

**ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»**

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Божко Артем Олександрович

КУРСОВА РОБОТА

**УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ
ПІДПРИЄМСТВА**

Навчальна дисципліна	<u>Управління персоналом</u> назва навчальної дисципліни
Ступінь освіти	<u>бакалавр</u> фаховий молодший бакалавр, молодший бакалавр, бакалавр
Галузь знань	<u>07 Управління та адміністрування</u> шифр і назва галузі знань
Спеціальність	<u>073 Менеджмент</u> код і найменування спеціальності
Освітньо-професійна програма	<u>Торговельний менеджмент</u> назва освітньо-професійної програми
Академічна група	<u>МБ-22</u> назва академічної групи

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ

Керівник: Курилова Наталія Михайлівна, викладач циклової комісії економіки, управління та адміністрування, спеціаліст вищої категорії

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач



підпис здобувача

Божко А. О.

ПІБ здобувача

Підсумкова оцінка: 87 (балів)

Члени комісії з захисту:



(підпис)

К. Д. Гурова



(підпис)

Н. М. Курилова

ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

Циклова комісія економіки, управління та адміністрування

Божко Артем Олександрович

ЗАВДАННЯ НА КУРСОВУ РОБОТУ

Навчальна дисципліна Управління персоналом

Тема роботи Удосконалення кадрової та соціальної політики підприємства


Термін подання
завершеної роботи 06.06.2025 р.

Графік виконання роботи

Назва етапів виконання або структурних елементів роботи	Дата закінчення
Вибір та затвердження теми	03.03 – 10.03.2025
Добір та аналіз літератури за обраною темою	11.03 – 17.03.2025
Складання плану курсової роботи	18.03 – 24.03.2025
Написання вступу та I розділу	25.03 – 25.03.2025
Написання розрахункової частини (II розділ) курсової роботи	29.04 – 16.05.2025
Написання висновків та пропозицій, оформлення курсової роботи	19.05 – 23.05.2025
Подання курсової роботи керівнику для рецензування (для рекомендації до захисту)	26.05 – 06.06.2025
Захист курсової роботи	09.06 – 13.06.2025

Завдання видав


Керівник, викладач


Н. М. Курилова
(підпис)

«09» березня 2025 р.

Завдання отримав

Здобувач


А. О. Божко
(підпис)

«09» березня 2025 р.

ЗМІСТ

Вступ.....	5
Розділ 1 Теоретичні аспекти удосконалення кадрової і соціальної політики підприємства	7
1.1 Кадрова і соціальна політика: об'єкт, цілі, завдання, характеристики	7
1.2 Взаємозв'язок та взаємозалежність кадрової та соціальної політики підприємства	11
Розділ 2. Практична частина.....	14
Висновки.....	21
Список використаних джерел.....	22

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку бізнесу соціальна спрямованість компаній набуває дедалі більшого значення, що зумовлює актуальність таких аспектів, як кадрова та соціальна політика. В умовах ринкової конкуренції одним із ключових факторів успішності підприємства є якісне управління трудовими ресурсами. Раніше кадрова та соціальна політика були актуальними переважно для великих корпорацій, орієнтованих на зовнішні ринки. Однак в умовах зростаючої конкурентної боротьби їхнє ефективне впровадження стає важливим елементом стабільного функціонування та підвищення капіталізації будь-якої організації. Ця робота присвячена аналізу кадрової та соціальної політики підприємств, їхньому взаємозв'язку та значенню для формування успішної корпоративної стратегії.

Мета курсової роботи полягає в визначення шляхів удосконалення кадрової та соціальної політики підприємства для підвищення ефективності управління персоналом.

Мета роботи передбачає виконання таких завдань:

- визначити об'єкт, цілі, завдання і характеристики кадрової і соціальної політик;
- дослідити взаємозв'язок та взаємозалежність кадрової та соціальної політики підприємства;
- провести розрахунки практичної частини.

Об'єктом дослідження курсової роботи є система кадрової та соціальної політики підприємства.

Предмет дослідження – методи та інструменти вдосконалення кадрової політики, механізми соціального захисту персоналу.

При написанні курсової роботи використовувалися такі наукові методи дослідження: теоретичний аналіз; порівняльний метод; метод системного підходу.

Курсова робота має наступну структуру – вступ, в якому визначено актуальність теми, мета, об’єкт і предмет дослідження, методи дослідження та очікувані результати; перший розділ – розглянуто основні поняття кадрової та соціальної політики підприємства, їх роль в управлінській діяльності; другий розділ – проведено аналіз взаємодії кадрової та соціальної політики підприємства, їхній вплив на ефективність управління персоналом; висновки – надано підсумок основних положень дослідження, висновки щодо ефективності удосконалення кадрової та соціальної політики підприємства та перспективи їх розвитку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Кадрова і соціальна політика: об'єкт, цілі, завдання, характеристики

Поняття «кадрова політика» може бути розглянуте як у широкому, так і у вузькому значенні. У загальному розумінні воно охоплює систему принципів і норм, що забезпечують відповідність людських ресурсів стратегічним цілям організації. У більш конкретному трактуванні кадрова політика включає набір правил, методів та обмежень, що регулюють взаємовідносини між працівниками та компанією [1].

Денисенко М. П. визначає кадрову політику як основний напрямок роботи з персоналом, що складається з принципів, методів і організаційних механізмів, спрямованих на підтримку, розвиток та зміцнення кадрового потенціалу. Він також підкреслює важливість формування згуртованого колективу, здатного оперативно реагувати на зміни ринкових умов [2].

Згідно з думкою Бойківської Г. М., кадрова політика є невід'ємною частиною стратегічного управління організацією та визначає підходи до роботи з персоналом у межах загальної концепції розвитку компанії [3].

Аналіз різних трактувань цього поняття дозволяє зробити висновок, що кадрова політика являє собою комплекс принципів, норм та правил, які регулюють роботу з персоналом та спрямовані на гармонізацію інтересів працівників із загальною стратегією компанії. До її ключових напрямів належать кадрове планування, підбір і розстановка кадрів, адаптація нових співробітників, навчання, атестація, формування кадрового резерву та мотиваційні заходи.

Серед основних елементів кадрової політики варто виділити політику найму та поведінки на ринку праці, управління персоналом, систему компенсацій, механізми вивільнення кадрів та стратегії позиціонування менеджменту [4].

Управління персоналом в межах організаційної стратегії здійснюється шляхом впровадження кадрової політики. Вона є ключовим напрямом у роботі з персоналом і включає набір фундаментальних принципів, які реалізуються відповідними структурними підрозділами підприємства [5].

Основною метою кадрової політики є формування ефективної системи управління персоналом, що дозволяє підтримувати оптимальне співвідношення між збереженням і оновленням якісного та кількісного складу працівників. Це забезпечує відповідність потребам компанії, вимогам законодавства та актуальній ситуації на ринку праці. Додатково кадрова політика спрямована на узгодження інтересів працівників із цілями організації, стимулювання високої продуктивності та досягнення максимально ефективних економічних результатів.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань: розробка загальної концепції управління персоналом та формування її структурної моделі; визначення кваліфікаційних вимог до працівників відповідно до специфіки діяльності компанії; створення ефективної системи оплати праці, стимулювання співробітників матеріальними та нематеріальними методами; підбір персоналу, який відповідає потребам організації; забезпечення ефективного використання трудового потенціалу підприємства; гарантування реалізації трудових прав і обов'язків працівників згідно із законодавчими нормами; формування умов для професійного навчання та розвитку співробітників; підтримка та розвиток соціального партнерства [6].

Персонал компанії є центральним елементом кадрової політики, тоді як її суб'єктами виступають керівні органи управління, служби HR, окремі структурні підрозділи підприємства, які взаємодіють на основі функціонального та методичного підпорядкування, а також лінійні керівники всіх рівнів.

До основних характеристик кадрової політики належать: її нерозривний зв'язок зі стратегією розвитку компанії; спрямованість на довгострокове планування персоналу; визнання значущості людських ресурсів у досягненні

стратегічних цілей; наявність розробленої корпоративної філософії щодо управління персоналом.

Сутність кадрової політики полягає у формуванні ефективної системи управління персоналом, що відповідає місії та стратегічним завданням компанії, а її базою є стратегія управління людськими ресурсами [6].

Основні напрями роботи з персоналом у межах кадрової політики охоплюють такі аспекти:

1. Підбір кадрів – визначення джерел трудових ресурсів, з яких компанія залучає співробітників. Сюди входять процеси залучення, відбору та прийому персоналу, а також аналіз того, чи комплектується штат за рахунок внутрішніх чи зовнішніх ресурсів. Якщо організація надає перевагу внутрішньому кадровому резерву, це свідчить про реалізацію стратегії розвитку внутрішніх ресурсів.

2. Адаптація працівників – сукупність заходів, спрямованих на полегшення процесу входження нових співробітників у робоче середовище. Цей процес контролюється службою управління персоналом та допомагає новачкам засвоїти корпоративні норми, робочі принципи та соціальні аспекти взаємодії.

3. Навчання та професійний розвиток – комплекс дій, спрямованих на підвищення рівня компетентності працівників та зміцнення кадрового потенціалу компанії.

4. Кар'єрне зростання – переміщення співробітника в межах компанії на більш відповідальні посади, що, як правило, супроводжується підвищенням рівня оплати праці.

5. Система мотивації – сукупність заходів, що сприяють продуктивності та досягненню корпоративних цілей. Включає матеріальні й нематеріальні методи стимулювання.

6. Інновації в управлінні персоналом – впровадження сучасних підходів до управління трудовими ресурсами з урахуванням змін у зовнішньому середовищі. Міжнародні практики кадрового забезпечення визначають конкурентоспроможність підприємства, а тому компанія має відповідати

актуальним стандартам ефективності щодо чисельності персоналу, обсягів виробництва та фінансових показників [7].

Раніше підвищення продуктивності праці здебільшого досягалося за рахунок матеріального стимулювання. Однак сучасні дослідження свідчать про те, що зростання заробітної плати та преміювання не є головним фактором, що формує у працівників лояльність до компанії [8, с. 167].

Все більшого значення набуває можливість професійного розвитку, навчання та вдосконалення навичок. У зв'язку з цим великі підприємства активно впроваджують програми підвищення кваліфікації, освоєння суміжних професій та корпоративне навчання, фінансуючи ці процеси за рахунок власних коштів. До того ж багато компаній створюють внутрішні корпоративні університети, які сприяють розвитку бізнес-освіти та професійного росту співробітників.

Система навчання та професійного розвитку персоналу є важливим чинником конкурентоспроможності компанії. Навіть при високій якості продукції або послуг необхідно, щоб усі структурні елементи організації працювали злагоджено. Це особливо актуально в умовах стрімких змін у зовнішньому середовищі та швидкого темпу розвитку [9, с. 98].

Забезпечення високої кваліфікації працівників є важливим як для керівного складу, так і для виконавців. Впровадження програм навчання сприяє узгодженню інтересів співробітників, підвищуючи їх мотивацію та формуючи лояльність до компанії, одночасно підтримуючи її стратегічні цілі щодо зростання вартості бізнесу.

Кадрова політика є складовою загальної стратегії розвитку компанії. У процесі її розробки враховуються внутрішні ресурси, корпоративні традиції та зовнішні фактори, що впливають на діяльність організації. Формування кадрової політики базується на інтеграції кадрового планування зі стратегічним управлінням компанією, що підтверджує залежність її ефективності від довгострокового прогнозування потреб персоналу [10].

Як і у випадку з кадровою політикою, існує два підходи до визначення соціальної політики: широкий і вузький. У широкому розумінні вона охоплює взаємодію соціальних груп, спрямовану на збереження або зміну соціального статусу населення, його класів, соціальних прошарків і спільнот. У вузькому значенні соціальна політика розглядається як система заходів, методів і механізмів, покликаних вирішувати актуальні соціальні питання та проблеми окремих груп населення [10].

До ключових складових соціальної політики належать: суб'єкти та об'єкти; концептуальні основи (принципи, функції, цілі, завдання, модель); напрями її реалізації; механізми впровадження (методи, нормативно-правова база, економічне та управлінське забезпечення, конкретні заходи); а також система зворотного зв'язку, що включає статистичний та соціологічний моніторинг [9].

Об'єктом соціальної політики виступає населення країни, окремі громадяни та соціальні спільноти, які об'єднані спільними зв'язками та взаємодією.

До основних суб'єктів соціальної політики належать: державні органи та установи, які впливають на формування соціальних програм; місцеві органи самоврядування та адміністративні структури; фонди та організації, що працюють поза межами державного бюджету; недержавні інституції, включаючи релігійні, благодійні та громадські організації; підприємницькі структури та представники бізнесу; експерти та фахівці, відповідальні за розробку й впровадження соціальних ініціатив, а також волонтери; громадяни, залучені до діяльності груп самопомоги та суспільних проєктів.

Різні автори пропонують схожі підходи до визначення напрямів соціальної політики, застосовуючи для їх розмежування два основні критерії: сферний та об'єктний. З точки зору сферного критерію виділяються ключові галузі, серед яких: охорона здоров'я, освіта, культура, дозвілля, торговельно-побутове обслуговування, житлові умови, екологічні питання, інформаційне середовище, соціально-трудова відносина, забезпечення доходів тощо.

На рівні організації соціальна політика охоплює ті ж самі складові, що й у загальнодержавному контексті. Її основна мета – збільшення прибутковості підприємства шляхом покращення продуктивності праці та раціоналізації соціальних витрат.

До елементів соціальної політики компанії можуть входити заходи, спрямовані на підтримку молоді, житлові програми, соціальні ініціативи (наприклад, добровільне медичне страхування, матеріальна допомога, компенсаційні пакети, подарунки для дітей співробітників), формування корпоративної культури, організація культурних заходів, а також сприяння здоровому способу життя через спортивні програми та оздоровчі тури.

У сучасних економічних умовах реалізація соціальної політики в організаціях часто здійснюється через відповідні соціальні програми, зокрема: добровільне медичне страхування; недержавне пенсійне забезпечення; покращення житлових умов працівників; культурно-масові та спортивно-оздоровчі заходи; розвиток кадрового потенціалу та професійне вдосконалення співробітників.

Таким чином, соціальна політика підприємства сприяє впорядкуванню надання соціальних пільг, створенню ефективних механізмів управління персоналом, зокрема через вдосконалення нематеріальних методів стимулювання.

1.2 Взаємозв'язок та взаємозалежність кадрової та соціальної політики підприємства

Аналіз кадрової та соціальної політики організації показує, що їх ключові елементи часто взаємопов'язані та мають спільні цілі.

Зокрема, механізми соціальної підтримки, такі як добровільне медичне страхування, недержавне пенсійне забезпечення та покращення житлових умов, слугують інструментами для підвищення мотивації співробітників—одного з основних напрямків кадрової стратегії.

Крім того, кадрова політика включає незалежні напрями, такі як формування кадрового резерву, навчання та професійний розвиток персоналу, які також сприяють загальному рівню мотивації.

Ефективна реалізація соціальної політики позитивно впливає на систему стимулювання працівників та їх задоволеність робочим процесом, створюючи сприятливі умови для професійного зростання та продуктивності.

Індивідуальний підхід до кожного співробітника дає змогу ефективно застосовувати механізми соціальної політики для вирішення ключових соціальних проблем працівників, що сприяє формуванню їхньої лояльності до компанії, підвищенню рівня корпоративної культури та забезпеченню стабільності кадрового складу.

Аналіз взаємозв'язку між соціальною та кадровою політикою дозволяє виділити кілька спільних характеристик:

1. Обидві політики базуються на певних правилах і методах управління, які регулюють відносини між організацією та її персоналом, забезпечуючи відповідність людських ресурсів стратегічним цілям бізнесу. Спільною метою є задоволення потреб працівників та узгодження їхніх інтересів із цілями компанії.

2. У межах організації основним об'єктом впливу кадрової та соціальної політики залишається її персонал, а всі заходи здійснюються з урахуванням потреб співробітників.

3. Оскільки думки та оцінки працівників відіграють значну роль, особливе значення має отримання зворотного зв'язку, що дозволяє коригувати як соціальну, так і кадрову політику відповідно до реальних потреб персоналу.

4. Основною метою кадрової та соціальної політики є досягнення максимальних економічних результатів через гармонізацію інтересів працівників і компанії. Відповідно, ці політики спрямовані на підвищення ефективності підприємства з урахуванням добробуту його співробітників.

Одним з ключових показників ефективності кадрової та соціальної політики є рівень плинності кадрів. Сучасні компанії, особливо ті, що працюють на міжнародних ринках, мають відповідати загальноприйнятим стандартам, де

людський капітал та соціальна орієнтованість бізнесу є визначальними факторами успіху. Багато організацій запроваджують інтегровані системи менеджменту відповідно до міжнародних вимог, що передбачає оцінку результативності кожного процесу та підсистеми. У цьому контексті ефективність кадрової та соціальної політики може бути виміряна, а показник плинності кадрів залишається одним із головних критеріїв лояльності співробітників та успішності мотиваційної системи.

Одними з найважливіших чинників для співробітників є соціальна стабільність, добробут і можливості професійного зростання. Саме тому компанії розробляють комплексні програми, спрямовані на реалізацію цих напрямків, що сприяє зменшенню рівня плинності кадрів. Водночас оптимізація механізмів стимулювання з урахуванням потреб працівників залишається ключовим завданням соціально-орієнтованих організацій.

Кадрова політика за своєю суттю має соціальну спрямованість, оскільки її центральним об'єктом є персонал. Соціальна політика, у свою чергу, охоплює низку аспектів кадрової стратегії, зокрема мотиваційні програми. Важливо підкреслити, що обидві політики, як окремо, так і в сукупності, є необхідними елементами ефективного функціонування організації. Це зумовлено соціальною орієнтацією ринкових процесів, необхідністю врахування інтересів працівників та принципами корпоративної соціальної відповідальності.

Таким чином, кадрова та соціальна політики компанії перебувають у тісному взаємозв'язку, взаємодоповнюючи одна одну та забезпечуючи збалансовану систему управління персоналом.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

Завдання 1

Служба управління персоналом підприємства включає кілька функціональних підсистем. Середньооблікова чисельність працівників – 3200 чол. Корисний фонд робочого часу одного працівника – 1830 годин у рік. Коефіцієнт додаткових витрат часу, не врахованих у планової трудомісткості, – 1,15. Річна трудомісткість функцій для кожної підсистеми служби керування персоналом, складає:

1. Наймання, відбору й обліку персоналу – 10405 чол.-год.;
2. Розвитку персоналу – 7120 чол.-год.;
3. Планування й маркетингу персоналу – 12500 чол.-год.;
4. Розробки коштів стимулювання праці й мотивації – 9110 чол.-год.;
5. Трудових відносин – 4107 чол.-год.;
6. Умов праці – 5110 чол.-год.;
7. Соціальної інфраструктури – 10270 чол.-год.;
8. Юридичних послуг – 1060 чол.-год.

Розрахувати планову чисельність працівників служби персоналу та чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом.

Розрахунок:

1. Планова чисельність підприємства:

$$Ч_{пл} = \frac{\Sigma \text{річної трудомісткості функцій} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$Ч_{пл} = \frac{\Sigma(10405+7120+12500+9110+4107+5110+10270+1060) \cdot 1,15}{1830} = 37,5 \approx 38 \text{ чол.}$$

2. Чисельність персоналу кожної підсистеми служби управління персоналом:

Для підсистеми 1- наймання, відбору й обліку персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{н.в.о.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 1} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{н.в.о.}} = \frac{10405 \cdot 1,15}{1830} = 6,5 \approx 7 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 2 – розвитку персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{р.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 2} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{р.п.}} = \frac{7120 \cdot 1,15}{1830} = 4,5 \approx 5 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 3 – планування й маркетингу персоналу:

$$\mathcal{U}_{\text{ч.м.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 3} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{ч.м.п.}} = \frac{12500 \cdot 1,15}{1830} = 7,8 \approx 8 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 4 – розробки коштів стимулювання праці й мотивації:

$$\mathcal{U}_{\text{р.к.с.п.м.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 4} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{U}_{\text{р.к.с.п.м.}} = \frac{9110 \cdot 1,15}{1830} = 5,7 \approx 6 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 5 – трудових відносин:

$$\mathcal{U}_{\text{тр.в.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 5} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{тр.в.}} = \frac{4107 \cdot 1,15}{1830} = 2,6 \approx 3 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 6 – умов праці:

$$\mathcal{C}_{\text{ум.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 6} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{ум.п.}} = \frac{5110 \cdot 1,15}{1830} = 3,2 \approx 3 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 7 – соціальної інфраструктури:

$$\mathcal{C}_{\text{с.і.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 7} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{с.і.}} = \frac{10270 \cdot 1,15}{1830} = 6,5 \approx 7 \text{ чол.}$$

Для підсистеми 8 – юридичних послуг:

$$\mathcal{C}_{\text{юр.п.}} = \frac{\text{Річна трудомісткість функцій для підсистеми 8} \cdot \text{Коеф. додаткових витрат часу}}{\text{Корисний ФРЧ на 1 працівника}}$$

$$\mathcal{C}_{\text{юр.п.}} = \frac{1060 \cdot 1,15}{1830} = 0,66 \approx 1 \text{ чол.}$$

Завдання 2

У звітному році обсяг випуску продукції становив 840000 грн., а середньоспискова чисельність персоналу – 140 чол. У плановому році обсяг продукції передбачається збільшити на 5%, продуктивність праці одного працівника теж збільшиться на 8%. Визначити, як зміниться облікова чисельність працюючих.

Розрахунок:

1. Визначаємо продуктивність праці на одного працівника у звітному році:

$$\text{ПП}_{\text{ЗВ}} = \frac{\text{обсяг випуску продукції}}{\text{середньоспискова чисельність персоналу}}$$

$$\text{ПП}_{\text{ЗВ}} = \frac{840000}{140} = 6000 \text{ грн/чол}$$

2. Визначаємо продуктивність праці на одного працівника у плановому році:

$$\text{ПП}_{\text{ПЛ}} = \text{продуктивність праці на одного працівника у звітному році} \cdot 1,08$$

$$\text{ПП}_{\text{ПЛ}} = 6000 \cdot 1,08 = 6480 \text{ грн/чол}$$

3. Визначаємо обсяг продукції у плановому році:

$$\text{ОП}_{\text{ПЛ}} = \text{обсяг випуску продукції} \cdot 1,05$$

$$\text{ОП}_{\text{ПЛ}} = 840000 \cdot 1,05 = 882000 \text{ грн}$$

4. Облікова чисельність у плановому році:

$$\text{Ч}_0 = \frac{\text{обсяг продукції у плановому році}}{\text{продуктивність праці на одного працівника у плановому році}}$$

$$\text{Ч}_0 = \frac{882000}{6480} = 136,1 \approx 136 \text{ чол.}$$

Завдання 3

У базовому році підприємство виробило продукції на 2400 тис. грн. Чисельність персоналу становило 240 чол. У планованому році план виробництва продукції збільшився на 5%. Чисельність персоналу скоротилася на 10 чол. Визначити ріст продуктивності праці в плановому році.

Розрахунок:

1. Визначаємо рівень продуктивності праці в базовому році:

$$\frac{\text{Обсяг продукції}}{\text{Чисельність персоналу}} = \frac{2400000}{240} = 10000 \text{ грн/чол.}$$

2. Визначаємо плановий об'єм виробництва:

$$\text{Обсяг продукції} \cdot 1,05 = 2400 \cdot 1,05 = 2520 \text{ тис.грн}$$

3. Визначаємо чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці:

$$\frac{\text{Плановий об'єм виробництва}}{\text{Рівень продуктивності праці в базовому році}} = \frac{2520000}{10000} = 252 \text{ чол.}$$

4. Визначаємо приріст продуктивності праці:

Кількість персоналу, що скоротилася / (Чисельність персоналу при збереженні базової продуктивності праці – Кількість персоналу, що скоротилася) · 100 % = $10 / (252 - 10) \cdot 100 = 4,13 \%$

Завдання 4

Розрахувати суму заробітної плати начальнику цеху, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до мінімальної заробітної плати – 1,5; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 10 %, надбавка за професійну майстерність 5 %. Місячний оклад – 15000 грн.

Розрахунок розміру заробітної плати начальника:

$\text{ЗП} = (\text{Місячний оклад} \cdot \text{коефіцієнт співвідношення посадового окладу}) \cdot (1 + \text{розмір премії} + \text{надбавка за професійну майстерність})$

$$\text{ЗП} = (15000 \cdot 1,5) \cdot (1 + 0,1 + 0,05) = 25875 \text{ грн}$$

Завдання 5

Населення міста налічує 495 тис осіб, з яких 71 % знаходяться у віці 15-70 років. Розрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень

безробіття, якщо зі 116,7 тис. незайнятих осіб цієї вікової категорії дослідженням домогосподарств виявлено 21,2 тис. безробітних.

Розрахунок:

1. Чисельність економічно активного населення:

$Ч_{\text{акт}} = \text{Населення міста} \cdot \% \text{ знаходяться у віці 15–70 років} - \text{незайняті особи}$
 $+ \text{кількість безробітних}$

$$Ч_{\text{акт}} = 495 \cdot 0,71 - 116,7 + 21,2 = 255,95 \text{ тис.чол.}$$

2. Рівень економічної активності

$$P_{\text{ек.акт.}} = \frac{\text{Чисельність економічно активного населення}}{\text{Населення міста} \cdot \% \text{ знаходяться у віці 15–70 років}} \cdot 100 \%$$

$$P_{\text{ек.акт.}} = \frac{255,95}{495 \cdot 0,71} \cdot 100 \% = 72,83 \%$$

3. Рівень безробіття:

$$P_{\text{б}} = \frac{\text{Кількість безробітних}}{\text{Чисельність економічно активного населення}} \cdot 100\%$$

$$P_{\text{б}} = \frac{21,2}{255,95} \cdot 100 = 8,28 \%$$

Завдання 6

На кінець звітного періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином:

1. 2 місяці без роботи – 2110 осіб,
2. 3 місяці без роботи – 1760 осіб,
3. 6 місяців без роботи – 2420 осіб,
4. 8 місяців без роботи – 1470 осіб.

Розрахуйте середню тривалість безробіття в районі.

Розрахунок середньої тривалісті безробіття в районі:

$$B_{\text{сер}} = \frac{\sum \text{кількість місяців } n \cdot \text{кількість безробітних осіб } n}{\sum \text{кількість безробітних осіб}}$$

$$B_{\text{сер}} = \frac{(2 \cdot 2110 + 3 \cdot 1760 + 6 \cdot 2420 + 8 \cdot 1470)}{(2110 + 1760 + 2420 + 1470)} = 4,61 \text{ міс.}$$

Завдання 7

Протягом року номінальна заробітна плата підвищилась на 10 %. Ставка прибуткового податку на заробітну плату знизилась на 3 %, а зростання цін на споживчі товари становило 8,7 %. Визначити індекс зростання номінальної заробітної плати, зміну реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку та за рахунок зростання цін на товари.

Розрахунок:

1. Визначаємо індекс зростання номінальної заробітної плати:

$$\frac{100 + \% \text{ підвищення ЗП}}{100} = \frac{100 + 10}{100} = 1,1 \%$$

2. Визначаємо зростання реальної заробітної плати за рахунок зниження прибуткового податку:

$$\frac{\text{Індекс зростання номінальної ЗП}}{(100 - \text{Ставка прибуткового податку})} = \frac{1,1}{(100 - 3)} = 0,00113$$

3. Визначаємо зниження реальної заробітної плати за рахунок зростання цін на товари:

$$\frac{\text{Зростання реальної ЗП}}{\% \text{ зростання цін на споживчі товари}} = \frac{10}{8,7} = 1,15$$

ВИСНОВКИ

Аналіз взаємодії кадрової та соціальної політики організації показує їхню нерозривну взаємопов'язаність, оскільки обидві спрямовані на вирішення аналогічних завдань у роботі з персоналом.

Таким чином, кадрова та соціальна політика організації функціонують як взаємопов'язані системи, спрямовані на забезпечення ефективного управління персоналом, підтримку його добробуту та формування сприятливого робочого середовища. Гармонійна взаємодія цих політик дозволяє не лише задовольняти потреби працівників, але й підвищувати загальну продуктивність компанії, що в результаті сприяє її стабільному розвитку та конкурентоспроможності.

Збалансоване впровадження кадрової та соціальної політики дає змогу сформувати комплексний механізм мотивації персоналу, зменшити рівень плинності кадрів і забезпечити довгострокове залучення висококваліфікованих спеціалістів. Крім того, врахування соціальних аспектів у кадровій стратегії сприяє зміцненню корпоративної культури, підвищенню рівня залученості працівників та створенню позитивного іміджу компанії як відповідального роботодавця.

В умовах сучасного ринку соціальна орієнтованість бізнесу набуває все більшого значення, оскільки забезпечення гідних умов праці та соціальної підтримки персоналу стає невід'ємною частиною ефективного управління. Таким чином, інтеграція кадрової та соціальної політики в єдину систему сприяє довготривалому успіху організації, формуванню стійких конкурентних переваг та досягненню стратегічних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мазур Г., Мазур Д., Мазур О. Тракткування, цілі та основні завдання кадрової політики підприємства. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2022. № 312 (6(1)). С. 178–183.
2. Равлик Р. В., Поліщук Б. О. (2024). Формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 14. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-14-04-05> (дата звернення 14.05.2025 р.).
3. Лігоненко І. В., Стойнова М. Г. Кадрова політика як один із головних факторів складових організації. *Modern Economics*. 2022. № 34. С. 63–67.
4. Чанишева Г. Соціальна політика: поняття, цілі та правове забезпечення. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 80–85.
5. Грідін О. В. Особливості та чинники формування ефективної кадрової політики підприємств аграрної сфери економіки. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економіка»*. 2021. Вип. 41. С. 22–26.
6. Ведерніков М. Д., Кошонько О. В., Волянська-Савчук Л. В. Удосконалення системи управління соціальною політикою підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. №2. С. 31–39.
7. Білявський В., Шуліковська К. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. *Підприємництво та інновації*. 2022. № 25. С. 33–40.
8. Назарова Г., Гончарова С., Хоменко П. Стратегічний підхід до соціального розвитку підприємства у повоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-16> (дата звернення 18.05.2025 р.).
9. Борданова Л. С., Семенченко Н. В., Попович Ж. В. Особливості формування та упровадження кадрової політики на підприємстві. *Економіка та держава*. 2022. № 6. С. 54–59.

10. Кобрусєва Є. А., Іванов Р. В. Проблемні питання взаємоузгодженості кадрової політики та стратегії розвитку підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія : Економічні науки. 2020. № 12(1). С. 58–63.