

Виділені переваги та недоліки різних форм власності для суб'єктів ресторанного бізнесу дозволяють зробити висновок, що для невеликих ресторанів, кафе та інших закладів ресторанного господарства, які переважають на сьогодні у структурі ресторанного господарства України, дійсно простіше функціонувати у формі спілки двох фізичних осіб - підприємців та саме простота ведення обліку та організації господарської діяльності може бути основною причиною різниці в кількості зареєстрованих фізичних осіб – підприємців та юридичних осіб у ресторанному бізнесі в Україні .

Список використаних джерел:

1. Воловельська І.В., Лоєнко О. Сучасні тенденції розвитку ресторанного бізнесу в Україні. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 55. С. 115–118
2. Правила роботи закладів (підприємств) громадського харчування [Електронний ресурс] : Наказ Мінекономіки України від 24.07.2002 р. № 219. Режим доступу : <<http://www.zakon.rada.gov.ua>>.
3. Статистичні дані України [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Козак Т., студент
Науковий керівник: Колосок А. М. к.е.н., доцент
кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності
підприємства Східноєвропейського національного
університету імені Лесі Українки,
м. Луцьк, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ

Соціально-трудова відносина є важливим елементом економічної системи, адже безпосередньо від їх ефективності залежить якість трудової діяльності, соціальна злагожденість у суспільстві, висока продуктивність праці та соціально-економічний прогрес. У системі економічних відносин головне місце посідає людина. Людина визначає стратегічні цілі та напрями розвитку підприємства, організовує його роботу, здійснює виробництво товарів й надає послуги для свого життя та розвитку. Отже, ефективність економіки, насамперед визначається якістю наявних трудових ресурсів та способами їх використання на підприємстві. Разом з тим, обґрунтованих та цілісних досліджень щодо соціально-трудова відносин, як системи, які б пояснювали механізм їх регулювання, поки що недостатньо. Це дає підтвердження того, що дане питання є досить актуальним на сучасному етапі розвитку та становлення України.

Аналіз останніх досліджень свідчить про те, що питання соціально-трудових відносин у контексті загальних проблем розглядаються у працях західних дослідників різних напрямів науки : Дж. Кейнса, Л. Роббінса, М. Фрідмена, та інших дослідників. До наукової розробки проблем розвитку національного ринку праці, вагомий внесок зробили вітчизняні вчені та фахівці із близького та далекого зарубіжжя : О. Амосов, С. Бандур, М. Долішній, Ю. Краснов, Н. Павловська, Н. Волгін, Б. Генкін, роботи цих вчених присвячені безпосередньо аналізу середовища соціально-трудових відносин.

Обґрунтуванню проблем, котрі стосуються регулювання та розвитку соціально-трудових відносин в Україні, присвячено багато досліджень вітчизняних вчених, зокрема П. Буряка, Д. Богині, О. Грішної, Л. Дмитриченко, О. Карпіщенко, та ін. В даних роботах досліджуються процеси, які відбуваються у соціально-трудових відносинах, надаються важливі рекомендації щодо вирішення суттєвих проблем взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями.

Однак, незважаючи на наявність значної кількості наукових праць у даній сфері, та не применшуючи значення наукового доробку вищевказаних дослідників, зауважимо, що деякі аспекти соціально-трудових відносин потребують подальшого дослідження. Зокрема, залишаються недостатньо розробленими теоретико-методологічні питання та практичні рекомендації по розробці та впровадженню ефективного колективного договору в умовах різкої нестачі кваліфікованих кадрів.

Об'єктом дослідження є виробничо-господарська діяльність товариства з обмеженою відповідальністю «Єврофест».

Предметом дослідження є соціально-трудові відносини на підприємстві.

Метою роботи є дослідження соціально-трудових відносин на ТОВ «Єврофест» та визначення можливостей підвищення їх ефективності.

Основними завданнями написання роботи є:

- розкрити сутність поняття «соціально-трудові відносини»;
- охарактеризувати принципи, функції та інституційне забезпечення соціально-трудових відносин;
- дослідити зарубіжний досвід соціально-трудових відносин та перспективи його застосування у вітчизняних реаліях;
- визначити тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні;
- здійснити діагностику середовища функціонування ТОВ «Єврофест»;
- провести аналіз соціально – трудових відносин на досліджуваному підприємстві;
- визначити пріоритетні напрями розвитку соціально-трудових відносин на ТОВ «Єврофест».

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти, фінансова звітність ТОВ «Єврофест», річні облікові та звітно-статистичні дані, результати авторських досліджень, фундаментальні дослідження провідних вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері соціально-трудових відносин, спеціалізовані літературні джерела та інше.

Головним завданням дієвого та ефективного регулювання соціально-трудових відносин є впровадження раціонального організаційно-економічного механізму з обґрунтованим використанням відповідних важелів та інструментів, за сприянням

яких можна безпосередньо впливати на їхній розвиток в Україні. Теоретично аргументовано та розроблено нагальні дії, першочергові завдання та напрями вдосконалення соціально-трудових відносин, котрі включають в себе нормативно-правове, організаційне, економічне, колективно-договірне забезпечення та соціальне партнерство. Стратегічними цілями повинні стати пристосування сторін соціально-трудових відносин до ринкових умов на базі компромісної та безконфліктної зацікавленості керівництва та найманого персоналу, процвітання соціальної злагоди та гармонії, високої продуктивності виробництва, стабільності та добробуту.

Список використаних джерел:

1. Бевз З. В. Гармонізація соціально-трудових відносин: методологія оцінки впливових чинників / З.В. Бевз, М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. – Кіровоград : КНТУ, 2010. – Вип. 18. – С. 106 – 115.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – 5-те вид., оновлене. Затверджено МОН / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2011. – 390 с.
3. Коваль Л. А. Особливості розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах / Л. А. Коваль // Ефективна економіка. – 2015 – № 2.
4. Олексенко Р. І. Теоретичні аспекти формування моделі соціально-трудових відносин / Р. І. Олексенко // Інвестиції : практика та досвід. – 2010. – № 1 – С. 47-49.
5. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності / О.О. Фоміна // Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2013. – № 3 (59). – С. 46-56.

Мазнюк С., студент

Науковий керівник: Колосок А. М.

К.е.н., доцент кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки, м. Луцьк

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Становлення соціальної відповідальності в українському суспільстві неминуче призводить до її розповсюдження в усі сфери народного господарства, від дрібного підприємця до великих компаній. Проте, не можливо бездумно переносити загальноприйняті принципи світової практики соціальної відповідальності на українську економіку. Оскільки, Україна є велика держава, із значним економічним потенціалом, що має свої особисті інтереси на міжнародному ринку продукції, установлену роками ментальність та перебуває в стані перманентної війни.

Тому, впровадження соціально відповідального підходу в реалії української економіки, слід проводити враховуючи інтереси місцевих громад, рівень доходів працівників, особливості вітчизняного законодавства та фінансові можливості виробників, що хочуть позиціонувати себе соціально орієнтованими