЗ не належним чином здійснюється опалення корпусів. Це призводить до підвищеної вологості в окремих приміщеннях. Як наслідок, працівники та студенти часто хворіють. Отже, знижується працездатність працівників, продуктивність та результативність навчальної роботи. Атестація робочих місць педагогічних працівників зводиться до перевірки рівня методичного забезпечення, недоліки ж в плані санітарно - гігієнічних вимог враховуються як недопрацювання завідуючих кабінетами чи майстернями. Фактори, незалежні від них (майно, що використало свій ресурс, підвищена вологість тощо), не враховуються. Умови праці на таких робочих місцях не визнаються шкідливими. Нема в організації і поза її межами системи контролю і відповідальності за ці порушення, наприклад, на даний час на рівні держави скасовано таку установу як санепідемстанція, яка частково виконувала дані функції.

З метою забезпечення теплового режиму в навчальних корпусах і гуртожитках коледжу здійснюється поетапне впровадження сучасних

систем обліку споживання теплової енергії, а також впровадження заходів по збереженню тепла, зокрема, практично в усіх приміщеннях встановлено пластикові вікна, утеплено фасад, проте ці заходи не вирішують загальної проблеми.

Піклування про здоров'я людини, її культурний і фізичний розвиток є важливою функцією нашої держави і обов'язком роботодавця. Частково вона реалізується обмеженням робочого часу, встановленням часу відпочинку, нормативів щодо охорони праці тощо. Законодавство передбачає такі види робочого часу:

- нормальна і скорочена тривалість робочого часу;
- неповний робочий час;
- ненормований робочий день.

Тривалість робочого часу за нормального робочого тижня не може перевищувати 40 годин. Це є загальна норма, яка не залежить від кількості робочих днів на тиждень.

Враховуючи особливі умови та характер виконуваної роботи, вік чи стан здоров'я працівника, трудове законодавство передбачає знижену порівняно зі звичайною норму тривалості робочого часу.

Стаття 56 Закону України «Про вищу освіту» встановлює такі положення щодо робочого часу науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників:

1. Робочий час науково-педагогічних працівників становить 36 годин на тиждень (скорочена тривалість робочого часу).

2. Робочий час наукового працівника включає час виконання ним наукової, дослідницької, консультативної, експертної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків. Робочий час педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, організаційної роботи та інших трудових обов'язків.

3. Залучення науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників до роботи, не передбаченої трудовим договором, може здійснюватися лише за їхньою згодою або у випадках, передбачених законодавством.

На рівні досліджуваної організації питання робочого часу визначені наступним чином (згідно колективного договору):

1. Робочий час викладацького складу визначається згідно положень закону «Про вищу освіту», «Положення про організацію навчального виховного процесу у коледжі», Правилами внутрішнього трудового розпорядку, індивідуальним навчальним планом та розкладами занять. Відповідно до ст.50 Кодексу законів про працю України робочий час навчально-допоміжного, адміністративно-господарського персоналу та спеціалістів становить 40 годин на тиждень.

2. Встановлюється жінкам, які мають дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів, а також престарілих батьків, за якими потрібен догляд, згідно з поданою заявою неповний робочий день з оплатою за фактично відпрацьований час. Даною пільгою в останні роки не користувався жоден працівник, оскільки це призводить до зменшення розміру заробітної плати.

3. Працюючим матерям, які мають дітей дошкільного та молодшого шкільного віку, за їх бажанням надається до двох тижнів відпустка без збереження заробітної плати.

Велике значення для відновлення здоров'я, фізичних, розумових здібностей працівників має час відпочинку – час, вільний від виконання трудових обов'язків, використовуваний працівником на власний розсуд. У сфері відпочинку соціальний захист здійснюється шляхом надання соціальних відпусток, додаткових відпусток для осіб, що потребують підвищеного соціального захисту, встановлення для них пільг при наданні щорічних відпусток.

Згідно колективного договору адміністрація Володимир - Волинського агротехнічного коледжу здійснює такі заходи:

1. Надаються неоплачувані одноразові відпустки згідно поданих заяв:

- з нагоди одруження – до 10 днів;
- з нагоди народження дитини (батькові) – до 14 днів;
- батькам, у яких діти-інваліди – до двох тижнів;
- у випадку смерті рідних – 7 днів.

2. Згідно з ч.1 ст.19 Закону України «Про відпустки» та п.1 ст.182 КЗпП України щорічно надаються, окрім основної та додаткової відпустки, ще 10 календарних днів оплачуваної соціальної додаткової відпустки без врахування святкових та неробочих днів таким категоріям працівників:

- жінці, що має двох або двох і більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину;
- одинокій матері;
- батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла дитину під опіку.

3. Надається щорічна додаткова відпустка тривалістю 7 календарних днів працівникам з ненормованим робочим днем.

4. В разі необхідності санаторно-курортного лікування чи виробничих потреб працівникам надається основна відпустка або її частина під час навчального року.

5. За бажанням працівника адміністрація надає відпустку без збереження заробітної плати до 15 календарних днів протягом календарного року.

Регулювання робочого часу і часу відпочинку в навчальному закладі здійснюється на належному рівні. Практично всі задекларовані в колективному договорі положення щодо даного питання виконуються. Передбаченими додатковими відпустками щороку користуються близько 10% працівників. Додатковий день відпустки за шкідливі умови праці надається кухарю їдальні.

До заходів соціальної політики відносяться і заходи, спрямовані на стабілізацію рівня життя, вдосконалення оплати праці й грошових доходів

населення, та заходи, спрямовані на погашення заборгованості з заробітної плати.

Коллективним договором Володимир - Волинського агротехнічного коледжу, зокрема, передбачено створити фонд матеріального преміювання професорсько-викладацького складу та працівників коледжу за рахунок економії по фонду заробітної плати. При використанні фонду керуються позиціями положення «Про преміювання Володимир-Волинського агротехнічного коледжу» за погодженням з профспілковим комітетом. Проте преміювання працівників носить поодинокий характер, виключно з нагоди особливих дат, таких як професійні свята. Щорічно преміями нагороджують не більше 10% працівників, а суми виплат є мізерними (50 – 100 грн.)

Згідно з трудовим законодавством України в коледжі повинні проводитися доплати за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягів виконаних робіт, а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників. Проте вищу оплату отримують переважно педагогічні працівники у зв'язку із збільшенням педагогічного навантаження, а це є основна зарплата, а не надбавка, інші працівники даний вид доплат отримують рідко.

В коледжі здійснюється доплата за науковий ступінь кандидата наук, якою користуються два працівника коледжу.

Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України від 19.08.2002 року № 1222 здійснюється виплата надбавок за вислугу років та виплати допомоги на оздоровлення при наданні щорічної відпустки (100% від місячного посадового окладу для професорсько-викладацького складу і 30% для всіх інших працівників). У 2016 році на ці витрати заплановано близько 141 тис. грн.

Проблемою в коледжі є постійні затримки заробітної плати. Особливо це стосується виплат не з державного фонду, а з спецкоштів закладу. Основна причина цього, за словами адміністрації, в несвоєчасній оплаті навчання студентами. Проте з юридичної точки зору це питання можна легко вирішити,

адже за умовами контракту вказані чіткі строки оплати навчання студентами, а отже, затримок з виплатами не повинно бути. Тому це питання можна вирішити на рівні коледжу, використавши відповідні адміністративні повноваження. З іншого боку, розмір плати за навчання в коледжі не покриває всі витрати, в тому числі на оплату праці працівників, що створює фінансовий дефіцит.

Згідно колективного договору в коледжі заробітну плату передбачено виплачувати регулярно в робочі дні у строки, які погоджуються з профспілковим комітетом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після періоду, за яким здійснюється виплата. Розмір заробітної плати за першу половину місяця повинен бути не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника. Дані умови договору порушуються в коледжі систематично.

Недоліки діючих систем оплати праці педагогічних працівників ВНЗ ведуть до зниження мотиваційної функції заробітної плати, що в свою чергу погіршує якість освітніх послуг, породжує зростання соціальної напруженості в освітніх установах.

Низький рівень оплати праці стимулює посилення міграції (внутрішньої і зовнішньої) викладачів з коледжу. Однією з форм міграції є розвиток сумісництва викладачів і наукових співробітників в державних організаціях і недержавних комерційних структурах, що дезорганізує навчальний і науково - дослідний процес у вищій школі. Не винятком є і досліджуваний навчальний заклад. Дев'ять працівників коледжу працюють за сумісництвом в інших організаціях, навчальних закладах та в бізнесових структурах. Педагогічні працівники змушені шукати заробітки поза стінами ВНЗ, часто не за профілем його основної діяльності, що веде до їх професійної дискваліфікації. Викладач за браком вільного часу не може нормально підвищувати свою кваліфікацію.

Однією з вимог щодо проходження атестації працівників є підвищення кваліфікації на факультетах післядипломної освіти або в інших структурах.

Адміністрація коледжу сприяє в організаційних питаннях щодо цього, проте фінансування повністю покладається на працівника. Зокрема, у 2014 році на базі коледжу були проведені курси підвищення кваліфікації для працівників аграрних закладів освіти I-II рівнів акредитації Волинської області із залученням викладачів інституту післядипломної освіти Національного університету біоресурсів і природокористування. За умов низької оплати праці в навчальному закладі працівники не завжди можуть оплатити проходження курсів.

За останні роки 8 працівників коледжу здобули повторну вищу освіту за власний кошт. Нажаль, фінансової допомоги у цьому питанні адміністрація коледжу не може надати, навчання за рахунок закладу не передбачено на рівні установи, проте сприяє в плані організаційному (додаткові оплачувані відпустки, відгули, інформаційна база).

В індустріально розвинених країнах соціальний захист працюючих у формі професійного навчання здійснюється в рамках цільових державних і регіональних програм забезпечення якості робочої сили. Такі програми вкрай необхідні, але в даний час погано працює механізм їх формування, погане фінансове, правове та інформаційне забезпечення. Державний ВНЗ не в змозі використати професійну перепідготовку кадрів як засіб соціального захисту працівників через брак коштів.

Основну частину заходів, щодо соціального захисту і підтримки працівників, як вже зазначалося, бере на себе профспілкова організація коледжу, яка фінансується за рахунок профвнесків, що становлять 1% від загальної суми заробітної плати працівника. Загальна сума цих коштів за поточний рік складає близько 61 тисячі гривень. 30 % від даної суми йде на рахунок Волинської обласної ради профспілки працівників АПК. Кошти, що залишились, розподіляються наступним чином (рис. 2.6):

- 60% спрямовується на матеріальну допомогу працівникам (на поховання, при народженні дитини, відзначення ювілейних дат та ін.);

- 35 % - на спортивну і культурно – масову роботу (проведення спортивних змагань, загальноколеджівські заходи, новорічні ранки для дітей працівників, оздоровлення на базі відпочинку на озері Світязь тощо);

- 5% складають інші (непередбачені) витрати.

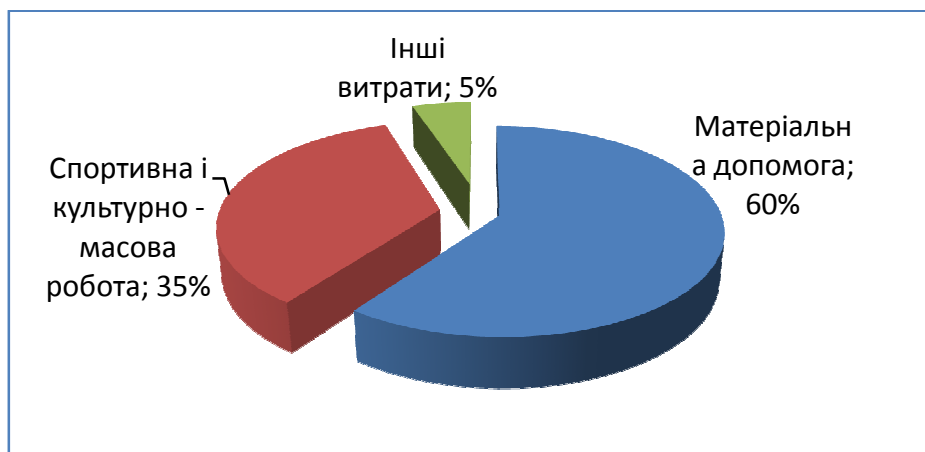


Рис. 2.6. Структура витрат профспілкового комітету коледжу

Примітка. Складено автором

Згідно чинного законодавства на потреби профспілкової організації повинні виділятися кошти з загального фонду коледжу (не менше 3%). Проте дана вимога не виконується через брак фінансів у навчальному закладі.

Як зазначалося вище, серед працівників коледжу проводилось опитування (див. додатки Б, В). Причинами незадовільного стану соціального захисту працівників в коледжі вказано наступні: корумпованість чиновників (9,3%); низький професійний рівень організаторів та виконавців (14,8%); безвідповідальність посадовців перед колективом (22,2%); брак коштів на соціальні заходи (53,7%). Серед інших причин – неналежна увага до підлеглих і колег; байдужість чиновників до людських проблем; родинно - групові стосунки.

Переважає більшість побажань зводяться до того, що дирекція навчального закладу і влада держави загалом повинні повернутися обличчям до проблем людей. Профспілкові внески слід розподіляти з максимальною користю для всіх членів трудового колективу. На думку опитаних доцільно

раціонально використовувати ресурси навчально - дослідного господарства та бази відпочинку на озері Світязь.

За результатами проведеного анкетування 74,1 % опитаних не задоволені роботою профспілкової організації.

Більшість респондентів вказали, що пріоритетним для профспілкової організації повинно бути відстоювання індивідуальних інтересів кожного працівника (87,0%), а не всього колективу чи групи людей.

Залежно від функцій, які виконуються на різних рівнях управління, можна виділити економічну, соціальну та організаційну ефективність управлінської праці. У табл. 2.8 наведено орієнтовний перелік показників, які можуть бути використані для оцінки ефективності управлінської праці керівників підприємств залежно від їх ієрархічного рівня.

Таблиця 2.8

Показники оцінки ефективності менеджменту різних рівнів ієрархії

| Складові ефективності | Керівники вищого рівня | Керівники середнього рівня | Керівники низового рівня |
|-----------------------------------|---|---|---|
| <i>Організаційна ефективність</i> | якість виконання управлінських функцій; оптимальність системи управління; керованість підприємства; коефіцієнт використання робочого часу; питома вага апарату управління у загальній чисельності персоналу, у фонді оплати праці, у собівартості продукції; коефіцієнт якості управлінських функцій; | якість виконання управлінських функцій, коефіцієнт використання робочого часу, рівень та динаміка кваліфікації кадрів, рівень механізації та автоматизації управлінської праці, діапазон управління, оперативність, якість та своєчасність виконання управлінських рішень | якість виконання управлінських та операційних функцій рівень механізації та автоматизації виробничої праці, рівень виконання планів, рівень та динаміка кваліфікації кадрів, рівень організації робочих місць, діапазон управління, |
| <i>Соціальна ефективність</i> | показник плинності кадрів, показник закріплення кадрів, показники якості трудового життя, рівень кооперації управлінської праці, стан трудової дисципліни, морально-психологічний клімат | | |

Продовження таблиці 2.8

| | | | |
|--------------------------------|---|---|--|
| Економічна ефективність | прибуток, рентабельність діяльності, продуктивність (результати порівняно з витратами), економічність апарату управління. | трудомісткість виконання управлінських функцій, дієвість операційної системи (порівняння плану і факту), продуктивність (результати порівняно з витратами). | обсяги виробництва рівень виконання виробничої програми; безвідмовність та відновлюваність операційної системи, якість продукції (роботи), продуктивність праці персоналу. |
|--------------------------------|---|---|--|

Примітка. Складено автором за [50,81].

Деякі показники ефективності є актуальними для всіх рівнів менеджменту. Так, частковими показниками, що характеризують соціальну ефективність управління на всіх рівнях, можуть бути: показник плинності та показник закріплення кадрів, показник кваліфікації кадрів, якість трудового життя, морально-психологічний клімат у колективі.

Кількісну характеристику певних явищ і процесів в організації можна провести на основі експертних оцінок. При цьому встановлюють певні критерії і параметри. До оцінювання залучаються найбільш компетентні і досвідчені в своїй галузі роботи фахівці - експерти.

З метою проведення оцінки соціального захисту працівників у Володимир- Волинському агротехнічному коледжі було створено експертну групу у складі:

1. Бойко Степан Іванович – викладач дисципліни «Охорона праці в галузі».
2. Савюк Ігор Вікторович – завідувач відділення «Правознавство».
3. Спічак Валерій Степанович – заступник директора з навчальної роботи, кандидат технічних наук.
4. Шимчук Микола Миколайович – директор ТзОВ «Володимир - Волинське АТП - 10762», викладач коледжу за сумісництвом.

5. Пархомей Олексій Миколайович – викладач економічних дисциплін коледжу.

Експертам було запропоновано дати оцінку стану соціального захисту працівників у коледжі за такими параметрами:

- 1) охорона і безпека праці;
- 2) дотримання санітарно - гігієнічних вимог;
- 3) регулювання робочого часу і часу відпочинку;
- 4) оплата праці;
- 5) збереження здоров'я працівників;
- 6) матеріальна підтримка;
- 7) вирішення житлових проблем;
- 8) сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників.

Оцінювання проводилось за 5 – бальною шкалою (відмінно – 5; добре – 4; задовільно – 3, незадовільно – 2, погано – 1). У своїх висновках члени експертної групи користувались нормами законодавства, власними оцінками, спостереженням за ходом виконання заходів по соціальному захисту працівників, матеріалами атестації робочих місць за умовами праці, пропозиціями колег. Результати експертних оцінок подані в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

**Результати експертної оцінки соціального захисту працівників у
Володимир – Волинському агротехнічному коледжі**

| № з/п | Параметр | Експертна оцінка | | | | | |
|-------|---|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|
| | | 1 експерт | 2 експерт | 3 експерт | 4 експерт | 5 експерт | Середня оцінка |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. | Охорона і безпека праці | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4,0 |
| 2. | Дотримання побутових та санітарних вимог | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,2 |
| 3. | Регулювання робочого часу і часу відпочинку | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4,4 |
| 4. | Оплата праці | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2,8 |

Продовження таблиці 2.9

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|-----|
| 5. | Збереження здоров'я працівників | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3,6 |
| 6. | Матеріальна підтримка | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3,8 |
| 7. | Вирішення житлових проблем | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3,8 |
| 8. | Сприяння підвищенню кваліфікаційного рівня працівників | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3,2 |

Примітка. Сформовано автором.

Розрахунок середньої оцінки кожного і-го параметру проводимо за формулою:

$$C_i = \frac{\sum_{j=1}^n A_{ij}}{n}, \quad (2.1)$$

де C_i – середня оцінка і-го параметра;

A_{ij} – індивідуальна експертна оцінка і-того параметра j-им експертом;

i – номер параметра;

j – номер експерта;

n – загальна кількість експертів.

Як бачимо з проведених розрахунків, порівняно вищу оцінку експертів отримав стан регулювання робочого часу і часу відпочинку в коледжі, а також охорона і безпека праці персоналу. Найгірша ситуація склалася по оплаті праці і дотриманню побутових та санітарних вимог.

Висновки до розділу 2

У даному розділі було проведено аналіз стану, визначено існуючі форми соціального захисту працівників Володимир – Волинського агротехнічного коледжу. В результаті можна зробити наступні висновки:

1. В основу соціального захисту покладено поняття соціального ризику.

Серед ризиків працівників досліджуваної організації можна виділити такі: ризики втрати доходу чи заробітку, пов'язані з імовірною втратою роботи; ризики, пов'язані з ушкодженням здоров'я, в тому числі через незадовільні

умови праці; імовірність настання матеріальної незабезпеченості внаслідок низьких трудових доходів, зокрема, педагогічних працівників та ін.

2. В досліджуваній організації значна увага приділяється питанням соціального захисту працівників. Це задекларовано в колективному договорі та статуті коледжу. Основні функції по соціальному захисту працівників покладені на адміністрацію навчального закладу, керівників структурних підрозділів, окремі функціональні відділи, а також профспілкову організацію, як незалежний соціальний інститут.

У коледжі функціонує досить потужна соціальна інфраструктура, до складу якої входять: заклади харчування; медичний пункт; 4 житлові будинки для працівників коледжу; клуб; бібліотека; база відпочинку на Шацьких озерах; два спортивні зали. Адміністрація коледжу здійснює заходи з матеріального забезпечення працівників, організації їхнього дозвілля підвищення кваліфікації, регулювання робочого часу та часу відпочинку, забезпечення працівників службовим житлом, ведеться робота з охорони праці.

3. Через брак фінансування задекларовані форми соціального захисту в коледжі не завжди виконуються належним чином. Зокрема, можна виділити такі проблеми: економія на всіх витратах (на навчання, оплату праці, матеріальному забезпеченні, покращення умов праці), а отже і на соціальному захисті працюючих; навчання персоналу не фінансується; оплата праці невисока; увага до соціально-побутових проблем працівників незначна; має місце неспроможність забезпечення соціального захисту працівників бюджетної сфери.

4. Система соціального захисту у Володимир – Волинському агротехнічному коледжі має ряд недоліків, що підтверджується оцінками експертів і результатами опитування працівників, а тому потребує перегляду і удосконалення.

РОЗДІЛ 3

ПОБУДОВА МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ВОЛОДИМИР - ВОЛИНСЬКОГО АГРОТЕХНІЧНОГО КОЛЕДЖУ НА ЗАСАДАХ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

3.1. Удосконалення регламентування діяльності трудових ресурсів організації в контексті її соціальної відповідальності

Як складова частина цілісної системи відносин, трудові відносини формуються під впливом соціального середовища і знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства, побудові і постійній підтримці трудових зв'язків на основі взаємної ділової співпраці, допомоги і відповідальності [40].

Регламентування соціально-трудова відносин в досліджуваній організації, як показав аналіз, здійснюється на договірній та адміністративній основах.

На договірній основі – через систему колективного договору, консультацій, переговорів та індивідуальних трудових угод або контрактів. На адміністративній основі – через систему управлінських рішень і методів управління.

Вивчивши стан соціального захисту працівників у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі та досвід українських і європейських підприємств та організацій, визначимо основні шляхи і способи удосконалення регламентування і організації системи соціального захисту в досліджуваній організації.

Удосконалення системи соціального захисту персоналу у ВВАК повинно мати комплексний характер та забезпечувати системний підхід до розроблюваних і впроваджуваних заходів. Необхідно охоплювати

раціоналізацією структуру системи соціального захисту, весь управлінський процес, застосовувані методи і процедури управління, техніку та прийоми здійснення управлінських функцій з соціального захисту працівників, питання регламентації й мотивації управлінської праці, підбір та розстановку кадрів тощо. Система соціального захисту повинна вдосконалюватися на всіх рівнях, починаючи від вищого керівництва й закінчуючи функціональними керівниками та керівниками низового рівня.

На основі проведеного дослідження визначимо шляхи удосконалення системи організації соціального захисту в коледжі на рівні управління.

До них доцільно віднести:

підвищення якості управлінської праці в сфері соціальної політики організації;

раціоналізацію функцій управлінського персоналу;

покращення інформаційного забезпечення управління;

удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту працівників;

підвищення кваліфікації управлінських кадрів;

підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників.

Підвищення ефективності організації системи соціального захисту працівників апаратом управління має ґрунтуватися на розробці комплексу регламентів (положень), які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу та кожного працівника в системі соціальної політики коледжу: порядок взаємозв'язків між ними; норми взаємовідносин усередині апарату управління; форми впливу на діяльність об'єкта управління; способи контактів з навколишнім середовищем.

Кожний структурний відділ повинен мати Регламент (положення) про організацію його роботи, де встановлюються основні завдання і структура даного відділу в соціальній сфері, основні функції виконавців відділу, права та

обов'язки даного відділу і його керівника, взаємовідносини з іншими підрозділами коледжу стосовно соціального захисту працівників тощо. Таким чином буде визначений чіткий розподіл праці і службових зв'язків між підрозділами і працівниками апарату управління стосовно соціального захисту працівників. Застосування даних заходів приведе до раціоналізації розподілу праці працівників в апараті управління та підвищить їх продуктивність при здійсненні соціального захисту персоналу.

Узагальнення запропонованих нами напрямів удосконалення організації управлінської праці та їх вплив на ефективність соціальної діяльності коледжу наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Система заходів з удосконалення організації управлінської праці та їх вплив на ефективність діяльності ВВАК у сфері соціального захисту працівників

| Заходи | Вплив на ефективність діяльності |
|--|--|
| Розроблення Регламенту організації роботи структурних підрозділів в щодо соціального захисту працівників | Забезпечується чіткий розподіл праці і службових зв'язків між підрозділами і працівниками апарату управління з підготовки, прийняття і реалізації управлінських рішень в сфері соціального захисту працівників |
| Підвищення якості управлінської праці | Регламентується та упорядковується діяльності організації відповідно до цілей якості з визначенням ролі й відповідальності кожного співробітника. |
| Раціоналізація управлінських функцій | Забезпечується оптимізація функціональної структура управління |
| Удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту працівників | Забезпечується об'єктивність та комплексність оцінювання роботи управлінського персоналу |
| Підвищення кваліфікації управлінських кадрів | Підвищується рівень і культура управління, забезпечується обґрунтованість прийняття рішень. |
| Покращення інформаційного забезпечення управління | Підвищується швидкість прийняття і реалізації управлінських рішень |
| Підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників | Підвищення поінформованості управлінського персоналу з питань регулювання соціально – трудових відносин та нововведень в сфері соціальної політики організації |

Примітка. Запропоновано автором.

Зокрема, на нашу думку, потребує удосконалення робота відділу кадрів з питань, що стосуються соціального захисту працівників, зокрема:

- навчання та стажування – на сьогоднішній день нема зведених даних про необхідність перекваліфікації працівників та потреби у кадрах з певним напрямком підготовки;

- реалізація програм кар'єрного зростання – адміністрація недостатньо сприяє організації процесу підвищення кваліфікації працівників, в тому числі інформаційно, педагоги самі шукають відповідні навчальні заклади і за свій рахунок оплачують курси;

- розробка та реалізація мотиваційних програм – нема чіткої програми мотивації працівників, в тому числі за рахунок соціальних заходів;

- вироблення пропозицій щодо оплати праці та преміювання – здійснюється розрізнено на рівні циклових комісій та віддлень і не має системного характеру;

- реалізація соціальних програм, в тому числі житлових – забезпечення працівників службовим житлом не завжди обґрунтоване, практично не вивчаються соціальні потреби працівників;

- організація корпоративних заходів – ці функції виконує, в основному, профспілковий комітет коледжу.

Досвід розвитку соціальної сфери показує, що необхідно створити систему інформаційного забезпечення соціального управління, основними завданнями якої буде: визначення сімей і окремих осіб, які потребують матеріальної, соціально-психологічної та іншої допомоги; організація підтримки у вирішенні проблем поєднання виробничого й особистого життя, виховання дітей, догляду за батьками літнього віку; надання консультативної допомоги (юридичної, психологічної, педагогічної); організація та координація роботи в напрямку соціальної реабілітації працівників. Акумуляція таких даних сприятиме наданню своєчасної допомоги працівникам, більш

ефективному соціальному розвитку на основі фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, а також проведенню досліджень, які дозволять оцінювати ефективність проведених заходів і прогнозувати структурний попит на різні види соціальних пільг або допомоги. [84].

Для Володимир - Волинського агротехнічного коледжу можна виділити такі основні напрями поліпшення стану соціального захисту працівників:

1. Вивчення та облік соціального стану працівників, соціальної структури персоналу (соціально-демографічних, особистісних, індивідуальних особливостей працівників).

Для цього слід використовувати письмові або усні звернення найманих працівників з метою вирішення їх соціальних проблем; пропозиції працівників; дані соціологічних опитувань персоналу.

Загалом, слід узагальнити наступну інформацію:

1) про постійний склад персоналу (ім'я, по-батькові, прізвище, місце проживання, вік, час прийняття на роботу);

2) про структури персоналу (кваліфікаційна, статева, національна структура, питома вага інвалідів, службовців, кваліфікованих працівників, тощо);

3) про плинність кадрів;

4) про заробітню плату працівників (її структура, додаткова зарплата, надбавки, оплата по тарифу, понад тариф);

5) про соціальні послуги, що надаються державою та суспільними організаціями (витрати на соціальні нужди, що виділяються згідно з законом, тарифними договорами чи добровільно).

2. Поліпшення умов праці, в тому числі соціально - побутових.

При дослідженні умов праці необхідний їх пофакторний аналіз стосовно конкретного робочого місця. І це стосується не лише робочих місць з шкідливими умовами. Як зазначалося вище, ця робота виконується належним чином. Проте робочі місця основного персоналу, тобто педагогічних

працівників коледжу потребують удосконалення як в плані матеріального забезпечення, так і санітарно-гігієнічного.

3. Застосування ефективної системи матеріального стимулювання та допомог.

Матеріальні й моральні стимули є стрижневим моментом у формуванні соціально-психологічного статусу людини у колективі. Сьогодні у коледжі, як і на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи стимулювання. Така система не має комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним, використовуються окремо. Випрацювавши ефективний механізм стимулювання праці персоналу, організація одночасно із вирішенням багатьох соціальних питань персоналу, зможе вирішити одну з основних стратегічних задач – підвищення ефективності та продуктивності праці персоналу. Таким чином виконується і функція соціального захисту, оскільки матеріальне стимулювання є додатковим джерелом фінансів для працівника поряд із заробітною платою. При цьому слід дотримуватися принципів справедливості, пропорційності, адресності.

4. Сприяння в навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу.

Основними напрямками професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників коледжу мають бути:

1) Перепідготовка - організовується з метою засвоєння вивільненими працівниками нових професій, якщо за своїми професіями вони вже не можуть працювати.

2) Навчання працівників іншим (суміжним) професіям з початковим рівнем кваліфікацій більш високим з метою розширення професійної майстерності, підготовки до роботи в нових умовах. Як зазначалося вище, потреба в таких заходах є.

3) Підвищення кваліфікації – це навчання після отримання працівником загальної освіти, має бути направлене на послідовну підтримку та вдосконалення їх професійних та економічних знань та навиків.

Відповідальним за дану сферу діяльності представникам адміністрації коледжу слід здійснювати організаційні та інформаційні заходи (пошук баз навчання та підвищення кваліфікації, організація тренінгів, курсів для педагогічних працівників на базі ВВАК тощо).

5. Удосконалення системи оплати праці та пільг.

Вид та кількість винагород, що пропонує організація, мають важливе значення для оцінки якості трудового життя. Розробка структури заробітної плати є обов'язком відділу кадрів. Окрім заробітної плати організація надає своїм працівникам різні додаткові пільги. У коледжі використовується традиційний підхід до надання додаткових пільг, який полягає в тому, що однакові пільги мають всі працівники одного рівня. Однак, при цьому не враховуються різниця між людьми. Дослідження показують, що при встановленні пільг треба враховувати їх цінність для працівника, яка залежить від таких факторів, як вік, сімейний стан, розмір сім'ї, тощо [59]. Існує нетрадиційна методика надання пільг, яку розглянемо пізніше.

Одним з важливих аспектів управління ВНЗ є розробка ефективної системи оплати праці професорсько-викладацького складу та навчально-допоміжного персоналу. Кризова ситуація в сфері вищої освіти, пов'язана зі зменшенням контингенту студентів, із загостренням конкуренції серед ВНЗ, зі скороченням фінансування, з погіршенням соціального становища педагогічних працівників ВНЗ, вимагає від держави, вжиття дієвих заходів. Світовий досвід пропонує «ефективний контракт», який декларується як спосіб оптимізації системи оплати праці з метою підвищення заробітної плати і якості надання освітніх послуг у державних ВНЗ.

Під ефективним контрактом розуміється трудовий договір з працівником, в якому конкретизовані його трудові обов'язки, умови оплати праці, показники та критерії оцінки ефективності для призначення стимулюючих виплат залежно від результатів праці і якості надаваних послуг, а також заходи соціальної підтримки [19].

В ефективному контракті повинні бути уточнені і конкретизовані трудова функція; показники і критерії оцінки ефективності діяльності; розмір і умови стимулюючих виплат, визначені з урахуванням рекомендованих показників. Все це дозволить підвищити диференціацію оплати праці. Проте дана методика потребує детального вивчення і допрацювання, оскільки існують питання відносно критеріїв оцінки ефективності роботи, розмірів виплат та ін.

6. Розробка і реалізація системи заходів з адаптації персоналу.

Адаптація персоналу – це пристосування нового працівника до змісту та вимог праці, соціальної сфери. У коледжі на сьогоднішній день нема чіткої системи з адаптації працівників, в тому числі соціальної. В навчальному закладі діє «школа молодого викладача», але її діяльність обмежується методичними і навчальними проблемами.

Схема видів адаптації та факторів, що на неї впливають, а також цілей та завдань системи управління адаптацією наведена у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Види адаптації та фактори, що на неї впливають

| Види адаптації | | Фактори, що впливають на адаптацію |
|------------------------|---|--|
| Виробнича адаптація | Професійна | Характер та зміст праці в конкретній професії Рівень організації та умов праці Норми взаємовідносин в колективі Система організації праці Організаційна структура організації Професійна структура колективу Розміри зарплати Стан виробничої та технічної дисципліни Ступінь готовності працівника до трудового процесу Правила трудового розпорядку |
| | Психофізіологічна | |
| | Соціально-психологічна | |
| | Організаційно-адміністративна | |
| | Економічна | |
| | Санітарно-гігієнічна | |
| Не виробнича адаптація | Адаптація до побутових умов | Засоби надання та можливості отримання житла, місця у дитячому садку тощо Форми спілкування у неробочий час Наявність баз відпочинку, поліклініки, спортивно-культурних закладів, тощо |
| | Адаптація до невиробничого спілкування з колегами | |
| | Адаптація в період відпочинку | |

Примітка. Складено на основі [26].

Запровадження заходів по перелічених в таблиці 3.2 напрямках адаптації сприятиме кар'єрному зростанню працівника коледжу, підвищиться його статус в організації, відповідно збільшиться розмір оплати праці, матеріальної винагороди, пільг і стимулів.

Існують також альтернативні стратегії соціального захисту працівників, які могли б бути застосовані в досліджуваній організації.

Останнім часом широкого застосування набули соціальні пакети на рівні підприємства, що стали високоефективним варіантом соціального захисту працівників і членів їх сімей. Одночасно такі програми сприяють зниженню тиску соціальних проблем на державний бюджет. Соціальні програми розглядаються багатьма роботодавцями як елемент мотивації, що сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів підприємства [38].

Система гнучких програм надає працівникові право одержати певні пільги у вигляді соціальних послуг або грошового еквівалента на вибір. При цьому працівник має право вибирати як перелік пільг, так і ступінь своєї участі в кожній програмі. Так, працівники, що мають дітей дошкільного віку або літніх батьків, які потребують догляду, найчастіше віддають перевагу відповідним програмам; інші віддають перевагу різним видам соціальних пільг і страхування тощо. Працівнику надається право вибору і такого варіанту, за яким він отримує значну частку належної йому допомоги у грошовому виразі. Розмір страхових виплат у таких випадках залежить від заробітної плати та стажу роботи працівника.

Зарубіжний та вітчизняний досвід проведення соціальної політики на підприємствах дозволяє скласти приблизний перелік виплат, пільг та послуг соціального характеру, які надаються в різних формах [49]:

1. Матеріальна (грошова) форма:

звільнення від праці, яке компенсується виплатою (під час вступу до шлюбу, смерті батьків і т. п.);

компенсація скороченого робочого дня літнім людям;

позика на поліпшення житлових умов;

оплата проїзду до місця роботи та по місту (у вигляді оплати проїзних білетів);

оплата та надання учбових відпусток особам, які суміщають роботу з навчанням у відповідності з трудовим законодавством (практикується в основному на державних підприємствах);

дотації та допомога у зв'язку з непрацездатністю, що виплачуються лікарняною касою;

грошова винагорода, що надається в зв'язку з особистими урочистостями, круглими датами трудової діяльності або святами (грошові суми або подарунки);

оплата робочого часу при скороченому передсвятковому дні;

надання у використання службового автомобіля;

компенсаційні виплати за використання особистого автомобіля в робочих цілях;

прогресивні виплати за вислугу років;

пільгове страхування співробітників від нещасного випадку, страхування життя, медичне, пенсійне, фармацевтичне і ін.

2. У формі забезпечення працівників в старості:

корпоративна пенсія — доповнення до державної пенсії із фондів підприємства;

додаткове пенсійне страхування;

одноразова винагорода пенсіонерів з боку фірми (підприємства). Такі виплати можуть проходити як видатки на благодійність і тим самим знижувати величину податку на прибуток, який платять підприємства.

3. Негрошові — у формі користування соціальними організаціями підприємства:

дотації на харчування в їдальнях підприємства;

зменшена квартплата за службове житло;

безпроцентні кредити під побудову житла;
користування будинками відпочинку, санаторіями, дитячими оздоровчими таборами (для дітей співробітників);

оплата навчання робітників на різних курсах або в навчальних закладах різного рівня (середніх, спеціальних, вищих);

надання на пільгових умовах місць в дитячих дошкільних закладах і т. ін.

Облік витрачання коштів фонду на кожного працівника повинен вестися відповідною службою, де видаються лімітні книжки. Досвід застосування цієї системи на вітчизняних підприємствах показує позитивний вплив не тільки на взаємовідносини між власниками і працівниками, і на виробничу дисципліну.

Державний навчальний заклад на сьогоднішній день не може профінансувати всі вище перелічені пільги для своїх працівників, їх можна запровадити за умови покращення економічної ситуації у сфері освіти. Проте, на нашу думку, в досліджуваній організації можна включити до соціального пакету такі види соціальних пільг або допомоги:

- право вибору вільного графіка роботи;
- можливість працювати неповний робочий день;
- розподіл частки соціального чи профспілкового фонду у вигляді премій;
- соціальне страхування;
- зменшена квартплата за службове житло;
- організація пільгового харчування у їдальні коледжу;
- часткова оплата проїзду до місця роботи;
- пільгове оздоровлення на базі відпочинку «Колос»;
- матеріальна допомога на оздоровлення та лікування;
- матеріальна допомога при вступі в шлюб, при народженні дитини;
- заохочення за підсумками професійного внутрішнього конкурсу;
- допомога на отримання освіти, підвищення кваліфікації;
- інші види соціальних пільг і допомог.

В ході опитування працівників ВВАК виявлено їх потреби щодо соціального захисту (табл. 3.3). Респондентам пропонувалось вибрати один, найбільш прийнятний, із запропонованих варіантів пільг чи послуг.

Таблиця 3.3

Розподіл відповідей респондентів, які віддали перевагу окремим видам соціальних пільг або допомоги

| Види соціальних пільг або допомоги | Категорія працівників | | | Всього | Питома вага, % |
|--|------------------------|---|---------------------|--------|----------------|
| | Управлінський персонал | Педагогічні працівники, майстри виробничого начання | Допоміжний персонал | | |
| Право вибору вільного графіку роботи | 1 | | 2 | 3 | 5,6 |
| Розподіл частки соціального фонду у вигляді премій | 1 | | 1 | 2 | 3,7 |
| Можливість працювати неповний робочий день | | | 1 | 1 | 1,9 |
| Соціальне страхування | 1 | 5 | 1 | 7 | 13,0 |
| Організація пільгового харчування у їдальні коледжу | | 7 | 2 | 9 | 16,7 |
| Часткова оплата дитячого садка для дітей працівників організації | | 1 | 1 | 2 | 3,7 |
| Користування службовим житлом | | 1 | | 1 | 1,9 |
| Оздоровлення на базі відпочинку «Колос» | | 7 | 2 | 9 | 16,7 |
| Часткова оплата проїзду до місця роботи | | 2 | 1 | 3 | 5,6 |
| Матеріальна допомога на оздоровлення та лікування | 1 | 6 | 1 | 8 | 14,8 |
| Матеріальна допомога при вступі в шлюб, при народженні дитини | | 1 | 1 | 2 | 3,7 |
| Заохочення за підсумками професійного конкурсу | | 1 | | 1 | 1,9 |

Продовження таблиці 3.3

| | | | | | |
|---|---|----|----|----|-------|
| Допомога на отримання освіти, підвищення кваліфікації | | 6 | | 6 | 11,1 |
| Разом | 4 | 37 | 13 | 54 | 100,0 |

Примітка. Узагальнено автором.

Найбільш значимою серед опитаних є допомога на оздоровлення, організація харчування в установі. Управлінський та допоміжний персонал підприємств значущою перевагою для себе виділяють наявність права вільного вибору початку та закінчення робочого дня. Відповідно, найменш значущим видом соціальних пільг для респондентів є потреба у службовому житлі (табл. 3.3).

Таким чином, на нашу думку, керівництву коледжу потрібно наблизити реально існуючі та бажані види соціальних пільг і допомог до потреб працівників, що може збільшити довіру підлеглих до керівників і також підвищити рівень мотивації.

Можна запропонувати ще один альтернативний варіант розподілу пільг і допомог. Фонд матеріального стимулювання розподілиться по підрозділах навчального закладу, залежно від ефективної діяльності підрозділу за певний період. Цей фонд призначений для заохочення найбільш активних працівників, поліпшення матеріальної бази підрозділу, придбання необхідного обладнання понад те, чим забезпечено підрозділ, оплати організованих поїздок підрозділу на відпочинок і т.д.

Вище неодноразово наголошувалось на визначальній ролі профспілки в урегулювань соціально - трудових відносин. Одним з пріоритетних напрямів її діяльності є відстоювання інтересів працівників при укладенні колективних договорів та угод, а також контроль за їх реалізацією. Проте в коледжі на сьогоднішній день функції профспілкового комітету на практиці обмежуються матеріальними допомогами за рахунок профвнесків. Профспілка не відстоює прав працівників на виконання умов колективного договору в частині

забезпечення з соціального фонду коледжу, створення сприятливих умов праці, сприяння кар'єрному росту працівників тощо. Таким чином, виникла проблема контролю і оцінки діяльності в сфері соціального захисту персоналу не лише представників адміністрації, але й профспілкового комітету коледжу, права і обов'язки якого чітко передбачені статутами і колективним договором.

Як зазначалося вище, серед працівників коледжу проводилось опитування (додаток Б). За результатами проведеного анкетування 74,1 % опитаних не задоволені роботою профспілкової організації.

Більшість респондентів вказали, що пріоритетним для профспілкової організації повинно бути відстоювання індивідуальних інтересів кожного працівника (87,0%), а не всього колективу чи групи людей.

Причинами незадовільного стану соціального захисту працівників вказано наступні: корумпованість чиновників (9,3%); низький професійний рівень організаторів та виконавців (14,8%); безвідповідальність посадовців перед колективом (22,2%); брак коштів на соціальні заходи (53,7%). Серед інших причин – неналежна увага до підлеглих і колег; байдужість чиновників до людських проблем; родинно - групові стосунки.

Переважає більшість побажань зводяться до того, що дирекція навчального закладу і влада держави загалом повинні повернутися обличчям до проблем людей. Профспілкові внески слід розподіляти з максимальною користю для всіх членів трудового колективу. На думку опитаних доцільно раціонально використовувати ресурси навчально - дослідного господарства та бази відпочинку на озері Світязь.

На нашу думку, також треба застосовувати традиційні профспілкові методи інформаційної роботи [61]:

існування скриньок для збору пропозицій;

організація „прямих ліній” з директором та головою профспілки;

анкетування для з'ясування пропозицій з удосконалення колективного договору та системи соціального забезпечення працівників;

інформування працівників про їх права та обов'язки в сфері соціального захисту.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок про наявність тенденції зниження ролі профспілки в установі, а також звернути увагу на те, що існує послаблення та невиконання функцій профспілким комітетом. Сучасні умови ринкової економіки вимагають від профспілок перегляду своїх колишніх функцій – від „розподілу путівок” до участі у формуванні фонду заробітної плати в організації, вирішення проблем охорони праці, підтримки наявних соціальних гарантій та пільг і, за можливістю, їх розширення.

Проблема соціального захисту працівників тісно пов'язана з питанням соціального розвитку колективу загалом. Управління соціальним розвитком колективу має ґрунтуватися на соціальному проектуванні, нормуванні, соціальному прогнозуванні, моделюванні, програмуванні.

Для задоволення соціальних потреб працівників в коледжі має бути складений план соціального розвитку. Необхідність планування соціального розвитку колективу диктує вплив соціальних заходів на виробничо-господарську діяльність організації, зростання продуктивності праці, поліпшення якості робіт, а отже, й на підвищення ефективності діяльності установи.

Примірний план соціального розвитку повинен складатися з таких розділів [89]:

1. Удосконалення соціальної структури колективу.
2. Поліпшення умов праці і турбота про здоров'я працівників.
3. Удосконалення оплати праці і побутових умов працівників.
4. Задоволення потреб духовного і фізичного розвитку членів колективу.
5. Розвиток суспільної активності працівників та удосконалення соціальних відносин у колективі.

Перший розділ плану повинен включати такі показники соціально-демографічної і професійно-кваліфікаційної структури колективу організації:

чисельність усіх працівників; розподіл працівників за віком і статтю, стажем роботи в організації; кількість робітників, які мають другу спеціальність тощо. Тут визначають і необхідність змін у структурі, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, намічають заходи щодо стабілізації колективу, спрямовані на зменшення плинності кадрів. Вивчають причини незадоволеності окремих працівників умовами праці і побуту, причини порушень трудової дисципліни; намічають заходи щодо їх усунення тощо.

У плані соціального розвитку обов'язково треба передбачити конкретні заходи, спрямовані на вдосконалення санітарно-гігієнічних умов праці. Особливу увагу треба приділити заходам, що підвищують безпеку праці та усувають виробничий травматизм, а також запобігають професійним захворюванням.

До плану соціального розвитку трудового колективу обов'язково слід включити також заходи для поліпшення житлових і побутових умов працівників підприємства, їхнього соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я, а також зміцнення матеріально-технічної бази відповідних об'єктів соціальної інфраструктури.

Для реалізації даної програми пропонуємо створити службу соціального розвитку коледжу.

В задачі служби соціального розвитку коледжу мають ввійти, на наш погляд:

- вивчення основних соціальних потреб і проблем працівників коледжу;
- прогнозування розвитку соціальних процесів у підрозділах коледжу;
- організація роботи з реалізації гарантій матеріально-побутового забезпечення і соціального захисту працівників коледжу;
- організація роботи з виконання соціальних програм.

Робота даної служби повинна бути регламентована через відповідне положення. Примірне положення про відділ соціального розвитку організації подано в додатку Ж.

Найбільші проблеми виникають з фінансуванням вищезгаданих заходів у коледжі, який складає бюджетну сферу діяльності. На державному рівні визначені заходи щодо посилення підтримки професорсько - викладацького складу та інших працівників вищих навчальних закладів щодо оплати праці, медичного обслуговування, пільг в сфері відпочинку та пенсійного забезпечення. Вишам дозволено надавати платні послуги в сфері їх статутної діяльності зі звільненням від оподаткування, а також займатися підприємницькою непрофільною діяльністю на загальних підставах. Доходи від них можуть направлятися на підвищення оплати праці працівників ВНЗ та соціальний захист студентів. У досліджуваному освітньому закладі цей резерв використовується не на повну. Потенційним джерелом надходження коштів є навчально - дослідне господарство та навчальна майстерня. Учгосп має в своєму резерві свиноферму на 60 голів, а утримує лише 20. На жаль, наявна в господарстві техніка не може забезпечити повноцінне сільськогосподарське виробництво, тому коледж здає свої землі в оренду, але плата за неї незначна. Нема належної віддачі і від навчальної майстерні. Ще у 2011 році планувалося відкрити пункт технічного обслуговування, де студенти - механіки могли б практикуватися, а коледж отримувати додаткові кошти від послуг населенню, проте даний проект не реалізований. Основними причинами цього є фінансові. Проте, на нашу думку, недосконалим є і організаційний аспект, адміністрація повинна підтримати ініціаторів проекту.

Ще одним джерелом надходження коштів до фонду установи можуть стати платні курси підготовки водіїв для населення на базі відділення «Обслуговування та ремонт автомобілів і двигунів». Також слід використовувати економічний потенціал бази відпочинку.

3.2. Управління соціальною безпекою діяльності трудових ресурсів досліджуваної організації

Соціальну безпеку можна визначити як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів особи і суспільства від зовнішніх і внутрішніх загроз [13].

Механізм забезпечення соціальної безпеки це система організаційно-економічних і правових заходів із запобігання соціально-економічним загрозам, що охоплює такі елементи: об'єктивний і всебічний моніторинг економіки й суспільства з метою виявлення та прогнозування внутрішніх і зовнішніх загроз у соціальній сфері; вироблення гранично допустимих значень соціально-економічних показників, недотримання яких призводить до нестабільності й соціальних конфліктів; діяльність держави та підприємств щодо виявлення та запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам у соціальній сфері.

Механізм забезпечення соціальної безпеки здатний ефективно функціонувати лише за виконання належних вимог, зокрема:

1) комплексність, тобто необхідність обліку всіх напрямів і форм прояву відносин, що впливають на стан безпеки;

2) системність, тобто врахування як внутрішніх взаємозв'язків і взаємозалежностей, так і зовнішніх чинників – елементів соціально-економічного простору вищого рівня;

3) безумовний пріоритет здійснення заходів, спрямованих на збереження здоров'я і життя людини, підтримку нормальних умов її існування;

У зв'язку з комплексністю, різноманітністю і складністю завдань соціального розвитку й функціонування, механізм забезпечення соціальної безпеки доцільно розглядати за такими рівнями: стратегічним, тактичним і оперативним (табл. 3.4.).

Таблиця 3.4

Аспекти розгляду механізму забезпечення соціальної безпеки за рівнями

| Рівень | Зміст завдань на певному рівні |
|---------------------|--|
| Стратегічний рівень | Полягає в ліквідації соціальних суперечностей або, щонайменше, їх локалізації та послабленні. Цей рівень характеризується виробленням системоформуючих соціально-економічних рішень, що відбиваються в стратегіях, перспективних програмах забезпечення соціальної безпеки та є основою побудови економічної політики держави. |
| Тактичний рівень | Полягає у вирішенні завдань, пов'язаних із ліквідацією конкретних видів загроз або запобіганням їх впливу на соціальну сферу. Охоплює комплекс превентивних заходів. |
| Оперативний рівень | На цьому рівні функціонування механізму забезпечення соціальної безпеки має знаходити вираження в ліквідації наслідків загроз і негативних впливів, відшкодуванні завданих збитків. Цей рівень містить у собі комплекс оперативних заходів забезпечення безпеки соціальної сфери. |

Примітка. Наведено за [13].

Важливим етапом управління ризиками є планування попереджуючих та коригувальних заходів.

Попереджуючі дії впроваджуються для усунення можливих причин потенційної невідповідності та застосовуються для попередження їх виникнення.

Коригувальні дії впроваджуються з метою усунення виявленої невідповідності та для попередження її повторного виникнення.

Планування попереджуючих та коригувальних дій здійснюється з урахуванням типу ризику і його визначальних факторів та обов'язково включає заходи зі зниження ймовірності виникнення небезпечних ситуацій, зменшення їх наслідків.

З метою зменшення рівня виробничих ризиків, в досліджуваній організації, як і на інших підприємствах, за участі трудового колективу необхідно створити план щодо зниження рівня виробничих ризиків. Заходи в даному плані повинні обов'язково включати завдання:

- по управлінню ризиками;
- по мотиваційному регулюванню.

Найвищою соціальною цінністю відповідно до вимог Конституції України є людське життя. Саме тому у статті 43 Основного Закону України закріплено право громадян на безпечні, здорові та належні умови праці.

Здійснення соціальної політики в сфері охорони праці відноситься до головних елементів соціально-трудових відносин. Основним завданням такої політики є створення безпечних умов праці, зокрема безпечних робочих місць, суттєве зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, поліпшення стану гігієни праці та виробничого середовища, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.

Завданням охорони праці є зведення до мінімуму вірогідності ураження або захворювання працівника з одночасним забезпеченням комфорту для досягнення максимальної продуктивності праці [30].

Забезпечення безперервного удосконалення системи охорони праці можна досягти шляхом встановлення певних заходів. Ці заходи мають враховувати результати:

- ідентифікації потенційних небезпек, оцінки й аналізу виробничих ризиків;
- визначення небезпечних і шкідливих виробничих факторів;
- розслідування нещасних випадків та професійних захворювань на виробництві;
- перевірок та їх рекомендацій.

Відповідно до величини виявленого ризику, заходи щодо зменшення рівня впливу на працюючих виробничих ризиків можна поділити, як наведено у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Прийняття заходів щодо зменшення рівня ризиків в залежності від їх виявлених рівнів

| Виявлений рівень ризику | Необхідні заходи для зменшення рівня ризику |
|--------------------------------|---|
| Незначний ризик | Ризик настільки незначний, що впровадження заходів не потрібне. |
| Малий ризик | Впровадження заходів не обов'язкове. Необхідно контролювати ситуацію з метою недопущення переходу рівня ризику на наступний рівень. |
| Помірний ризик | Заходи щодо зменшення рівня ризиків необхідно спланувати та впроваджувати за графіком. |
| Значний ризик | Необхідно терміново впроваджувати заходи; роботи в зоні ризику призупиняються до зменшення його рівня. |
| Неприпустимий ризик | Необхідно негайно впроваджувати заходи щодо ліквідації ризику; всі роботи в зоні ризику забороняються до його ліквідації. |

Примітка. Примітка. Наведено за [55].

Як показав аналіз, у досліджуваній організації присутні виробничі ризики перших трьох рівнів. Таким чином, необхідно контролювати ситуацію з метою недопущення підвищення рівня ризику та слід спланувати та впроваджувати за графіком заходи щодо зменшення рівня існуючих ризиків, наприклад, для робочих місць з шкідливими умовами праці. Дана робота в коледжі організована належним чином, що підтверджується відповідними висновками (додаток Е).

Нормами статей 13 та 14 Закону України «Про охорону» праці визначено відповідальність, як на роботодавців, в частині зобов'язання створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці, так і на

працівників, які повинні дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт чи під час перебування на території підприємства та знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

Таким чином, законодавством передбачено взаємну залежність та зацікавленість кожної із сторін у формуванні безпечних умов праці.

Саме тому сьогодні все більш актуальним є підвищення ролі соціального партнерства у створенні безпечних і здорових умов праці роботодавцями та максимізації добробуту як окремого працівника, так і підприємства в цілому, шляхом створення такої моделі управління охороною праці, що передбачає взаємну соціальну й економічну відповідальність. Важлива роль в цьому контексті вводить профспілковому комітету коледжу.

Відповідно до статті 41 Закону України «Про охорону праці» професійні спілки здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту.

Колективний договір ВВАК містить заходи щодо захисту прав та соціальних інтересів працівників, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків. Важливою складовою колективного договору є комплексні заходи щодо досягнення необхідних нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також підвищення існуючого рівня охорони праці в організації, запобігання випадків виробничого травматизму, профзахворювань, пожеж та аварій. Проте виконуються ці положення не належним чином.

Перед організацією управління охороною праці коледжу стоять 3 основні завдання:

сформувати в працівників особисту відповідальність в питаннях, що стосуються охорони праці;

виключити передумови, які формують травмонебезпечні і аварійні ситуації, створити на робочих місцях умови, які зменшували б шкідливий вплив і небезпечну взаємодію виробничих факторів на працівника;

забезпечити реальні гарантії соціального захисту людини, якій в процесі трудової діяльності нанесена фізична чи моральна шкода в результаті отриманої травми чи професійного захворювання.

Необхідно забезпечити достатнє цільове фінансування працезахоронної діяльності в організації, направити ці засоби на пріоритетні напрямки охорони праці. Необхідне фінансування може бути отримане двома шляхами: по-перше, за рахунок особистих коштів навчального закладу, по-друге, через спеціальні внески на соціальне страхування, яке виступає компенсацією окремих видів соціальних ризиків.

Як зазначалося вище, у досліджуваній організації є ще одна потенційна небезпека – можливість її реорганізації в зв'язку з дією Закону України «Про вищу освіту» в частині діяльності вищих навчальних закладів I – II рівнів акредитації. Які зміни чекають навчальний заклад, поки невідомо, проте адміністрація повинна передбачити можливі варіанти і їх наслідки для персоналу коледжу.

Реорганізація навчального закладу — це форма припинення діяльності навчального закладу як юридичної особи, під час якої діяльність навчального закладу припиняється, але всі його права й обов'язки в порядку правонаступництва переходять до нової (іншої) юридичної особи. Як Реорганізація навчального закладу, як і реорганізація будь-якого підприємства, установи, організації може здійснюватися шляхом: злиття; приєднання; поділу; виокремлення; перетворення [107].

Реорганізація навчального закладу не завжди є підставою для розірвання трудового договору з працівниками. Статтею 36 Кодексу законів про працю

України гарантовано, що у разі реорганізації підприємства, установи, організації дія трудового договору працівника продовжується. Це означає, що, якщо процес реорганізації установи не супроводжується скороченням штату або чисельності працівників, роботодавець не має права звільнити працівників, у зв'язку з реорганізацією. Разом з тим, в більшості випадків при реорганізації навчальних закладів відбувається скорочення чисельності або штату працівників.

Підсумовуючи вищесказане, вважаємо за доцільне згадати концепцію "якості робочого життя", досить поширену на провідних зарубіжних підприємствах. Ця концепція спрямована на створення умов, які перешкоджають втраті привабливості праці, на відтворення цілісності праці та культури, підвищення статусу людини як творчої особистості.

Основні критерії якості трудового життя такі [94]:

справедлива й належна винагорода за працю;

безпечні та здорові умови праці;

безпосередня можливість використовувати й розвивати свої здібності;

трудова демократія та правова захищеність працівника;

гідне місце роботи в житті людини;

соціальна корисність роботи.

Дослідження свідчать, що впровадження програм підвищення якості трудового життя сприяє скороченню коефіцієнта виробничого травматизму на 60 %, кількості випадків тривалої відсутності на роботі через хворобу — на 16%; збільшенню виробітку на одного робітника на — 25%; скороченню браку на — 39 %. Праця стає більш безпечною та гарантованою. Кількість зайнятих збільшується майже в 1,5 рази, звільнення за власним бажанням скорочується на 72 %, а з ініціативи адміністрації — майже в 2 рази [94].

Впровадження програми підвищення якості трудового життя могло б стати важливим чинником соціально-економічного розвитку досліджуваного коледжу.

3.3. Імплементация сучасних форм взаємодії адміністрації навчального закладу з органами влади в питаннях соціального захисту трудових ресурсів

В основі соціального захисту працівників лежать відносини між державою, підприємствами (організаціями) та найманими працівниками. В організації та розвитку соціального партнерства велика роль належить державі, що виступає в трьох іпостасях: розробника законодавства (законодавця), посередника між працівниками та роботодавцями (арбітра), а також безпосередньо власника засобів виробництва, тобто роботодавця [61].

Організаційно-правову структуру державної системи соціального захисту можна представити у вигляді чотирьохрівневої системи [105]:

- рівень державного управління містить заходи та дії глобального характеру, спрямовані на управління соціальним захистом усього населення України, визначає загальну лінію розвитку соціального захисту населення;

- рівень галузевого управління - являє собою соціальний захист за професійною ознакою, включає мережу відомчих соціальних установ, де заходи носять прикладний характер;

- рівень регіонального управління - включає заходи щодо соціального захисту населення, які враховують регіональну специфіку, природні умови, соціально-економічне розміщення продуктивних сил, етнічно-національні фактори та містить конкретні регіональні програми соціального захисту населення, що узгоджуються з державними;

- місцеве управління соціальним захистом - включає заходи, спрямовані на реалізацію соціального захисту на рівні міст і районів, що носять винятково прикладний характер.

Державна соціальна політика на загальнонаціональному рівні реалізується за допомогою державних органів соціального захисту. Безпосереднє управління соціальним захистом населення України здійснюється

за допомогою виконавчих органів загальнодержавного рівня: Кабінет Міністрів України, Міністерство праці та соціальної політики, Рада у справах інвалідів при КМУ, Управління з питань соціальної політики при КМУ та ін.

Галузеве управління соціальним захистом здійснюється міністерствами і відомствами України. Органи соціального захисту представлені профспілками, компетенція яких поширюється на підприємства галузей. Заходи щодо соціального захисту працівників знаходяться в компетенції підприємств і регулюються за допомогою колективних трудових договорів.

Основною задачею регіонального управління соціальним захистом є реалізація державної соціальної політики в окремих адміністративно-територіальних одиницях України. Для цього в структурі органів місцевого самоврядування створені відділи і управління по соціальному захисту населення.

Місцеве управління соціальним захистом населення діє в рамках регіонального. Система органів управління складається з районних і міських установ соціального захисту, аналогічних за змістом регіональним органам.

Володимир - Волинський агротехнічний коледж безпосередньо підпорядковується Міністерству освіти і науки України. Регулювання соціальної політики здійснює Управління праці та соціальної політики у Волинській області, навчальний заклад взаємодіє з іншими державними профільними установами.

Управління праці та соціального захисту населення у Волинській області відповідно до визначених повноважень виконує, зокрема, такі функції:

забезпечує співробітництво місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування з профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

здійснює моніторинг показників заробітної плати та своєчасності її виплати працівникам підприємств, установ, організацій всіх форм власності, а також фізичних осіб - підприємців;

здійснює державний контроль за охороною праці, забезпечує соціальний захист працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, вживає заходів щодо якісного проведення атестації робочих місць, надання працівникам відповідно до законодавства пільг та компенсацій за роботу в шкідливих умовах;

організовує в межах своєї компетенції роботу щодо надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг;

здійснює призначення та виплату державних допомог.

Володимир - Волинський агротехнічний коледж – відомий навчальний заклад, де здобувають освіту переважно студенти різних районів Волинської області, вагому роль відіграє він і на міському рівні. Студенти і викладачі коледжу приймають активну участь в громадському, культурному житті міста, здійснюють його благоустрій. Студенти коледжу разом з викладачами проходять виробничу практику в сільськогосподарських підприємствах Володимир - Волинського району та області, тим самим роблять вклад в розвиток економіки регіону. Значна частина податкових відрахувань установи йде в міський та обласний бюджет. Проте жодної підтримки в питаннях соціального захисту працівників, удосконаленні його матеріальної бази місцева влада не надає. Основний аргумент – коледж не підпорядковується місцевим органам самоврядування. Пряме підпорядкування, як вже зазначалося, йде на загальнодержавному рівні – через Міністерство освіти і науки України, яке в свою чергу не приділяє фінансової уваги навчальним закладам такого рівня. Ситуація в найближчі роки, ймовірно, не зазнає значних змін, тому навчальний заклад повинен посилити співпрацю з місцевими органами влади – міською радою, районною державною адміністрацією. З метою залучення коштів для соціальної політики з місцевого бюджету дирекція коледжу повинна використовувати письмові звернення до органів влади за наслідками виконаних робіт, здійсненої діяльності на користь місцевих громад, провести консультації

з державними посадовцями з приводу врегулювання питань юридичного регламентування таких соціальних та матеріальних допомог.

Невирішеними залишаються юридичні питання з правом власності на житло, яке отримали працівники. Колишні гуртожитки за рахунок коштів мешканців відремонтовані і перероблені на квартири. Для того, щоб ці приміщення можна було приватизувати, вони повинні бути передані на місцевий баланс, проте міська влада не погоджується на це. Адміністрація коледжу повинна поновити переговори з органами місцевого самоврядування щодо залагодження даної проблеми, залучивши власний управлінський ресурс (звернення, обговорення проблеми за круглим столом, співпраця з громадськими організаціями).

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити і профінансувати періодичні медичні огляди працівників. Аналогічна норма передбачена і колективним договором Володимир - Волинського коледжу, проте вона не виконується, працівники змушені платити власні кошти за проходження медичного огляду, адже держава не фінансує цей процес. Тому, на наш погляд, в цьому питанні теж потрібна співпраця з міською владою. Шляхом переговорів слід добитися безкоштовного проходження медичних оглядів працівників коледжу, поряд з працівниками всіх інших начальних закладів міста, за рахунок місцевих бюджетів.

Система соціального страхування і пенсійного забезпечення, що діє в Україні включає у себе такі складові [82]:

пенсійну систему;

соціальне страхування на випадок безробіття;

соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності;

соціальне страхування від нещасних випадків.

Класифікація загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні подана в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Класифікація загальнообов'язкового державного соціального страхування

| Тип соціального страхування | Механізм реалізації |
|---|---|
| На випадок безробіття | здійснюється через Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття |
| Соціальне страхування з тимчасової втрати працездатності та витратами, зумовленими похованням | здійснюється через Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності |
| Від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності | здійснюється через Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України |
| Пенсійне страхування. | здійснюється через Пенсійний фонд України та недержавні пенсійні фонди |

Примітка. Наведено за [82].

Страхування від нещасного випадку здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків – некомерційна самоврядна організація. Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених Законом, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду.

Взаємодія даної установи з адміністрацією коледжу обмежується контролюючою функцією фонду, оскільки нещасних випадків в навчальному закладі не виникає, відповідні виплати не проводились. Юридично в коледжі є лише одне робоче місце з шкідливими умовами праці. Виникає питання про доцільність сплати внесків до даного фонду. На нашу думку, на рівні держави доцільно переглянути систему діяльності даного фонду для установ з низьким рівнем небезпеки, наприклад, дозволити самострахування.

Пенсійне забезпечення є однією з основних гарантій матеріального забезпечення непрацездатних громадян.

Систему пенсійного забезпечення складають (рис.3.1): державне пенсійне забезпечення; комерційне пенсійне забезпечення.



Рисунок 3.1. Система пенсійного забезпечення України

Примітка. Наведено за [105].

Відповідно до Закону України “Про пенсійне забезпечення”, державні пенсії поділяються на трудові і соціальні.

У ВВАК налічується 23 працюючих пенсіонера, які поряд із заробітною платою отримують пенсії за віком або за вислугою років. Є значна частина працівників передпенсійного віку. Враховуючи малі розміри державного пенсійного забезпечення, на рівні коледжу слід передбачити додаткове забезпечення даної категорії працівників, а в майбутньому – всього персоналу. Зокрема, це може бути співпраця з недержавними пенсійними фондами та страховими компаніями, а також створення власної «пенсійної каси».

В минулі роки за рахунок державного фонду соціального страхування у ВВАК здійснювались і інші соціальні заходи. Це, зокрема, забезпечення працівників санаторно - курортним лікуванням, виділення путівок для оздоровлення дітей в літніх таборах, подарунки до новорічних свят.

Всі ці заходи в останні 4 роки не здійснюються за браком коштів. З іншого боку, аналізуючи дані бухгалтерського обліку, бачимо, що навчальна установа щороку збільшує відрахування на єдиний соціальний внесок (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Відрахування Володимир – Волинського агротехнічного коледжу на єдиний соціальний внесок за 2014-2016 рр.

| Показник | 2014 р. | 2015 р. | 2016 (прогнозоване) |
|-------------------------------------|---------|---------|------------------------|
| Єдиний соціальний внесок, тис. грн. | 624,18 | 697,56 | 780,63 |

Примітка. Узагальнено автором.

Кошти з внесків на соціальне страхування є основним джерелом державного соціального забезпечення персоналу коледжу. Проте, незважаючи на значні суми цих внесків, держава не може повністю забезпечити соціальні потреби працівників. Тому навчальний заклад повинен сам шукати альтернативні форми соціального забезпечення, зокрема за рахунок самострахування і створення спеціальних соціальних фондів організації. Необхідно провести консультації з органами державної влади стосовно цього питання.

Реформування системи соціального страхування є одним з найважливіших напрямків підвищення рівня соціального захисту населення. Серед головних напрямків реформування цієї сфери слід виділити: розвиток пенсійного забезпечення та пенсійного страхування; впровадження системи медичного страхування; реформування системи соціальної допомоги, розвиток адресної допомоги тощо.

На нашу думку, необхідно вдосконалювати практику надання цільової адресної допомоги найбільш вразливим, мати достовірний банк даних про такі сім'ї. Для цього коледж повинен мати доступ до такої інформації про своїх працівників.

Для покращення взаємодії адміністрації коледжу з органами державної влади з питань соціального захисту вважаємо за необхідне звернутися до світового досвіду розв'язання цієї проблеми.

На сьогоднішній день при здійсненні заходів соціального захисту в Україні використовують модель, за якої проблеми соціального захисту вирішуються за змішаним державно-приватним принципом на основі чинної системи обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави. За рахунок власних трудових доходів працівників здійснюються відрахування від заробітної плати до соціальних фондів. При цьому підприємства теж сплачують до пенсійного та інших соціальних фондів внески з фонду оплати праці. Працівники як активна категорія населення майже не отримують соціальних коштів від держави, лише у разі настання страхового випадку, отримання інвалідності, безробіття, смерті або настання пенсійного віку. Але ці кошти не забезпечують навіть необхідного прожиткового мінімуму більшої частини населення України. Така ситуація вимагає у працездатного населення необхідність забезпечувати свій соціальний захист самостійно.

Поступово необхідно переходити до застосування ліберальної моделі, яка характерна для таких країн, як Великобританія та Ірландія. В основі цієї моделі лежить індивідуальний принцип, який передбачає особисту відповідальність кожного члена суспільства за свою долю і долю своєї родини. Держава забезпечує лише економічно неактивне населення та максимально стимулює створення і розвиток у суспільстві різних форм недержавного соціального страхування, а також різних засобів і способів отримання і підвищення громадянами своїх доходів [38].

Для задоволення поточних та майбутніх соціальних потреб працівників в організації пропонується створити поточний та накопичувальний соціальний фонд. Сутність накопичувальних соціальних фондів полягає в формуванні індивідуальних соціальних фондів організації протягом певного періоду часу. В кінці обумовленого терміну кошти повертаються працівникам

із додатковим відсотком від підприємства. Таким чином, кошти працівника будуть залишатися в організації і служитимуть додатковим капіталом для її розвитку. Адже, як зазначалося вище, потрапляючи в державні соціальні фонди, страхові внески практично не працюють на тих, хто їх сплачує.

Для задоволення поточних соціальних потреб функціонує поточний соціальний фонд, який формується працівниками та роботодавцями. Працівники щомісяця відраховують кошти до соціального фонду, роботодавці - щороку на загальну накопичувальну суму. Якщо в кінці року кошти не витрачаються на соціальні послуги, на них додатково нараховується відсоток.

За такої системи працівники самі обирають будь-яку прийнятну для них комбінацію наявних пільг з соціального пакету описаного в п. 3.2. Загалом система індивідуального підходу є ефективнішою ніж традиційний солідарний підхід.

У Німеччині використовується так звана виробнича пенсія. На підприємствах практикують створення пенсійної каси за домовленістю між профспілкою й адміністрацією. Підприємство самостійно вирішує, чи буде воно надавати працівникам пенсії від підприємства, на яких умовах, у яких розмірах тощо. Як правило, виробнича пенсія залежить від прибутку роботодавця й стажу працівника, Другий вид недержавної пенсії - це пенсія, яку працівник протягом трудової діяльності накопичує собі сам. Ця форма захисту в старості також добровільна. Якщо пенсіонер помирає, то його державну пенсію можуть одержувати дружина або неповнолітні діти, щоправда ця пенсія буде меншою. Приватну ж пенсію громадянин Німеччини може заповісти, кому захоче [92].

Британська система соціального страхування не передбачає існування цільових страхових внесків, призначених для отримання конкретних страхових програм (пенсійного, медичного страхування, пенсій по інвалідності тощо). Система соціального захисту в Великій Британії поділяється на дві частини: національну охорону здоров'я та національне соціальне страхування. Перша

фінансується на 90% з державного бюджету, а друга - за рахунок страхових внесків найманих працівників і підприємців. Окрім охорони здоров'я, податкове фінансування характерне для убезпечення від нещасних випадків на виробництві, а також сімейних виплат [18].

На сьогоднішній день запровадження описаних вище моделей соціального захисту в досліджуваній організації в повному обсязі неможливе. Проте певні елементи її цілком реально використати в коледжі. Основна умова – погодження із відповідними державними органами та наявність законодавчого підґрунтя.

Висновки до розділу 3

На основі дослідження системи соціального захисту персоналу у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі можна окреслити наступні принципи і напрями поліпшення соціального розвитку установи та регламентування цієї діяльності:

1. Система соціального захисту в коледжі повинна носити комплексний характер і вдосконалюватися на всіх рівнях управління.

2. Кожний структурний підрозділ навчального закладу повинен мати Регламент (положення) про організацію його роботи, де встановлюються основні завдання і структура даного відділу в соціальній сфері.

3. За відсутності служби соціального захисту в установі слід удосконалити роботу відділу кадрів в плані соціальної роботи з персоналом.

4. Основними напрямками поліпшення стану соціального захисту працівників в коледжі повинні бути: вивчення та облік соціального стану працівників; поліпшення умов праці, в тому числі соціально - побутових; застосування ефективної системи матеріального стимулювання та допомог; сприяння в навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу; удосконалення

системи оплати праці та пільг; розробка і реалізація системи заходів з адаптації персоналу.

5. На зміну традиційній, мало ефективній системі розподілу соціальних пільг і допомог пропонуємо запровадити соціальний пакет у вигляді системи гнучких програм, яка надає працівникові право одержати певні пільги у вигляді соціальних послуг або грошового еквівалента на вибір.

6. Для задоволення соціальних потреб працівників в коледжі в перспективі має бути складений план соціального розвитку і створена відповідна служба з його реалізації.

7. Політика охорони праці в коледжі повинна спрямовуватись на виконання основного її завдання - створення безпечних умов праці, зокрема безпечних робочих місць, поліпшення стану гігієни праці та виробничого середовища, забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту.

8. Механізм соціального захисту в державній установі обмежений фінансово і юридично. Проте, застосування європейського досвіду в даній сфері діяльності дозволило б підвищити ефективність соціальної політики організації. Зокрема, пропонуємо за британською моделлю створити спеціальні фонди: поточний та накопичувальний. Німецька концепція передбачає створення пенсійної каси в організації. Це питання потребує детального вивчення і погодження на державному інституційному і законодавчому рівні у співпраці з відповідними органами соціального захисту населення.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у дипломній роботі визначено сутність соціального захисту трудових ресурсів організації як об'єкту управлінського впливу, проаналізовано стан системи соціального захисту працівників у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі та розроблено пропозиції щодо вдосконалення системи соціального захисту трудових ресурсів організації.

В результаті можна зробити такі висновки і узагальнення:

Соціальна політика є важливим елементом діяльності будь-якої організації. Метою соціальної політики як системи управління персоналом є збереження, зміцнення та розвиток кадрового потенціалу організації, створення високопродуктивного колективу, найвищих кінцевих результатів діяльності підприємства.

Питання соціального захисту регулюються законодавчими та нормативними актами і відображені в Конституції України, в Кодексі законів про працю, в документах Міжнародної організації праці.

Аналіз базових положень міжнародних документів і вітчизняної законодавчої бази з цих питань дає можливість виділити найважливіші принципи соціального захисту населення в сфері трудових відносин: соціальна відповідальність підприємства та держави за дбайливе відношення до кожної особи; соціальна справедливість у галузі трудових відносин; всебічний та обов'язковий характер захисту працівників від соціальних і професійних ризиків; мінімальний рівень цих ризиків; багатосуб'єктність соціального захисту; економічна та соціальна свобода працівників у галузі праці; особиста відповідальність працівників за збереження свого здоров'я та працездатності.

До управлінських функцій з соціального захисту працівників можна віднести: вивчення основних соціальних потреб і проблем працівників підприємства; прогнозування розвитку соціальних процесів у підрозділах підприємства; організацію роботи з реалізації гарантій матеріально-побутового

забезпечення і соціального захисту працівників; організацію роботи з виконання соціальних програм.

Соціальна безпека є одним з основних завдань соціального захисту. Здійснення соціальної безпеки полягає в пом'якшенні соціальних ризиків. У ході аналізу соціального розвитку Володимир - Волинського агротехнічного коледжу було визначено такі основні групи соціальних ризиків: демографічного походження - вагітність та пологи, наявність малолітніх дітей; економічного походження - малозабезпеченість, сімейні витрати; додаткові матеріальні витрати на утримання дітей, на догляд за близькими, на поховання, ризик втрати роботи, ризик втрати соціального статусу педагогічними працівниками; фізіологічного походження - повна, часткова, тимчасова втрата працездатності, погіршення стану здоров'я через незадовільні умови праці; професійні ризики.

В цілому система управління у Володимир - Волинському агротехнічному коледжі має соціальне спрямування. В установі ведеться робота по створенню безпечних умов праці, підвищенню соціальної захищеності працівників, соціальній адаптації та удосконаленню персоналу, створенню соціальної інфраструктури; регулюванню соціальних взаємовідносин між працівниками; формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в колективі.

Основні функції по соціальному захисту працівників виконують адміністрація навчального закладу, керівники структурних підрозділів, окремі функціональні відділи, а також профспілкова організація, як незалежний соціальний інститут. Для забезпечення соціально-побутових умов працівників функціонують спортивний комплекс, два гуртожитки, їдальня, буфет, медпункт, відділ кадрового забезпечення, господарська служба, служба з питань охорони праці, власна база відпочинку.

Проте система соціального захисту в досліджуваній організації має ряд недоліків, в основному фінансового та організаційного характеру, що

підтверджується оцінками експертів і результатами опитування працівників, а тому потребує перегляду і удосконалення.

Удосконалення системи соціального захисту персоналу у ВВАК повинно мати комплексний характер та забезпечувати системний підхід до розроблюваних і впроваджуваних заходів. Система соціального захисту повинна вдосконалюватися на всіх рівнях, починаючи від вищого керівництва й закінчуючи функціональними керівниками та керівниками низового рівня.

Підвищення ефективності організації системи соціального захисту працівників апаратом управління має ґрунтуватися на розробці комплексу регламентів (положень), які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу та кожного працівника в системі соціальної політики коледжу. Таким чином буде визначений чіткий розподіл праці і службових зв'язків між підрозділами і працівниками апарату управління стосовно соціального захисту працівників. Застосування даних заходів приведе до раціоналізації розподілу праці працівників в апараті управління та підвищить їх продуктивність при здійсненні соціального захисту персоналу.

Основними шляхами удосконалення системи організації соціального захисту в коледжі в сфері управління мають стати: підвищення якості управлінської праці в сфері соціальної політики; раціоналізація функцій управлінського персоналу; удосконалення оцінювання управлінської праці в сфері соціального захисту працівників; підвищення кваліфікації управлінських кадрів; підвищення інтелектуального рівня управлінського персоналу з питань соціального захисту працівників.

Для Володимир - Волинського агротехнічного коледжу можна виділити такі основні напрями поліпшення стану соціального захисту працівників: вивчення та облік соціальної структури персоналу; поліпшення умов праці, в тому числі соціально - побутових; застосування ефективної системи матеріального стимулювання та допомог; сприяння в навчанні та підвищенні

кваліфікації персоналу; удосконалення системи оплати праці та пільг; розробка і реалізація системи заходів з адаптації персоналу.

Для удосконалення системи розподілу соціальних пільг і допомог в коледжі пропонуємо використати досвід вітчизняних та європейських підприємств, зокрема, запровадити соціальний пакет у вигляді системи гнучких програм, яка надає працівникові право одержати певні пільги у вигляді соціальних послуг або грошового еквівалента на вибір. Це дозволить побороти безсистемність і бюрократизм в сфері соціального захисту працівників.

До соціального пакету доцільно включити такі пільги: право вибору вільного графіка роботи; можливість працювати неповний робочий день; розподіл частки соціального чи профспілкового фонду у вигляді премій; соціальне страхування; зменшена квартплата за службове житло; організація пільгового харчування у їдальні коледжу; часткова оплата проїзду до місця роботи; пільгове оздоровлення на базі відпочинку «Колос»; матеріальна допомога на оздоровлення та лікування; матеріальна допомога при вступі в шлюб, при народженні дитини; заохочення за підсумками професійного внутрішнього конкурсу; допомога на отримання освіти, підвищення кваліфікації тощо.

Світовий досвід пропонує також «ефективний контракт» для педагогічних працівників, який декларується як спосіб оптимізації системи оплати праці з метою підвищення заробітної плати і якості надання освітніх послуг у державних ВНЗ.

Для підтримання соціальної безпеки в коледжі необхідно контролювати ситуацію з метою недопущення підвищення рівня ризику та слід спланувати та впроваджувати за графіком заходи щодо зменшення рівня існуючих ризиків, наприклад, для робочих місць з шкідливими умовами праці.

Необхідно забезпечити достатнє цільове фінансування працезахоронної діяльності в організації, направити ці засоби на пріоритетні напрямки охорони праці. Необхідне фінансування може бути отримане двома шляхами: по-перше,

за рахунок особистих коштів навчального закладу, по-друге, через спеціальні внески на соціальне страхування, яке виступає компенсацією окремих видів соціальних ризиків.

Для ефективної організації соціальної політики в коледжі в перспективі пропонуємо скласти план соціального розвитку колективу і створити відповідну службу з його реалізації.

Удосконалення та розвиток системи соціального захисту на підприємствах має охоплювати комплекс відносин між працівниками та роботодавцями, суспільними організаціями та державою, пов'язаних із мінімізацією впливу факторів, які впливають на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян. Для взаємодії коледжу з державними органами слід використовувати консультації, офіційні звернення, організацію круглих столів, залучатись до громадських обговорень нагальних проблем соціального захисту працівників.

З метою самофінансування заходів з соціального захисту працівників пропонуємо створити у коледжі поточний і накопичувальний соціальний фонд. Потенційним джерелом надходження коштів повинні бути навчально - дослідне господарство та навчальна майстерня коледжу, а також платні курси по підготовці водіїв.

Сучасне суспільство наполегливо вимагає повноцінного соціального захисту для того, щоб і населення в цілому, і окремі соціальні групи отримували широку соціальну підтримку. Економічні перетворення країни обумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розробку механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємопідтримки. Для цього потрібні спільні заходи держави і підприємств та організації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Американська модель соціального захисту населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pilga.in.ua/>
2. Багрова І.В. Нормування праці / І.В. Багрова – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 212 с.
3. Балашов А.М. Сучасні проблеми соціального захисту населення в Україні" / Бала шов А.М. // Економіка та держава - №1(2010) – С.82-85.
4. Бараник З.П. Функціонування ринку праці: статистична оцінка. – К.: КНЕУ, 2007. – 392 с.
5. Берданова О. Нормативно-правові аспекти реформування системи соціального захисту населення // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. - 2002. - № 3. - С.302-306
6. Беседін М.О. Основи менеджменту: Підручник / М. О. Беседін, В. М. Нагаєв. — К., 2005.
7. Бойко М.Д. Право соціального забезпечення України: Навчальний посібник. - К.: Атіка, 2006. – 378.
8. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту: становлення і розвиток в Україні: Монографія. - К.: Знання, 2005. - 381 с.
9. Болотіна Н. Б. Право соціального забезпечення України: системно-структурний аналіз // Право України. – 2001. - № 5. – С. 24-29.
10. Булавець В. Актуальні проблеми теорії і практики соціального захисту населення / Булавець В. // Світ фінансів – 2011- №4, С. 122-126.
11. Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом. – К.: ЦНЛ, 2006 . – 504 с.
12. Возгріна Т.Ю. Генеза розвитку законодавства про соціальне забезпечення [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.pap.in.ua/3-2_2013/5/Vozhrina%20T.Yu..pdf
13. Волгин Н.А. Социальная политика. Учебник. – М.: «Экзамен», 2001.
14. Гандзюк М.П., Желібо Е.П. , Халімовський Л.О. Основи охорони праці: Підруч. Для студ вищих навч. закладів – К.: Каравела.–2005.
15. Гарасимів Т. З. Державні гарантії реалізації суб'єктивного права особи на соціальне забезпечення // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: Матеріали науково-практичної конференції. 12 березня 2004 року, м. Київ / За ред. О. Ф. Штанька, Н. Б. Болотіної. – К.: КЮІ МВС України, 2004. – Ч. 2. – С. 25-32.
16. Гриненко А. М. Соціальна політика. Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2004. — 309 с.

17. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
18. Давидюк О.О. Світовий досвід фінансування соціальних виплат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cpsr.org.ua>
19. Даниленко Л.І. Менеджмент інновацій в освіті/ Лідія Іванівна Даниленко. – К. : Шкільний світ, 2012. – 120 с.
20. Данюк В. М. Визначення ефективності менеджменту персоналу / В. М. Данюк // Соціально- економічні аспекти промислової політики. Економіка і соціологія праці, менеджмент персоналу: сб. науч. тр.: т. 4, ч.1. / НАН України. Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2003. – С. 26–36.
21. Деріга В.В. Соціальна і гуманітарна політика: Навчальний посібник. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 178 с
22. Діяльність недержавних пенсійних фондів// Фінансовий ринок України. – 2011. -№3. – С. 18-20.
23. Досвід Болгарії у формуванні та впровадженні політики житлових субсидій та заохочення до працевлаштування одержувачів соціальної допомоги // Економіка та держава - №2(2012) – С.41-45.
24. Економічна статистика: Практикум / А.М. Єрина, О.К. Мазуренко, З.О.Пальян. – К.: ЕксОб, 2002. – 232 с.
25. Європейський кодекс соціального забезпечення // Збірка договорів Ради Європи: Парламентське видавництво. - Київ. – 2000. – 589 с.
26. Єльнікова Г.В. Управлінська компетентність – К.: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 98 с.
27. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2003. - 300 с.
28. Задорожний І. С. Сучасні методи мотивації на рівні виконавця в системі управління персоналом / І. С. Задорожний, В. І. Задорожний, Ю. В. Андріяко // Економіка і управління. – 2010. – № 3. – С. 48– 54.
29. Законодавство України про соціальний захист населення /Упор.: О.М. Роїна, Ред. О.А. Кривенко. - К.: КНТ, 2002. - 115 с.
30. Запорожець О.І., Протоєрейський О.С., Франчук Г.М., Боровик І. М. Основи охорони праці. Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 264с.
31. Ільчук Л.І. Про невідкладні заходи подолання бідності. – К.: Центр перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики України, 2010. - Режим доступу:
www.cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view.
32. Кельдер Т.Л. Економіка праці. Запоріжжя: ЗДУ, 2001
33. Кендюхов О.В. Оцінка ефективності управління підприємством в умовах перехідної економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.

екон. наук: спец. 08.06.01 “Економіка підприємства і організація виробництва” / О.В. Кендюхов. – Донецьк, 2011. – 24 с.

34. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родькина – М.: Изд-во `Экзамен, 2009. – 480с.

35. Кір'ян Т. Соціальний захист населення від безробіття // Україна: аспекти праці. - 1998. - № 4. - С.16-22.

36. Клемпарський М. М. Співвідношення термінів “соціальний захист” та “соціальне забезпечення” в законодавстві України // Право і безпека. – Харків, 2003. №2&3. – С. 90-93.

37. Клівіденко Л.М. Перспективи розвитку соціального захисту населення / Л. М. Клівіденко // Регіональні перспективи. – 2011. – № 2-3 (27-28). – С.188-190.

38. Коваль О.Я. Реформування пільг і привілеїв в Україні – наближення до європейських стандартів / Коваль О.Я., Тарасенко Л.Л., Яцків Т.Г. – Львів: Галицький друкар, 2011. – 216 С.

39. Кодекс законів про працю, Х., 2010.

40. Колот А.М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2005. – 230 с.

41. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент: учеб. пособие/ В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. — К.: МАУП, 2009. — 752 с.

42. Конституція України - Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 30. // <http://www.rada.gov.ua>.

43. Кравченко М. В. Державне регулювання системи соціального захисту населення України на сучасному етапі // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: Матеріали науково-практичної конференції. 12 березня 2004 року, м. Київ.

44. Крентовська О. П. Управління державними соціальними гарантіями в Україні. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. – Київ, 2011.

45. Лич О.В. Реформування механізму державного регулювання соціального захисту населення / Лич О. // Формування ринкових відносин в Україні - № 5 – 2012. – С. 130-138.

46. Мельник А.Ф. Менеджмент державних установ і організацій. : навч. посіб. [для вищих навч. закл.] // Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Кривокульська Н.М. ; за ред. д-ра екон. наук, проф. А.Ф.Мельник. – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 320с.

47. Мельник А. Ф., Васіна А. Ю. та ін. Практикум з державного регулювання економіки: Навч. посіб. / за ред. док. екон. наук проф. А. Ф. Мельник – Тернопіль: Економічна думка, 2003. – 334 с.

48. Мельник А.Ф., Велешук С.С. Управління змістом робіт: навчальний посібник / Мельник А.Ф., Велешук С.С. – Тернопіль, КРОК. 2015.
49. Мушинін В. Реформування системи пільг в Україні // Соціальний захист. - 2002. - № 12. - С. 38-43.
50. Новак В. О. Зміст та організація управлінської праці / В. О. Новак, О. П. Баклан // Економіка управління. – 2009. – №3. – С.42–44.
51. Новікова Т.В. Соціально - економічна захищеність населення як об'єктивна необхідність становлення соціальної держави // Актуальні проблеми економіки. - 2006. - № 3. - С.165 – 168.
52. В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко Правознавство – КНЕУ, 2003. – 767с.
53. Основи економічної теорії / За ред. проф. С. В. Мочерного. — К.: Видавничий центр «Академія», 1998. — 456 с.
54. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.98 р. № 16/98-ВР // ВВРУ. – 1998. - № 23. – Ст. 121.
55. Основи охорони праці: підручник. — 2-ге вид. / К.Н. Ткачук, М.О. Халімовський, В.В. Зацарний [та ін.]. — К.: Основа, 2006. — 448 с.
56. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — Житомир: ЖІТІ, 2000.
57. Папієв М. Соціальний захист населення в умовах фінансово-економічної кризи в Україні //Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 7-13.
58. Пилипенко П. Право соціального забезпечення у системі соціального права // Право України. - 2004. - № 10.
59. Пільги. Регулювання та захист: Збірник нормативних актів/ Упор. В.С. Ковальський, Л.П. Ляшко, За заг. ред.В.С. Ковальського. - К.: Юрінком Інтер, 2004. - 415 с.
60. Практикум з державного регулювання економіки: Навч. пос. / за ред. док. екон. наук, проф. А. Ф. Мельник – Тернопіль: Економічна думка, 2003.- 334 с.
61. Прилипко С. М. Солідарні засади у соціальному забезпеченні // Право України. – 2003. - № 1. – С. 83-85.
62. Приходько С. Здійснення громадянами права на соціальний захист та гарантії його забезпечення. Право України, 2000, № 2. – С. 20.
63. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. // <http://www.rada.gov.ua>.
64. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 000-III // ВВРУ. – 2000. - № 48. // <http://www.rada.gov.ua>.

65. Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам: Закон України від 16 листопада 2000 р. № 000-III // ВВРУ. – 2001. - № 1.

66. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 1 червня 2000 р. № 000-III // ВВРУ. – 2000. - № 35.

67. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності: Закон України від 23 вересня 1999 р. IV // ВВРУ. – 1999. - № 46-47.

68. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 2 березня 2000 р. № 000-III // ВВРУ. – 2000. - № 22.

69. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. // ВВРУ, 1991. - № 14.

70. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям: Постанова від 24 лютого 2003 року №250/ Україна. Кабінет Міністрів // Офіційний вісник України. - 2003. - № 9. - С.147

71. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 26 червня 1997 р. № 000/97-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1997. - № 37. - Ст.237.

72. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХП, в ред. Закону № 229-ІУ від 21.11.2002 р., ВВР. — 2003. — № 2.

73. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // ВВРУ. – 1995. - № 17.

74. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України - ВВР, 2002, N 10. // <http://www.rada.gov.ua>.

75. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 р. // ВВР. – 1994. - № 4.

76. Про пенсійне забезпечення: Закон України, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, N 3, ст. 10.

77. Про соціальний захист в Україні: Збірник законів. - Харків: ПП "ІГВІНІ", 2006. - 351 с.

78. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 р. // ВВР. – 1992. - № 15.

79. Про соціальні послуги: Закон України - ВВР, 2003, N 45. // <http://www.rada.gov.ua>.

80. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України. Офіційне видання. - К.: Парламентське вид-во, 1998. - 64 с.
81. Родлер К. Управление в организациях / К. Родлер, Э. Кирхлер; пер с нем. — Х. : Издво Гуманитарный центр, 2003. — 128 с.
82. Синчук С. М., Бурак В. Я. Право соціального забезпечення України: Навч. посіб. / За ред. С. М. Синчук. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2003. – 306 с.
83. Симигіна Т.В. Порівняльна соціальна політика: навчальний посібник / Т.В. Симигіна– К.: МАУП, 2010. – С.67.
84. Система надання соціальної допомоги: перспективи удосконалення, 26 листопада 2010 [Електронний документ]. – Режим доступу:<http://mlsp.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article;jsessionid=F47DC3>
85. Система соціального захисту населення у Франції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pilga.in.ua/>
86. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні: реальний стан та перспективи реформування. – К.: Центр громадської експертизи, 2012– 167С.
87. Сіденко С.В. Розвиток систем соціального захисту в умовах глобалізації економіки. - К., 1999. - 30 с.
88. Складові добробуту і бідності // Соціальний захист. - 2004. - № 5. - С.38-42
89. Скуратівський В. А., Палій О. М. Основи соціальної політики: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2002. – 200 с.
90. Солдатенко М.О. Соціальний захист за державними стандартами./ М.О. Солдатенко // Соціальний захист. – 2012. - №10. – С.30-32.
91. Соціальна політика і соціальна робота: термінологічно-понятійний словник / Головатий М.Ф., Панасик М.Б. - К.: МАУП, 2009. – 327 С.
92. Соціальний захист населення в Німеччині [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pilga.in.ua/>
93. Сташків Б. І. Право людини на соціальне забезпечення та його реалізація в Україні // Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення: Матеріали науково-практичної конференції. 30 січня 2003 р., м. Київ / За ред. Н. Б. Болотіної. – К.: “МП Леся”, 2003. – 200 с.
94. Теорія і практика ділового адміністрування: навчальний посібник/ Г.І. Дібніс, О.О. Ромахова, Н.О. Держак, О.С. Шаріпова та ін. – [під заг. ред.О.М. Антіпова] – Луганськ: «Ноулідж», 2009. – 488с.

95. Тимофеева О. Нагальні проблеми соціального захисту населення України: (про Концепцію забезпечення адресного надання пільг окремим категоріям громадян // Праця і зарплата. - 2004. - № 30. - С. 2.
96. Трудове право України: Академ. курс.: Підручник/ За заг. Ред. Хуторян Н.М. – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – С. 477.
97. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. - М., 2002.
98. Устинов С.О. Співвідношення термінів «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» в законодавстві України // Юридична наука і практика – 2011. - № 2. – 90- 95 С.
99. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія.– О.: Юрид. л-ра, 2001.– 328 с.
100. Шаварина М. Соціальний захист населення: реалії та перспективи / М. Шаварина, Н. Шаманська // Світ фінансів. – 2012. – №4. – С. 34-43.
101. Шевчук П.І. Соціальна політика: Навчальний посібник. - Львів: Світ, 2003. - 399 с.
102. Шпалак В.О. Соціальний захист України за умов ринкової економіки / В.О. Шпалак // Соціум. Наука. Культура: матеріали восьмої Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (23-25 листопада 2011 р.) // Київ.-2011.- №8. – С. 23-25.
103. Юдин Владимир Петрович. Организационно-педагогические основы социальной защиты учителя в сфере образования : Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 : Казань, 2002 - 482 с.
104. Ягодка А.Г. Соціальна інфраструктура і політика: Навчальний посібник; КНЕУ. - К., 2002. - 230, с.
105. Ярошенко І. С. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2005. - 232 с.
106. Сайт Міністерства соціальної політики України. - Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/index>
107. <https://buhgalter.com.ua/articles/trudovi-vidnosini/reorganizatsiya-navchalnih-zakladiv-shcho-povinen-znati-pratsivnik/>
108. Колективний договір Володимир – Волинського агротехнічного коледжу.
109. Статут Володимир-Волинського агротехнічного коледжу.
110. Штатний розпис Володимир-Волинського агротехнічного коледжу на 2016 рік.