

Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет

Кафедра менеджменту, публічного управління та персоналу

Климарчук Ангеліна

**Соціально-трудові відносини в організації: сучасний стан та шляхи
вдосконалення**

спеціальність _073 - Менеджмент
освітньо-професійна програма – «Менеджмент»

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи МЕНУП- 41
_____Климарчук Ангеліна
підпис

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Прохоровська
С.А. _____

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__р.
Завідувач кафедри
М.М. Шкільняк

підпис

Тернопіль – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
Розділ 1.ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	5
Розділ 2 . АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ	13
2.1. Аналіз стану діяльності підприємства ТОВ «Т-Стиль»	13
2.2. Дослідження стану соціально-трудоуих відносин у ТОВ «Т-Стиль»	18
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	26
ВИСНОВКИ	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	36

ВСТУП

Актуальність проблеми. У сучасних умовах господарювання правове регулювання соціально-трудових відносин потребує більшої гнучкості та динамічності, які дозволяють враховувати особливості економічного розвитку, виробничої спеціалізації окремих регіонів, галузей, професій. Досягнення цього завдання здійснюється за допомогою поєднання законодавчого (централізованого) та договірного регулювання (соціально-партнерського, колективно-договірного та індивідуально-договірного) відносин у сфері праці.

Трудові відносини протягом багатьох століть були предметом наукового інтересу дослідників. Класичний період їхнього вивчення за кордоном характеризувався створенням теоретичних засад для аналізу цих взаємозв'язків у широкому спектрі підходів. Особливу увагу було приділено вивченню головного суб'єкта цих відносин – найманого працівника, його ролі та поведінки в системі цих відносин. Такий аналіз його ситуації привів дослідників до висновків про вкрай важкий, залежний стан найманих працівників та наявність постійного конфлікту з іншим основним суб'єктом цих відносин – роботодавцем-підприємцем. Дослідженню останнього приділено значно менше уваги, однак саме в цей класичний період були закладені теоретичні основи дослідження підприємництва, хоча пріоритетними напрямками аналізу були характеристики самих підприємців та їх діяльності, але значно менше уваги приділялося стосункам з працівниками.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Великий внесок у розвиток уявлень про соціально-трудові відносини зробили вітчизняні й зарубіжні науковці: О. А. Грішнєвої, Є.П. Качана, А. М. Колота, М.Б. Махми, В.М. Островецьова, І. Л. Петрової, В. М. Петюха, С.А. Прохоровської, М.В. Семикіної, та ін.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження теоретичних основ та розробки практичних рекомендацій стосовно вдосконалення соціально-трудових відносин, пов'язаних з реалізацією працівником здатності до процесу праці.

Завдання:

- дослідити сутність соціально-трудових відносин в умовах сучасних викликів;
- з'ясувати особливості діяльності ТОВ «Т-Стиль»;
- проаналізувати стан функціонування соціально-трудових відносин в ТОВ «Т-Стиль» ;
- визначити напрямки вдосконалення соціально-трудових відносин у ТОВ «Т-Стиль».

Об'єктом дослідження є соціально-трудові відносини ТОВ «Т-Стиль».

Предмет дослідження – засади формування та особливості регулювання соціально-трудових відносин ТОВ «Т-Стиль».

Методи дослідження. Методологічна основа кваліфікаційної роботи базується на філософських поглядах про природні права людини та ролі держави в регулюванні соціально-трудових відносин, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків. У процесі роботи використовувалися загальні (аналіз та синтез, абстрагування та узагальнення, комплексний підхід тощо) та формально-логічний, порівняльний методи дослідження.

Практична значущість. Обґрунтовані пропозиції мають практичну значимість щодо удосконалення стану СТВ ТОВ «Т-Стиль».

Апробація. За результатами дослідження опубліковано тези доповідей

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Децентралізація регулювання соціально-трудоових відносин, що намітилася в сучасних умовах, у зв'язку зі значним розширенням договірного методу сприяє демократизації суспільства, включенню найманих працівників і роботодавців у процес створення правових норм. Разом з тим поширення договірного методу не повинно спричинити зниження рівня соціальної захищеності працівників, бо суб'єкти договірного регулювання умов праці не можуть знижувати їх рівень, установлений державою в централізованому порядку. У процесі реформування трудового законодавства нині вирішується завдання гармонійного поєднання різних способів правового регулювання соціально-трудоових відносин.

Соціально-трудоові відносини оцінюються:

- як певний набір психологічних, економічних, соціальних, правових та адміністративних стандартів, спрямованих на інтеграцію робочої сили в трудовий процес.
- як комплекс відносин між найнятими ними працівниками та їх роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на підвищення життєвого рівня працівників і українського суспільства.

Вагомий внесок у дослідження відносин найманий працівник-роботодавець внесли концепції наукового менеджменту, основним предметом яких стали ці відносини, визначивши значення особливого прошарку працівників – керівників у їх регулюванні, а також т. називають важливість використання різноманітних методів мотивації та стимулювання для більш ефективного процесу взаємодії працівників і роботодавців. Майже вся історія соціально-трудоових відносин — це історія найманої праці, історія відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Це теми соціально-професійних відносин, які заслужено користувалися і користуються увагою дослідників. Колот А.М. зазначає, що соціально-трудоові відносини є «комплекс

взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участю держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення високого рівня та якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому» [9, с. 14–15]. Також науковець трактує соціально-трудова відносини як «процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва» [9].

В своїх наукових доробках Петрова І.Л. стверджує, що «на практиці суб'єктами управління соціально-трудова відносинами стають не тільки власники (роботодавці) та профспілки, а й керівники підприємства та його структурних підрозділів, функціональні відділи та служби... неформальні лідери організації» [13].

В інших наукових працях «соціально-трудова відносини – це сукупність економічних, соціально-психологічних, адміністративних та правових методів і норм, спрямованих на включення робочої сили в процес праці та її відтворення на основі ринкових механізмів – попиту, пропозиції, ринкової ціни» [4]. Також ці відносини фахівці трактують як «комплекс взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу й суспільства загалом» [4]. В систему СТВ включаємо: сторони, суб'єкти, предмети, типів та рівні.

Найважливішим підходом до аналізу соціальних взаємодій в системі соціально-трудова відносин є побудова різних типів класифікацій. У разі проведення експериментальних досліджень надзвичайно важливим є визначення основних видів, видів, форм і рівнів цих взаємодій. Незважаючи на

різноманітність варіантів, представлених у науковій літературі, необхідно визнати наявність певних методологічних проблем, які виникають при спробі класифікувати соціальні взаємодії.

У фаховій літературі зазвичай виділяють кілька рівнів соціальної взаємодії: міжособистісний, суспільний, інституційний і соціальний.

Загальним критерієм є «обсяг узгодженості» (ступінь узгодженості та охоплення позицій та ідей суб'єктів, які беруть участь у процесі взаємодії).

Тому в науковій літературі [5; 9] наявною є інша класифікація:

- соціальні контакти (форма взаємодії, заснована на тимчасовій домовленості між суб'єктами, що випадково зустрічаються);
- коло спілкування (систематично повторювана і само відновлювана форма взаємодії, створена на основі єдності індивідуальних інтересів і короткострокових контрактів);
- соціальна група (форма взаємодії, що виникає внаслідок схожості умов і стилю життя, визнання спільних інтересів і життєвих цінностей, а також довгострокових контрактів);
- громадські організації та організаційні об'єднання (форма організаційного співробітництва, що розвивається на основі розробки та реалізації загальних програм дій);
- соціальні відносини та коаліції (соціальна форма взаємодії, що виникає між великими групами людей при вирішенні «вузлів проблем» і протиріч усього суспільства та його підсистем).

Тому, зрозуміло, що питання класифікації соціальних взаємодій у процесі праці ще не знайшло обґрунтованого вирішення в сучасній науці і потребує подальших досліджень і осмислення. Для дослідження соціально-трудова відносин достатньою видається запропонована класифікація, яка в майбутньому допоможе виявити низку ознак, важливих для аналізу взаємодій їх суб'єктів.

У сучасних умовах ми маємо різні підходи до співпраці на роботі, які відображають різні тлумачення через специфіку терміну. Для оцінки ролі

людського фактору, на нашу думку, необхідно розглянути сутність поняття трудової (професійної співпраці). Термін «трудова співпраця» включає:

- самореалізація у професійній діяльності (організація створює реальні умови, які дають найманому працівникові можливість використовувати та розвивати свої навички, здатності);

- перспективи розвитку (збереження впевненості працівника у вигідній для нього професійній діяльності, перспективи професійного розвитку та просування по кар'єрній драбині);

- оплата праці (відповідна прийнятим у країні нормативам доходів, диференційована оплата праці з урахуванням складності та важливості окремих видів робіт);

- безпеки праці та безпека персоналу (забезпечення безпечних і гігієнічних умов праці);

- соціальна захищеність (працівник має бути впевнений «у майбутньому», тобто що його рівень життя не знизиться, він не втратить роботу, не втратить прав, буде захищений від адміністративного свавілля та втручання в його приватне життя);

- морально-психологічна атмосфера, що сприяє створенню нормальних міжособистісних стосунків, заснованих на взаєморозумінні та довірі, розвитку промислової демократії та соціального партнерства;

- соціальна значимість організації (джерело гордості працівника, його впевненість у тому, що його робота, виконана якомога краще, корисна і потрібна суспільству);

- оптимальність праці (робота не є перешкодою для відпочинку та оздоровлення, розвитку особистості та сімейних стосунків працівника).

Вирішальною складовою будь-якого виробничого процесу, процесу праці є безпосередньо найманий працівник, без участі якого неефективні всі творчі та об'єднувальні функції всіх виробничих операцій. Саме в цьому контексті можна говорити про людський фактор, тобто про складову, яка поєднує всі інші фактори виробництва в одне ціле.

Важлива роль людини у процесі праці, виробництві пояснюється наступним чином:

по-перше, насамперед тим, що людина праці є основною рушійною силою виробництва.

по-друге, якщо говорити про людський фактор виробництва, то працівник сприймається не лише як споживач конкретних благ, отримання яких гарантує оплату праці, а й як творець певних благ.

по-третє, зростання продуктивності праці, ефективності виробництва, зміни і вдосконалення, що відбуваються в процесі професійної діяльності, в кінцевому підсумку залежать від людини праці, тобто найманого працівника.

по-четверте, людський фактор дуже яскраво проявляється, коли ми говоримо про співвідношення інтересів виробництва, роботодавця та найманих працівників.

Людина, яка здійснює будь-яку професійну діяльність, бере участь у трудовому процесі, розуміє, що потрібно для виробництва і наскільки це пов'язано з її особистими інтересами. Якщо людина не спостерігає і не бачить цього поєднання, то в дію вступають соціальні витрати на організацію виробництва і праці: плинність кадрів, незадоволеність роботою, конфлікти та інші фактори, що ускладнюють виробничий процес. Нерозуміння того, як і яким чином пов'язані виробничі завдання з соціальними потребами людей, колективів і виробничих організацій, є або рушійною силою, або гальмом ж використання людського фактору.

по-п'яте, людський фактор діє не окремо, а в комплексі з іншими факторами.

У науковій літературі [1; 2; 4; 9] в якості об'єктивної моделі часто використовується поняття трудового регулювання як системи соціально-трудова відносин так й процесу змін у праці. Що стосується трудової свідомості, то її аналіз треба починати з того, що становить первинну статтю суспільної свідомості і що є основною ознакою процесу праці. Такою початковою, вихідною ланкою є знання професії та професійних обов'язків, які є

найважливішою складовою умінь і навичок – цих початкових моментів трудового процесу, без яких він просто не обходиться. Немає сумніву, що вміння та навички є важливою, але не єдиною складовою економічної обізнаності працівників. Знання і відомості про індивідуальну і колективну працю, про способи і методи їх використання в конкретному виробництві, про їх корисність і важливість для працівника доповнюються оцінкою знань, на основі якої формується ставлення до праці. У тому числі, з точки зору її відповідності реальним потребам. Крім того, численні дослідження [4; 9; 13] неодноразово підтверджували той факт, що необхідно вивчати також потреби та інтереси працівників - величезний пласт їх реального життя як суб'єктів трудового життя.

Коли ми дізнаємося про потреби та інтереси, оцінюємо їх важливість, корисність і неминучість, виникає необхідність пояснити сутність і конкретні форми втілення трудових мотивів, які спонукають людину до діяльності.

До зовнішніх, об'єктивних умов, що впливають на людину в процесі трудової діяльності, відносяться також умови праці, які можна трактувати в широкому і вузькому значенні слова. У більш широкому розумінні умови праці визначаються домінуючими соціально-економічними та соціально-політичними чинниками, на які впливає політика держави та ставлення суспільства до праці. У більш вузькому розумінні це умови праці безпосередньо на виробництві, які включають санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та соціальні умови, на які орієнтуються соціологи при аналізі конкретної виробничої ситуації. Іншим зовнішнім фактором для людини є організація праці, яка технологічно втілює процес поєднання живої та матеріальної праці. До його компетенції входить організація праці на індивідуальному робочому місці, в основному виробничому колективі з урахуванням специфіки її проявів у різних галузях народного господарства.

Важливу роль у процесі праці відіграє професійна підготовка працівника – його навчання, яке підвищує рівень техніко-технологічної майстерності. У цьому контексті актуальним є аналіз термінів «професія», «спеціалізація», «кваліфікація», а також різних форм професійної компетентності працівників.

До зовнішніх чинників відноситься процес, який є власне об'єктивно-суб'єктивним явищем - стимулювання. З одного боку, він характеризує відповідні способи й певні методи впливу на працівників, спрямовані на підвищення їхньої зацікавленості в підвищенні ефективності праці. З іншого боку, ці способи і методи носять суб'єктивний характер, оскільки виходять з організації праці та виробництва, їхнього розуміння завдання і сенсу винагороди за працю, їхнього світогляду щодо розробки стратегії розвитку.

Соціально-трудові відносини, в яких існує система «людина-група/колектив». Основним регулятором є прийнятні в колективі або ж групі норми трудової поведінки. Структура будується на основі спонтанно виникаючих первинних відносин між окремими суб'єктами за шкалою «престиж», через процеси лідерства. У цьому середовищі створюються неформальні об'єднання (групи). Така організація задовольняє соціальні потреби індивіда (спілкування, визнання, приналежність) і контролює його поведінку (через громадську думку). Ця соціально-психологічна «організація в організації» не дуже доступна для управління існуючими методами. Єдиний спосіб вплинути на організацію - це інтегрувати її в її природну систему і впливати на її мотиви, установки, потреби та інтереси.

У процесі функціонування професійного життя міжособистісні стосунки ґрунтуються на силі готовності до співпраці з колегами по роботі. Соціологи давно помітили, що таке спілкування все більше впливає на всі життєві ситуації. У міру того, як людина отримує інформацію з офіційних каналів, вона все частіше спілкується про це зі своїм оточенням, і остаточна оцінка цієї інформації часто визначає думку неформальної групи, з якою він ідентифікується.

В теорії міжособистісних стосунків відносини «людина-людина», людина-група» вважаються лідерами. Основним регулятором цих відносин є прийняті в групі норми поведінки, «шкала престижу», лідерство та інші. В такій організації (трудоному колективі) утворюються неформальні об'єднання та коаліції працівників. Все це забезпечує соціальні потреби індивіда у приналежності до певної визначеної спільноти чи трудового колективу. Таким чином розвивається

механізм соціально-психологічного контролю групи над кожним її учасником, на якій група застосовує як позитивні санкції (задоволення цих потреб), так і негативні санкції (осуд). Специфіка сфери міжособистісних відносин полягає в тому, що вони припускають існування повної інформаційної рівності між партнерами, при якій кожен учасник спочатку має рівні права на сприйняття, адаптацію і передачу всіх видів соціальної інформації.

Причиною деформації соціально-психологічних відносин на колективному / груповому та індивідуальному рівні є те, що вони відображають безпосереднє сприйняття людиною не тільки тих процесів, які відбуваються в суспільстві, а й тих, що виникають під час контактів з іншими людьми в даній ситуації, на конкретному робочому місці. На цей аспект багато в чому впливає найближче оточення працівника та ситуації, що складаються в групі, колективі і співтоваристві людей, які його оточують. Особливо яскраво це проявляється в процесі спільної діяльності щодо попередження конфліктних ситуацій і зниження психологічної напруги, мобілізації людей на вирішення спільних проблем, згідно з доктриною міжособистісних стосунків. В таких випадках на безпосереднього керівника / роботодавця покладаються принципово нові функції: пізнання внутрішнього світу підлеглих йому працівників, враховуючи їхні прагнення, наміри, бажання та здатність узгоджувати свідомість інших учасників з подібними проявами в процесі роботи. Умови сучасних викликів вимагають заміни менеджера-контролера, а потім і менеджера-організатора на організатора-вихователя, соціального інженера, головним завданням якого є створення умов для безперебійної, високопродуктивної та якісної праці кожного працівника та повна його ідентифікація з командою.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ

2.1. Аналіз стану діяльності підприємства ТОВ «Т-Стиль»

У 2008 році на базі Рівненського Льонокомбінату засновано ТОВ «Т-Стиль». В сучасних умовах ТОВ «Т-Стиль» «виготовляє та реалізовує тканину різного типу: кулірка, піке, плюшева та махрова тканина, інтерлок, резинка (рубчик та рібана), двунитка, тринитка. Під час виготовлення полотен підприємство використовує бавовняну, віскозну, акрилову, поліефірну пряжі та їх суміші» [24]

Одяг ТМ Goldi випускає із тканин власного виробництва. У виробництві ТОВ «Т-Стиль» зайняті 1500 працівників. Підприємство реорганізувало й відремонтувало в останні роки цехи, в яких виготовляється трикотажне полотно, шиється одяг на обладнанні від найкращих світових виробників. Зважаючи на обсяги виробництва й темпи розвитку Рівненський льонокомбінат є лідером у легкій промисловості України. Потужність його виробництва за добу - 20 тонн полотна. Окрім того, «провідні девелопери країни визнали підприємство найуспішнішим вітчизняним ритейлером кількох останніх років. Компанія постійно утримує високу динаміку розвитку, впроваджує найновітніші технології у виробництві й торгівлі та залишається улюбленою торговою маркою багатьох українців» [24].

Підприємство «Т-Стиль» працює над розширенням потужностей. Так, в 2018 році було започатковано власне виробництво джинсової продукції, також очікується надходження спеціального компактора, що дасть змогу краще обробляти віскозні тканини; зростають постійно потужності швейного цеху; планується автоматизація процесу пошиття футболок «поло».

ТОВ «Т-Стиль» дбає про персонал та захист навколишнього середовища, впроваджує енергозберігаючі технології на виробництві. Окрім того, знаходить резерви для зниження собівартості виготовлення трикотажного полотна, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність продукції, товарів народного споживання на ринках.

Слоган компанії «Ми – це настрій, що можна надягти» [23].

На початок 2024 року ТОВ «Т-Стиль» має 33 спеціалізованих магазини, в яких працює 236 осіб. ТОВ «Т-Стиль» має «Інтернет-магазин – відповідний програмно-функціональний комплекс, розміщений на офіційному веб-сайті за адресою <https://goldi.ua/>, який дозволяє ознайомитись з Товаром, його зовнішнім виглядом, технічними характеристиками, ціною, умовами оплати, тощо, зробити відповідне замовлення та ін.» [23].

Основна продукція: одяг, аксесуари, та будь-які інші товари, інформацію про які розміщено в Інтернет-магазині.

Стадії та тенденції формування та розвитку компанії наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Стадії та тенденції формування та розвитку компанії на ринку легкої промисловості

№ з/п	Роки	Стадії та тенденції
1.	1990	Зародження мрії, ідеї та концепції формування компанії
2.	1994	Налагодження першої співпраці й торгових зв'язків з Польщею. Введення модних новітніх тенденцій
3.	1996	Налагодження співпраці й торгових зв'язків в Індії та Сирії
4.	2013	Відкриття першого брендового магазину Goldi.

<i>Продовження табл. 2.1</i>		
5.	2014	Нарощування виробничих потужностей компанії, шляхом придбання фабрик у Нетішині, Шепетівці. Набуття досвіду торгівлі у великих торгових центрах. Початок перевтілення в мережевну структуру.
6.	2016	Купівля фабрики у Хмельницькій області (м. Волочиськ). Розширення мережі магазинів у всіх куточках України
7.	2017	Розробка та запуск у поточне виробництво джинсової лінії. Вихід торгової марки на міжнародну арену, відкриття магазинів у Вроцлаві та Варшаві.
8.	2017-2019	Удосконалено логістику. Набрано команду креативних фахівців у галузі моди. Відкрито власну дизайнерську студію у місті Києві
9.	2020	Запуск нової лінії оброблення й фарбування тканної сировини, поліефірних тканин
10.	2020-2024	Відкрито маркетинговий і SMM відділи, налагоджено плідну співпрацю з партнерами із медіа, започатковано eco-friendly технології

Примітка. Складено автором на основі [12].

ТОВ «Т-Стиль» має, як уже зазначалося, 33 магазини, їхня кількість в порівнянні з 2021 роком зросла на 11 одиниць. За аналізований період чисельність персоналу зменшилася з 251 особи у 2021 році до 244 осіб у 2024 році. Чисельність працівників Інтернет-магазину фактично залишилася без змін 2-3 працівники (табл. 2.2.).

В компанії ТОВ «Т-Стиль» зайнято 78% жінок та 22% чоловіків.

ТОВ «Т-Стиль» у своїй роботі використовує публічний договір (оферта) на замовлення, придбання, продаж та доставку товарів <https://goldi.ua/page/offer>

Таблиця 2.2.

Показники функціонування ТОВ «Т-Стиль» у 2021-2023 р.

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік
Кількість магазинів, що реалізують продукцію	22	22	33
Чисельність працівників, осіб	251	249	244
Середня чисельність працівників в одному магазині, осіб	7	8	8
Середня заробітна , грн.	11210	139840	17850
Чисельність працівників інтернет-магазину, осіб	4	2	3

Примітка. Складено автором [23].

Такий договір укладено між ТОВ «Т-Стиль» («Продавець») і користувачам послуг інтернет- магазину інтернет-сайту («Замовник»).

Даний договір містить 12 розділів:

1. Визначення термінів. Серед яких виокремлено такі:

- Договір публічної оферти;
- Адміністрація;
- Акцепт ;
- Інтернет-магазин;
- Продавець;
- Оферта;
- Оформлення замовлення;
- Підтвердження замовлення;
- Покупець;
- Сторони ;
- Товар.

2. Загальні положення (включають 4 параграфи та містять інформацію про діяльність, дотримання законодавства України, укладення договорів та угод).
3. Ціна (охоплює 8 підпунктів, що стосуються ціни товару, її зміни; порядку розрахунків, зобов'язання продавця та покупця).
4. Оформлення замовлення (6 зобов'язань щодо оформлення замовлення та договору купівлі-продажу)
5. Доставка та передача товару покупцю (8 пунктів інформації стосовно способу, порядку, терміну доставки товарів).
6. Повернення товару(6 зобов'язань порядку і на умов, визначених Законом України «Про захист прав споживачів»).
7. Права і обов'язки продавця (2 зобов'язання стосовно прав і обов'язків)
8. Права і обов'язки покупця.
9. Відповідальність сторін та порядок вирішення спорів (4 зобов'язання стосовно прав і обов'язків)
- 10 Форс-мажор ні обставини (5 зобов'язань) .
- 11.Інші умови договору (6 зобов'язань) .

Сьогодні в регулюванні соціально-трудових відносин має заробітна плата Як відомо, зарплата в механізмі соціально-трудових відносин зайнятості виконує відтворювальну, регулюючу, соціальну, стимулюючу функції. Окрім того, організація заробітної плати ТОВ «Т-Стиль» опирається на такі засади :

- врахування особистого трудового внеску;
- посилення матеріальної заінтересованості працівників до ефективності праці;
- справедливості розміру винагороди за працю (заробітної плати);
- застосування схеми посадових окладів та тарифних ставок.

2.2. Дослідження стану соціально-трудових відносин у ТОВ «Т-Стиль»

Для вивчення стану соціально-трудових відносин працівників, проведено соціологічне опитування методом анкетування у двох магазинах ТОВ «Т-Стиль» та охоплено 14 працівників.

На запитання «Як би охарактеризували соціально-трудові відносини, які функціонують на ТОВ «Т-Стиль»» відповіді респондентів такі: позитивно – 57% опитаних; негативно – 14 %; не знаю про їх існування – 29% працівників (рис.2.1.)

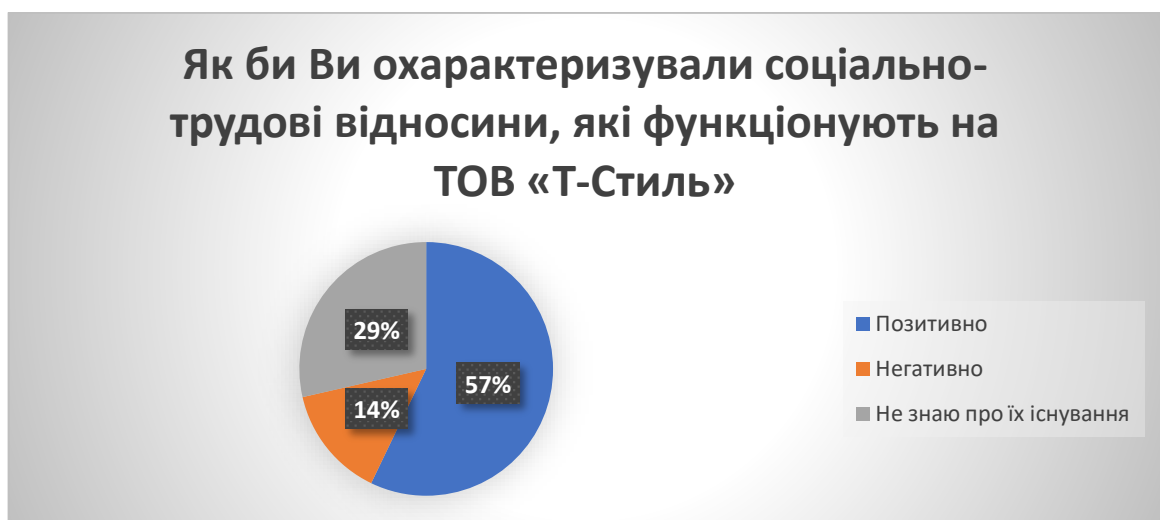


Рис. 2.1. Характеристика соціально-трудових відносин у ТОВ «Т-Стиль»

Примітка. Підготовлено автором

В регулюванні соціально-трудових відносин важливо чи виникали проблеми у спілкуванні з колегами по роботі. Результати опитування вказали на такі результати: так, виникали – 21%; інколи виникали – 29%; ні, не виникали – 50%. Даний факт може свідчити про наявність згуртованого та стабільного колективу, який знаходить взаєморозуміння в будь-яких виробничих ситуаціях (рис. 2.2.).



Рис. 2.2. Проблеми у спілкуванні працівників у ТОВ «Т-Стиль»

Примітка. Підготовлено автором

Ще одним важливим питанням у функціонуванні соціально-трудових відносин є задоволеність персоналу розміром винагороди за працю. Респонденти надали такі відповіді: повністю задоволені розміром, отриманої винагороди за працю - 50%; частково задоволені – 36%; не задоволені – 14%. Варто зазначити, що переважна більшість персоналу все таки вдоволена розміром такої винагороди (рис. 2.3.)



Рис. 2.3. Задоволеність розміром винагороди за працю

Примітка. Підготовлено автором

В механізмі функціонування соціально-трудових відносин у ТОВ «Т-Стиль» важливим є створення роботодавцем безпечних умов праці для працівників. Відповіді респондентів вказують, що роботодавець надає безпечні умови для здійснення процесу праці, про це вказали 43% опитаних, а 36% було складно відповісти (рис. 2.4.)



Рис. 2.4. Створення роботодавцем безпечних умов праці у ТОВ «Т-Стиль»

Примітка. Підготовлено автором

Важливою складовою функціонування соціально-трудових відносин є використання робочого часу. На думку 40% опитаних – робочий час використовується ефективно, а 33% складно відповісти ефективно чи ні і 27% вважають, що неефективно



Рис. 2.5. Використання робочого часу працівниками ТОВ «Т-Стиль»

Примітка. Підготовлено автором

Соціальна активність найманих працівників ТОВ «Т-Стиль» вивчена за допомогою дослідження способів проведення ними вільного часу (рис. 2.6.).



Рис. 2.6. Способи проведення працівниками ТОВ «Т-Стиль» вільного часу

Припускаємо, що при такому загальному формулюванні питання працівники відповіли про найбільш очевидні для них зв'язки.

Розподіл відповідей на питання «Що визначає ваш вибір на користь тієї сфери професійної діяльності?» виявив такі результати: найбільшу перевагу отримали гарні умови праці, відповідність особистим професійним інтересам, можливість кар'єрного, професійного зростання %

Таблиця 2.3.

Розподіл відповідей на питання «Що визначає Ваш вибір на користь професійної діяльності в ТОВ «Т-Стиль»», %

№ з/п	Висловлювання	%
1.	Гарні умови праці	7
2.	Наявність гарантій стабільної зайнятості	4
3.	Відповідність роботи здобутій професії, спеціальності	3
4.	Можливість кар'єрного, професійного зростання	6
5.	Відповідність особистим професійним інтересам	7
6.	Соціальний престиж сфери професійної діяльності	3
7.	Можливість заробити та просунути по службі	3

8.	Високий рівень соціальної значущості професійної діяльності	1
9.	Високий інноваційний потенціал у сфері професійної діяльності	3
10.	Можливість проявити творчу активність, ініціативи	4
11.	Конкурентоспроможність сфери професійної діяльності, її актуальність	3

Таким чином, основний комплекс професійних цінностей працівників пов'язаний з особистими, індивідуальними інтересами, уникненням проблем і відповідальністю. Соціальна значимість, інноваційний потенціал і конкурентоспроможність цікавлять найменше.

Також було вивчено цінності працівників ТОВ «Т-Стиль». У більшості випадків сім'я є одним із пріоритетів у житті; у більш ніж половині випадків високий дохід вважається необхідним у житті. При аналізі відповідей звертається увага на стратегічну орієнтацію співробітників – серед часто згадуваних цінностей «перспективи на майбутнє» і «самореалізація». Праця, традиції, а також прагнення до влади та реалізація амбіцій – одні з найменш важливих цінностей. Всього 10 запропонованих значень розташувалися наступним чином (табл. 2.4.):

Таблиця 2.4.

Цінності працівників ТОВ «Т-Стиль»

	Цінності працівників	%
1.	Самореалізація	7
2.	Справедливість	8
3.	Незалежність	5
4.	Сім'я	9
5.	Високий дохід	8
6.	Визнання	3
7.	Перспективи майбутнього	4
8.	Кар'єра	3
9.	Стабільність та впевненість	7

10.	Амбіції	3
-----	---------	---

Досліджуючи основні особливості взаємодії працівників ТОВ «Т-Стиль» з іншими суб'єктами соціально-трудоких відносин, видається необхідним насамперед визначити, хто з них найбільше впливає на професійне життя працівників:

Аналіз факторів, важливих для прийняття рішення про співпрацю з ТОВ «Т-Стиль» (влаштування на роботу в конкретну організацію), показує, що в переважній більшості випадків (понад 70%) найважливішим є розмір винагороди. Кожен другий працівник враховує зручність свого робочого графіка. У деяких випадках цей фактор виявляється важливішим за зарплату. Усі інші фактори, зазвичай емоційні та суб'єктивні, набагато менш важливі.

Цілком ймовірно, що задоволення більшості цих побажань роботодавцем призведе до більшої залученості працівників у соціальні та професійні стосунки, оскільки всі перераховані вище фактори мають мотиваційний вплив і визначають ефективність взаємодії.

Також було звернено увагу на важливість такого мотивуючого чинника, як сприятлива атмосфера в колективі.

Ще одним важливим фактором, що визначає перспективи взаємодії, є взаємні очікування. Важливо, чого працівники очікують від своїх безпосередніх керівників, чого, на їхню думку, очікують від них і наскільки ці очікування відповідають (виконуються). Варто відмітити, що саме неформальні відносини у процесі праці створюють основу для формалізації та виникнення будь-якого суспільства. Це своєрідний фундамент, з якого починається формування й подальший розвиток офіційних відносин. Формалізація, у свою чергу, є невід'ємною частиною функціонування компанії, оскільки стає чинником, який допомагає стерти невизначеність у існуючих неформальних відносинах. Саме завдяки формалізації ми маємо справу з передбачуваністю діяльності компанії, оскільки завдяки їй у стосунках та взаємодії між співробітниками ТОВ «Т-Стиль» визначаються їхні ролі та статуси та прогнозуються потенційні моделі

розвитку їхніх стосунків. У процесі формалізації організації в результаті – через її все більшу передбачуваність – ми стикаємося з суттєвим недоліком – суспільство не в змозі прийняти існуючі міжособистісні відносини.

Варто зазначити, що існує суттєва різниця між формальним елементом, який є результатом прописаних процедур, і неформальною структурою, яка виникає спонтанно, на основі чуттєво-емоційних зв'язків. Формальні відносини більшості компаній характеризуються достатньою кількістю спільних рис (хоча б тому, що вони базуються на одній правовій базі), однак цього не можна сказати про неформальну структуру відносин, оскільки кожна конкретна компанія має унікальну конфігурацію. Неформальні стосунки в ТОВ «Т-Стиль» не повинні відсуватися на другий план через їх істотний вплив на ефективність організації. З їх допомогою керівництво може впливати на вирішення виробничих і невиробничих завдань, формувати психологічний клімат у компанії та сприяти побудові міжособистісного ділового спілкування.

Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що неформальні відносини у ТОВ «Т-Стиль» становлять значний потенціал, який наразі недостатньо використовується на практиці.

Сучасний період дослідження соціально-трудова відносин в ТОВ «Т-Стиль» характеризується новим колом проблем, необхідність дослідження яких в останні роки внесла суттєві зміни в трудове життя - це проблеми трансформації суб'єктів. Самі соціально-трудова відносини та їх функції, зміни їх ціннісних орієнтирів і принципів співпраці, і як наслідок, проблеми нетипової зайнятості, неформальних відносин, розвитку соціального партнерства тощо.

У ТОВ «Т-Стиль» неформальні відносини виникають поряд з формальними в різних аспектах і проявах. Ці відносини багато в чому визначають правила взаємодії роботодавця і найманого працівника.

У ТОВ «Т-Стиль» відносини роботодавець-працівник не дуже формалізовані, тому що роботодавець вміє і хоче застосовувати індивідуальний підхід до своїх співробітників, що рідко можливо на великому підприємстві. У

більшості випадків, за словами роботодавця, їхні відносини переважно з працівниками позитивні.

Основні очікування роботодавця стосуються професіоналізму та дисциплінованості співробітників, але є й більш високі очікування: лояльність до компанії, саморозвиток та відповідальність. З іншого боку, очікування слухняності та покори є також певною частиною очікувань.

Керівник найчастіше виступає посередником у процесі взаємодії працівника і роботодавця і сприяє пом'якшенню конфліктних ситуацій, вирішення яких сьогодні переважає в спокійному, офіційному порядку.

Аналіз факторів, які мають значення при прийнятті працівником рішення про співпрацю з організацією (при влаштуванні на роботу в конкретну організацію), показав, що в переважній більшості випадків найважливішим є розмір винагороди. Цей факт знаходить відображення і в основних мотиваційних факторах, що сприяють підвищенню залученості працівника у відносини з роботодавцем – стабільність рівня винагороди, її регулярне підвищення та гарантія працевлаштування.

Характерною особливістю такої взаємодії також є першорядне значення контактів з прямим керівником і важливість стосунків з колективом, а також важливість неформальних стосунків. Серед найважливіших очікувань роботодавця – забезпечення нормального режиму праці та відпочинку, справедливий розподіл винагороди, повага та «входження в посаду працівника», що, на їхню думку, виправдовується лише в половині випадків. Серед найважливіших очікувань роботодавців – дотримання правил внутрішнього трудового законодавства та наявність необхідних професійних компетенцій, ставлення до тривалої роботи та готовність брати на себе відповідальність. За словами самих працівників, найбільше протиріччя з очікуваннями роботодавців – це очікування, що вони працюватимуть понаднормово і не вирішуватимуть особисті проблеми на роботі.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

СТВ, що відбуваються у сфері праці виникають тому, що виконують конкретні завдання для окремих осіб та нові функції. Серед них варто виокремити:

1. Утилітарна функція (або функція корисності), пов'язана з винагородою за працю, з принципами оплати праці та штрафними санкціями за неправомірні дії; очевидно, що бажання отримати винагороду, й страх отримати покарання обумовлює поведінку суб'єктів соціально-трудоуних відносин.

2. Ціннісна функція, що вказує на ціннісну орієнтацію суб'єкта відносин, або його уявлення про самого себе, які створюють ці ціннісні орієнтири, які в свою чергу визначають його поведінку.

3. Функція самозахисту. Ця функція формується в структурі відносин для захисту найманого працівника, як особистості від внутрішніх глибоких переживань, так і відчуттів (щоб працівник не відчував себе ніяково, наприклад, за будь-які дії, навіть якщо про них ніхто не знає) і проти очевидних зовнішніх загроз .

4. Пізнавальна функція. У процесі праці буває достатньо складних життєвих ситуацій, щоб швидко зрозуміти саме їх суть, суб'єкту соціально-трудоуних відносин необхідні знання характеру і змісту ситуації. Опинившись в такій ситуації неоднозначності, суб'єкт відносин структуруватиме її, виділяючи в даній ситуації класи, підкласи (типи, різновиди), формувати в кожному випадку власні уявлення, тощо

Відносини у сфері праці не можуть бути спрямовані на реалізацію однієї функції. Однак вони можуть виконувати кілька функцій одночасно. Однак досить часто лише одна може стати домінуючою. Це найзагальніші ознаки категорії «відносини».

Так відносини у сфері праці, звичайно, мають однакові характеристики, однакові функції, що й відносини, що відображають поведінку суб'єктів, але з зовсім іншим змістом. Крім того, зміст контексту будь-якої конкретної тематичної області у сфері праці може залежати від змісту розв'язуваних завдань і прийнятих рішень, тобто вони мають більш специфічні приватні характеристики. Наприклад, зміст функцій і ознак соціально-трудова відносин у вирішенні завдань управління змінами, звичайно, мають і інші ознаки, що відрізняють їх від соціально-професійних відносин, що складаються в соціально-трудова сфері підприємств, зокрема в сфері оплати праці, заробітної плати.

Пріоритетом економічного розвитку ТОВ «Т-Стиль» в сучасних умовах є перехід до інноваційної економіки. Економічний розвиток останніх років показує, що практично єдиним чинником підвищення конкурентоспроможності компанії є інноваційний тип зростання. Сутність інновацій полягає у використанні досягнень людського розуму (нових ідей, удосконалень тощо) з метою підвищення ефективності діяльності в даній сфері. Інноваційний тип розвитку ТОВ «Т-Стиль» включає перехід до функціонування компанії, здатної змінюватися, створюючи стимули для розробки, освоєння та впровадження нових технологій з використанням відповідних форм організації виробництва, праці та соціально-трудова відносин. В умовах інноваційної спрямованості економічної діяльності ТОВ «Т-Стиль» основними джерелами економічного зростання є формування таких соціально-трудова відносин, що сприятимуть оптимальному використанню людського капіталу.

Аналіз соціально-трудова відносин ТОВ «Т-Стиль», що виникають у нових умовах, показує, що пріоритетом стає «інноваційно-інтелектуальний» підхід до управління компанією. Він включає максимально можливе використання інтелектуального і творчого потенціалу людини праці. Запорукою розвитку компанії є її інтелектуальні ресурси, носіями яких, в тому числі, є співробітники. Умови ефективної роботи: партнерство та взаєморозуміння учасників, створення сприятливого психологічного клімату – атмосфери творчості на робочому місці.

Сучасний рівень розвитку виробництва ТОВ «Т-Стиль» вимагає ініціативи та творчого підходу від усіх його учасників та диктує високий рівень освіти, знань, культури, професійної майстерності та вміння використовувати сучасні технології. На першому місці стоїть не чітко визначене коло знань і умінь, набутих роками професійної освіти, а хороша освіта і творчі здібності.

Усе це потребує зміни характеру праці та соціально-трудова відносин. Без такої зміни неможливий перехід до інноваційної економіки.

Одне з основних джерел інноваційного зростання та розвитку підприємства ТОВ «Т-Стиль» – потенціал трудових ресурсів – ще не повністю використовується.

Вважаємо, що сьогодні потрібні ефективні матеріальні та моральні стимули для залучення найбільш кваліфікованих спеціалістів і підвищення продуктивності праці. Необхідно створити систему безперервного навчання та розвитку персоналу. Удосконалити існуючу систему соціально-трудова відносин та систему соціального партнерства для адаптації до вимог інноваційного розвитку.

В умовах сучасних викликів важливою є технологічна модернізація підприємства, а також створення потужного мотиваційного механізму для найманих працівників та роботодавців. Тому, інноваційна модель ділової поведінки повинна домінувати в розвитку підприємства, щоб підвищити ефективність і зайняти лідируючі позиції на ринках.

СТВ є частиною відносин трудового права. Їх взаємодія з розвитком продуктивних сил часто виявляється в опортунізмі найманих працівників, що виявляється у формі певного опору найманих працівників запроваджуванім змінам. Це підтверджують результати багатьох спостережень, отриманих зарубіжними та вітчизняними вченими та практиками. Причину такої поведінки працівників фахівці у сфері праці вбачають у змісті та структурі соціально-трудова відносин, які складаються в компанії і становлять важливу основу праці в цілому. Тому, соціально-трудова не завжди повністю очевидні, а багато їх властивості просто недоступні безпосередньому спостереженню. В даний час у

зв'язку з переходом суспільства до економіки знань стрімко зростають темпи технологічного оновлення: виникають принципово нові технологічні системи, які не тільки змінюють зміст праці, але й закривають цілі професії і навіть галузі, що викликає дуже значні зміни у сфері соціально-трудових відносин. Внаслідок цього в соціально-трудовій сфері починають формуватися деструктивні типи соціально-трудових відносин, які впливають на поведінку працівників в компанії та на виробництві, у тому числі створюють опортуністичні прояви у вигляді опору працівників розвитку продуктивних сил. Отож, соціально-трудові відносини за своєю структурою і змістом відповідають характеру змін, викликаних впровадженням у виробництво інновацій в науці та техніці. Цим пояснюється важливість подальшого розвитку теорії соціально-трудових відносин: необхідно розуміти та визначати сутність прихованих процесів, що відбуваються у відносній складовій соціально-трудової сфери при запровадженні змін, що визначають розвиток продуктивних сил.

Аналіз локальних СТВ, що виникають у нових умовах, показує, що пріоритетом стає «інноваційно-інтелектуальний» підхід до управління організацією. Вона включає максимально можливе використання інтелектуального і творчого потенціалу людини. Запорукою розвитку організації є її інтелектуальні ресурси, носіями яких, в тому числі, є співробітники. Умови ефективної роботи: партнерство та взаєморозуміння учасників, створення сприятливого психологічного клімату – атмосфери творчості на робочому місці.

Сучасний рівень розвитку виробництва вимагає ініціативи та творчого підходу від усіх його учасників та диктує високий рівень освіти, знань, культури, професійної майстерності та вміння використовувати сучасні технології. На першому місці стоїть не чітко визначене коло знань і умінь, набутих роками професійної освіти, а хороша освіта і творчі здібності.

Усе це потребує зміни характеру праці та соціально-трудових відносин. Без такої зміни неможливий перехід до інноваційної економіки.

ТОВ «Т-Стиль» доцільно використовувати «гнучкі форми зайнятості та режими робочого часу дають змогу працівникам періодично поновлювати власні

знання, проходити перепідготовку та підвищення кваліфікації, регулювати режим робочого часу різних вікових груп, тобто забезпечують сприятливі умови для розвитку і використання трудового потенціалу» [20] .

Персонал ТОВ «Т-Стиль» «можна розвинути за допомогою: 1) впровадження гнучких форм зайнятості, що забезпечить працездатному населенню оптимальний режим праці з урахуванням потреб найманих працівників; 2) застосування нестандартних форм зайнятості (дистанційна зайнятість), що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між найманим працівником і роботодавцем у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій» [20] .

У зв'язку з прийдешніми змінами, викликаними настанням ери економіки знань, у соціальній сфері та роботі компаній почали з'являтися нові, раніше не бачені проблеми у сфері соціально -трудова відносин, пов'язані не тільки з надбанням нових, більш витончених і прихованих ознак і форм прояву трудового опортунізму, але з виниклою необхідністю зміни професії, змісту підготовки та перепідготовки кадрів та інше. Забезпечити ці об'єктивно зумовлені протиріччя між соціально-трудова відносинами (в рамках виробничих відносин) і запроваджені прогресивні форми продуктивних сил не сповільнюють економічний розвиток і сприяють економічному зростанню країни, фундаментальні та послідовні дослідження, спрямовані на глибше розуміння прихованих, невидимих механізмів виникнення нових типів соціально-трудова відносин та форм їх прояву в поведінці працівників.

Нововведення та інновації у сфері праці зазвичай не повинні суперечити чинному трудовому законодавству України. При впровадженні інновацій у роботу на корпоративному рівні вони не завжди відповідають вимогам ключових суб'єктів трудових відносин, профспілок, найманих працівників. Тому, в умовах сучасних викликів актуальним стає питання ефективного використання нових форм трудових відносин в організації. Зокрема, «значної модернізації потребує контрактна форма найму та оплати праці. В сучасних умовах контракти не можуть бути однорідними за змістом, тривалістю і якістю. Для підвищення

ефективності виконання контрактів слід враховувати ці обмеження і дотримуватися засади гнучкої зайнятості при розробці заходів політики зайнятості на регіональному і корпоративному рівнях, розвивати різні форми і види контрактів зайнятості у межах удосконалення трудового законодавства» [19].

Використання нових форм соціально-трудова відносин для працівників, які мають лише досвід роботи за класичним трудовим договором, негативно впливає на лояльність до компанії, навіть якщо очікується збереження їх робочих місць. Якщо його не розглядати, уточнювати основні положення (розділи, пункти, зобов'язання) та не усувати різними способами, це може призвести до значного зниження активності співробітників та їх деструктивного впливу на організацію. Ця проблема особливо важлива щодо мотивації ключових співробітників, більшість з яких мають компетенції, необхідні даній компанії.

Тому, вважаємо, що, аутплейсмент можна визначити як вид діяльності, який передбачає комплекс заходів для супроводу та підтримки працівників з метою відповідності правовим стандартам, орієнтації на ринку праці та психологічної підтримки з боку організації під час їх звільнення/вивільнення.

Можна виділити такі цілі аутплейсменту:

- недопущення зростання соціальної напруги у трудових колективах;
 - ефективне використання ресурсів;
- підтримання іміджу та лояльності;
- психологічне, професійне забезпечення працівників;
 - застосування СВ та підтримки політики зайнятості.

З іншого боку, основні принципи аутплейсменту як напряму СВ с компанії складатиметься з:

- збалансованість інтересів;
- добровільність участі працівників в управлінській діяльності
- мотивація працівників;
- відповідальний і відкритий підхід працівника та організації.

Важливим аспектом залучення працівників є те, що вона характеризується кількістю фізичної та розумової енергії, яку працівники присвячують організаційним процесам, а не раціональним припущенням.

Залученість співробітників завжди має своє активне вираження; як правило, пов'язані з реальною поведінкою персоналу. Поведінка є показником, який може об'єктивно охарактеризувати позитивне ставлення працівника до своєї роботи.

Окрім довгострокового впливу на поведінку працівників, залученість працівників також є більш інтенсивною у своїх проявах порівняно з лояльністю. Прихильність є більш стійкою установкою порівняно з лояльністю, з одного боку її важче виробити, але з іншого боку вона менш сприйнятлива до змін під впливом зовнішніх факторів [10].

Тому, вдосконалення соціально-трудових відносин у має охоплювати «увесь діапазон соціально-економічних проблем суб'єктів соціально-трудових відносин за допомогою організаційно-правових і психологічних прийомів, методів та інструментів, що забезпечують функціонування цих суб'єктів в умовах ринкової економіки» . Варто виділити три напрямки механізму колективно-договірного регулювання: соціально-економічний, організаційно-правовий і психологічний, які сприяють розвитку трудового потенціалу» [10]

Важливо моніторити та поліпшувати і ставлення співробітників до ТОВ «Т-Стиль». Так, позитивне ставлення співробітників до організації може відбуватися в три фази: довірливість, лояльність, відданість. Довіра в цілому як дотримання закону та дотримання організаційних стандартів. Лояльність - як відданість, лояльність, емоційно насичене позитивне ставлення до певних сторін діяльності організації. Прихильність означає повне ототожнення працівника з організацією. Відданість - означає віддане ставлення до організації, але допускає відсутність будь-яких активних дій щодо неї. Подібно до того, як лояльність співробітників по суті пасивна, тоді як залученість співробітників реалізується в поведінці, спрямованій на підвищення ефективності їх роботи. Залученість - це фіксована характеристика діяльності працівника. ставлення, що передбачає

довгострокову спрямованість співробітника на вирішення проблем, що приносить додатковий ефект для організації, що виявляється в додатковій емоційній прихильності співробітника до цілей і цінностей організації.

ВИСНОВКИ

Трудові відносини є предметом наукового інтересу фахівців у сфері праці. Особливу увагу було приділено вивченню головного суб'єкта цих відносин – працівника, його ролі та поведінки в системі цих відносин. Такий аналіз його ситуації привів дослідників до висновків про вкрай важкий, залежний стан найманих працівників та наявність постійного конфлікту з іншим основним суб'єктом цих відносин – роботодавцем-підприємцем. Майже вся історія соціально-трудових відносин — це історія найманої праці, історія відносин між роботодавцями та найманими працівниками. Найважливішим підходом до аналізу соціальних взаємодій є побудова різних типів класифікацій.

У сучасних умовах використовуються різні підходи до співпраці на роботі, що охоплюють: самореалізацію у професійній діяльності; перспективи розвитку; оплата праці; забезпечення безпечних і гігієнічних умов праці; безпека персоналу; соціальна захищеність; морально-психологічна атмосфера; соціальна значимість організації; оптимальність процесу праці.

Вирішальною складовою будь-якого виробничого процесу є безпосередньо працівник, без участі якого неефективні всі творчі та об'єднувальні функції всіх виробничих операцій. Саме в цьому контексті можна говорити про людський фактор, тобто про складову, яка поєднує всі інші фактори виробництва. в одне ціле. Важлива роль людини у виробництві пояснюється насамперед тим, що: людина є організуючим началом виробництва; працівник сприймається не лише як споживач конкретних благ, отримання яких гарантує оплату праці, але й як творець; зростання продуктивності праці, ефективності виробництва, зміни і вдосконалення, що відбуваються в процесі професійної діяльності, в кінцевому підсумку залежать від людини праці.

Підприємство в 2018 році було започатковано власне виробництво джинсової продукції, також очікується надходження спеціального компактора, що дасть змогу краще обробляти віскозні тканини; зростають постійно потужності швейного цеху; планується автоматизація процесу пошиття футболок «поло». ТОВ «Т-Стиль» дбає про персонал та захист навколишнього середовища,

впроваджує енергозберігаючі технології на виробництві. Окрім того, знаходить резерви для зниження собівартості виготовлення трикотажного полотна, що дозволяє підвищити конкурентоспроможність продукції, товарів на ринках.

На початок 2024 року ТОВ «Т-Стиль» має 33 спеціалізованих магазини, в яких працює 236 осіб. ТОВ «Т-Стиль» має «Інтернет-магазин. Основна продукція: одяг, аксесуари, та будь-які інші товари, інформацію про які розміщено в Інтернет-магазині.

Встановлено, що до функціонування СТВ працівники ТОВ «Т-Стиль» ставляться позитивно – 57% опитаних; негативно – 14 %; не знаю про їх існування – 29% працівників. З'ясовано задоволеність персоналу розміром винагороди за працю. Респонденти надали такі відповіді: повністю задоволені розміром, отриманої винагороди за працю - 50%; частково задоволені – 36%; не задоволені – 14%. Виявлено, що переважна більшість персоналу все таки вдоволена розміром такої винагороди.

В механізмі функціонування СТВ (соціально-трудових відносин) у ТОВ «Т-Стиль» важливим є створення роботодавцем безпечних умов праці для працівників. Відповіді респондентів вказують, що роботодавець надає безпечні умови для здійснення процесу праці, про це вказали 43% опитаних, а 36% було складно відповісти

Вивчено цінності працівників ТОВ «Т-Стиль». У більшості випадків сім'я є одним із пріоритетів у житті; у більш ніж половині випадків високий дохід вважається необхідним у житті. При аналізі відповідей звертається увага на стратегічну орієнтацію співробітників – серед часто згадуваних цінностей «перспективи на майбутнє» і «самореалізація». Праця, традиції, а також прагнення до влади та реалізація амбіцій – одні з найменш важливих цінностей.

Аналіз факторів, важливих для прийняття рішення про співпрацю з ТОВ «Т-Стиль» (влаштування на роботу в конкретну організацію), показує, що в переважній більшості випадків (понад 70%) найважливішим є розмір винагороди. Кожен другий працівник враховує зручність свого робочого графіка.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с. URL https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / [Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін.] ; за ред. Є. П. Качана. К.: Знання, 2008. 407 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.–метод. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. [О.П. Дяків, С.А. Прохоровська, В.М. Островерхов, Н.М. Слівінська.] / за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: Економічна думка, ТНЕУ, 2016. 376 с.
5. Жуков В. І., Скуратівський В.А. Соціальне партнерство в Україні: навч. посіб. К.: УАДУ, 2001. 200 с.
6. Качан Є. П., Прохоровська С.А. Вплив колективно-договірного регулювання на ефективне використання трудового потенціалу // *Формування ринкової економіки* : [зб. наук. праць.] Спец. вип. : у 3 т. Т.1 Соціально-трудові відносини: теорія і практика. К. : КНЕУ, 2010. С. 330 – 337.
7. Климарчук А., Ясьонків І. Мотивація персоналу в системі соціально-трудових відносин. *Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах сучасних викликів* зб. тез доповідей учасників науково-практичної конференції Т. 2024 .URL: <http://dspace.wunu.edu.ua>
8. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. К.: КНЕУ, 2010. 251 с.
9. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

10. Менеджмент: навч. посіб. / М. М. Шкільняк, О. Ф. Овсянюк-Бердадіна, Ж. Л. Крисько, І. О. Демків. Тернопіль. 2017. 252 с.
11. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент» і «Публіч. управління та адміністрування». /Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. /за заг. ред. М. М. Шкільняка.. Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 334 с.
12. Наша історія. ТОВ «Т-Стиль». URL:<https://goldi.ua/about>
13. Петрова І. Л. Стратегічний підхід до управління розвитком соціально-трудових відносин. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи* : [зб. наук. пр.] / НАН України Ін-т регіональних досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. Львів, 2010. Вип. 4 (84). 480 с.
14. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01. 07. 1993 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
15. Про оплату праці: Закон України від 24. 03. 1995. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
16. Про організації роботодавців: Закон України 22. 06. 2012 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>
17. Про порядок вирішення колективних трудових спорів: Закон України від 03. 03. 1998 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>
18. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні / [Жуков В.І., Осовий Г.В., Привалов Ю.О. та ін.]. К.: Ін-т соціології НАНУ, 2015. 184с.
19. Прохоровська С. А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: дисертація на здобуття наукового

ступеня кандидата економічних наук URL:
<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/2858/1/diser.pdf>

20. Прохоровська С.А. Вплив соціально-трудових відносин на якість життя населення в об'єднаних територіальних громадах. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* [наук. журнал]. Вип. 25 Тернопіль.: Економічна думка, 2020. 140-146.

21. Прохоровська С.А. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах цифрової економіки. Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах трансформаційних викликів: монографія / за ред. Шкільняка М.М., Васиної А.Ю. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 524 с. (С. 402-411).

22. ТОВ «Т-Стиль» URL: <https://ukrlegprom.org/ua/members/english-goldi/>

23. ТОВ «Т-Стиль» веб-сайт URL: <https://goldi.ua/>

24. ТОВ «Т-Стиль» ТМ GOLDI URL:
<https://ukrlegprom.org/ua/members/english-goldi/>

25. Шкільняк М.М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль:«Крок», 2017. 351с.

26. Human Development Report 2015. Work for Human Development / UNDP. NY, 2015 URL: <http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/hdr/>

27. Human development in Ukraine. Modernization of social policy:regional aspect (collective monograph) / Edited by E.M. Libanova; Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the NAS of Ukraine. K., 2015. 356 p.