

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Фізико-технічний інститут, факультет «Будівництво, архітектура та дизайн»

(повне найменування інституту, назва факультету)

Кафедра «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

(повна назва кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проекту (роботи)

магістр

(ступінь вищої освіти (освітній ступінь))

на тему: «Дослідження основних показників роботи суб'єкта господарювання»

Виконав: студент VI курсу, групи БАДз-413м
спеціальності (напряму підготовки)
076 «Підприємництво, торгівля та біржова
діяльність» освітньої програми «Економіка
підприємства»

(код і назва напряму підготовки, спеціальності)

Демченко А.О.

(прізвище та ініціали)

Керівник Пожуєва Т.О.

(прізвище та ініціали)

Рецензент Андросова О.Ф.

(прізвище та ініціали)

м. Запоріжжя
2018 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Запорізький національний технічний університет
(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет Фізико-технічний інститут, факультет «Будівництво, архітектура та дизайн»

Кафедра «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Ступінь вищої освіти (освітній ступінь) «магістр»

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», освітня програма «Економіка підприємства»
(код і назва)

Напрямок підготовки _____
(код і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри ПТБД

 д.е.н., проф. Ткаченко А.М.
“___” _____ 2018 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТУ

Демченко Анні Олександрівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1.Тема проекту (роботи) «Дослідження основних показників роботи суб'єкта господарювання»

Керівник проекту (роботи) - д.е.н., професор Пожуєва Тетяна Олександрівна
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 01.10.2018р. № 245

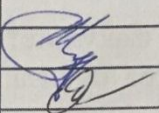
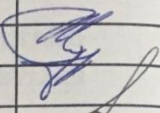
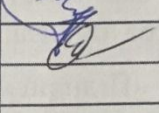
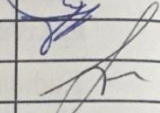
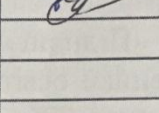
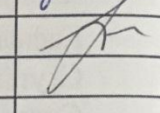
2. Строк подання студентом проекту (роботи) 05.12.2018р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи): нормативно-правові акти, статистичні дані, дані фінансової звітності та літературні джерела за фахом

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити). 1. Теоретичні заходи формування основних показників роботи суб'єкта господарювання. 2. Оцінювання основних показників роботи на прикладі ПрАТ «Райз-Максимко».3. Шляхи покращення основних показників роботи підприємства. 4. Охорона праці та безпека у надзвичайних ситуаціях. Висновки.

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

6. Консультанти розділів проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
Розділи 1-3	Пожуєва Т.О, д.е.н., проф.		
Охрона праці та БНС	Журавель С.М., ст. викл.		
Нормо-контроль	Родіо Н.В., ст. викл.		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Закріплення теми та узгодження завдання	30.09.18	
2	Підбір матеріалу	05.10.18	
3	Теоретичні заходи формування основних показників роботи суб'єкта господарювання		
4	Оцінювання основних показників роботи на прикладі ПрАТ «Райз-Максимко»	20.10.18 10.11.18	
5	Шляхи покращення основних показників роботи підприємства	20.11.18	
6	Охорона праці та безпека у надзвичайних ситуаціях	01.12.18	
7	Подання на кафедру та нормоконтроль	05.12.18	

Студент

Демченко А.О.
(прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи)

Пожуєва Т.О.
(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

ПЗ: 124 с., 22 табл., 6 рис., 32 джерела.

Мета роботи - дослідження теоретико-методичних підходів щодо оцінювання виробництва в сучасних умовах господарювання та визначення основних агрегованих показників для проведення комплексного аналізу діяльності підприємства.

Об'єкт дослідження - основні показники виробничої діяльності суб'єкта господарювання.

Методи дослідження - системний аналіз, як метод оцінки структурних зв'язків системи на основі поєднання статистичних і економіко-математичних методів.

В роботі розглянуто основні теоретико-методичні підходи дослідження основних показників роботи підприємства. Досліджено погляди науковців щодо вибору та характеристики показників оцінювання економічної ефективності функціонування підприємств з метою проведення комплексного аналізу. Визначено основні агреговані показники комплексного оцінювання економічної ефективності підприємства.

ПІДХОДИ ОЦІНЮВАННЯ, ДІЯЛЬНІСТЬ, ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ, СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ, АНАЛІЗ, ЕКОНОМІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА, ФОНДОВІДДАЧА, РЕНТАБЕЛЬНІСТЬ, СУБ'ЄКТ ГОСПОДАРЮВАННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАХОДИ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ	11
1.1 Роль, сутність основних показників роботи суб'єкта господарювання	11
1.2 Джерела інформації для дослідження основних показників роботи суб'єкта господарювання	32
1.3 Підходи оцінювання основних показників роботи суб'єкта господарювання	33
Висновки до 1 розділу	35
2 ОЦІНЮВАННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ НА ПРИКЛАДІ ПрАТ «РАЙЗ-МАКСИМКО»	37
2.1 Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження ПрАТ «Райз-Максимко»	37
2.2 Аналіз основних фінансово-економічних показників роботи підприємства	43
2.3 Дослідження показників по праці та заробітній платі персоналу	54
Висновки до 2 розділу	70
3 ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА	71
3.1 Основні напрями покращення основних показників роботи підприємства	71
3.2 Економічний ефект, отриманий в результаті запропонованих заходів	93
Висновки до 3 розділу	101
4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	103

4.1 Аналіз потенційних небезпек	103
4.2 Заходи по забезпеченню безпеки	105
4.3 Заходи по забезпеченню виробничої санітарії та гігієни праці	107
4.4 Заходи з пожежної безпеки	114
4.5 Заходи по забезпеченню безпеки в надзвичайних ситуаціях	115
Висновки до 4 розділу	120
ВИСНОВКИ	122
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	124

ВСТУП

В сучасних умовах господарювання дослідження економічної ефективності функціонування підприємств набуває особливого значення. Адже діяльність всіх підприємств спрямована не лише на задоволення потреб споживачів, але й на досягнення максимальних результатів роботи при мінімізації витрат, зокрема зниження собівартості продукції та необґрунтованих втрат ресурсів. Не менш важливим питанням є вибір оптимальної системи показників, яка б дозволила максимально точно та всебічно оцінити ефективність функціонування підприємств.

Теоретико-методичні аспекти щодо проблем підвищення економічної ефективності функціонування суб'єктів господарювання в сучасних умовах господарювання знайшли своє відображення у наукових працях вітчизняних вчених, таких як: В. Андрійчук, П. Борщевський, А. Гончарук, С. Закоморний, О. Ефімова, Г. Іваницька, І. Маркіна, В. Мартиненко, С. Покропивний, та багатьох інших. Ними висвітлено основні теоретичні і методологічні аспекти економічної ефективності функціонування підприємств.

Однак, незважаючи на значну кількість наукових досліджень і опублікованих праць, основні теоретичні положення і практичні аспекти економічної ефективності діяльності суб'єктів господарювання, залишаються дискусійними і потребують подальшого наукового дослідження. Подальших наукових досліджень потребують методичні підходи щодо вибору складових і критеріїв системи показників оцінювання економічної ефективності функціонування підприємств, виявлення резервів і можливостей їх функціонування, визначення напрямів підвищення економічної ефективності та розвитку, використання економіко-математичних методів при прогнозуванні їх подальшого розвитку.

Особливістю формування цивілізованих ринкових відносин в Україні є посилення впливу таких чинників, як жорстка конкурентна боротьба, техно-

логічні зміни та постійне вдосконалення методів технічної обробки економічної інформації. Середовище, в якому функціонують вітчизняні підприємства характеризуються також безперервними нововведеннями в податковому законодавстві, змінами процентних ставок та валютних курсів, а також різкими коливаннями цін на ресурси та відносно високим темпом інфляції. Більшість цих факторів враховується при викладенні матеріалу вітчизняними та російськими авторами підручників та навчальних посібників з економічного аналізу, використаних при написанні даної роботи.

Методи аналізу фінансового стану підприємства постійно вдосконалюються по мірі настання змін в економічному середовищі нашої держави. Нові ідеї та принципи в цій сфері в першу чергу доходять до користувачів періодичних економічних видань, які також використовувались під час підготовки курсової роботи.

Ефективне виробництво та реалізація якісної продукції позитивно впливають на фінансовий стан підприємства. Збої у виробничому процесі, погіршення якості продукції, ускладнення з її реалізацією ведуть до зменшення надходження коштів на рахунки підприємства, внаслідок чого погіршується його платоспроможність. Очевидним також є і зворотній зв'язок, який полягає у тому, що відсутність коштів може призвести до перебоїв у забезпеченості матеріальними ресурсами, а отже, і у виробничому процесі. Однак у виробничій діяльності українських підприємств часто трапляються випадки, коли і добре працююче підприємство відчуває фінансові ускладнення, пов'язані з недостатньо раціональним розміщенням і використанням наявних фінансових ресурсів. В цих умовах перед менеджерами підприємств постає велика кількість питань, головними з яких є наступні: Як раціонально організувати фінансову діяльність підприємства для його подальшого розвитку; яким чином можна покращити управління фінансовими ресурсами; Яким чином визначити показники фінансово-господарської діяльності, що забезпечують стійкий фінансовий стан підприємства.

На ці та інші важливі питання дає відповідь об'єктивний аналіз фінансового стану підприємства, який дозволяє найбільш раціонально розподілити матеріальні, трудові і фінансові ресурси. Ще з курсу мікроекономіки нам відомо, що кількість будь-яких ресурсів є обмеженою, і в цих умовах домогтися максимального економічного ефекту можна не лише за рахунок регулювання обсягу виробництва, але й шляхом оптимального співвідношення різних ресурсів. Фінансові ресурси мають першорядне значення з усіх видів, оскільки це єдиний вид ресурсів підприємства, що трансформується безпосередньо і з мінімальними витратами часу у будь-який інший вид.

Економічний аналіз фінансового стану підприємства використовує весь комплекс доступної інформації, носить оперативний характер і цілком підпорядкований волі керівництва підприємством. Тільки такий аналіз дає можливість реально оцінити стан справ на підприємстві, досліджувати структуру собівартості не тільки усієї випущеної і реалізованої продукції, але й собівартості окремих її видів, склад комерційних і управлінських витрат, дозволяє з особливою точністю вивчити характер відповідальності посадових осіб за дотриманням розділів бізнес-плану.

Метою є дослідження теоретико-методичних підходів щодо оцінювання роботи виробництва в сучасних умовах господарювання та визначення основних агрегованих показників для проведення комплексного аналізу діяльності підприємства, а також дослідження сучасних методів проведення даного аналізу на підприємствах України. В першому розділі досліджуються теоретичні аспекти основних показників роботи підприємства, розглядаються поняття платоспроможності та ліквідності підприємства, а також вивчається інформаційно-правова база проведення аналізу фінансового стану підприємства. Другий розділ роботи присвячено аналізу та оцінці діяльності ПрАТ «Райз-Максимко», що дозволяє відповісти на запитання: наскільки правильно підприємство здійснювало управління фінансовими ресурсами протягом досліджуваного періоду. У третьому розділі описуються найважливіші шляхи покращення фінансового стану

досліджуваного підприємства.

Об'єктом дослідження є основні показники роботи суб'єкта господарювання.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та науково-практичні аспекти оцінювання основних показників роботи підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів визначається реальною оцінкою виробничої діяльності ПрАТ «Райз-Максимко» в умовах трансформаційного суспільства, а також опрацювання впровадження мотиваційного механізму персоналу та вдосконалення управління аграрною структурою.

Основні результати дослідження апробовані в наукових працях щорічній науково-практичній конференції викладачів, науковців, молодих учених, аспірантів та студентів «Тиждень науки-2018» і в конференції «Сучасні проблеми енергоресурсосбереження в будівництві, містобудуванні та житлово-комунальному господарстві», які проходили в ЗНТУ.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАХОДИ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

1.1 Роль, сутність основних показників роботи суб'єкта господарювання

Головною метою суспільного виробництва є задоволення потреб громадян. Для досягнення цієї мети люди створюють певні організації (трудові колективи), які спільно виконують певну місію (реалізують програму або мету) і діють на засаді певних правил і процедур. Такі організації називають підприємствами – це первинна ланка матеріального виробництва. Саме підприємства є основними виробниками товарів і послуг, основним ринковим суб'єктом, що вступає в різні відносини з іншими суб'єктами.

Підприємство є основною організаційною ланкою народного господарства України. Підприємством називається економічно самостійний суб'єкт господарювання, що володіє правами юридичної особи та здійснює господарську діяльність (виготовляє продукцію, виконує роботу або надає послуги).

Підприємство має відокремлене майно, самостійний баланс, рахунки в установах банків, печатку із своїм найменуванням та ідентифікаційним кодом. Підприємство не має у своєму складі інших юридичних осіб. Як господарюючий суб'єкт з правами юридичної особи підприємство починає діяти від дня його державної реєстрації.

Як самостійний суб'єкт господарювання, підприємства створюються компетентним органом державної влади або органом місцевого самоврядування, або іншими суб'єктами для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому законодавством.

У Господарському кодексі України під господарською діяльністю розуміється діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. В той же час підприємства можуть створюватись як для здійснення підприємництва, так і для некомерційної господарської діяльності.

Некомерційне господарювання – це самостійна систематична господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання, спрямована на досягнення економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку.

Суб'єктами господарювання визнаються учасники господарських відносин, які здійснюють господарську діяльність, реалізуючи господарську компетенцію (сукупність господарських прав та обов'язків), мають відокремлене майно і несуть відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах цього майна, крім випадків, передбачених законодавством,

Аналіз діяльності підприємства, як правило ґрунтується на оцінці різних показників його роботи. Тому вибір підсумкових показників, здатних відобразити роботу підприємства в повній мірі, та вибір методики розрахунку цих показників - одне з найактуальніших питань, яке постає перед власниками та менеджерами вищої ланки управління підприємств.

Метою дослідження є систематизація, згрупування показників роботи суб'єкта господарювання та виділення основних підходів до розрахунку показників ефективності діяльності суб'єкта господарювання [1, 2, 3].

Питанням діяльності підприємства займалися такі вчені як Б. Є. Грабовецький, А. В. Іваніна, І. В. Ковальчук, Ю. І. Кременська, Ю. Г. Левченко, Г. А. Оганян, В. О. Паламарчук, А. П. Румянцев, Н. А. Шекмар та інші.

Фактично визначення ефективності виробництва полягає в оцінці його результатів. Такими результатами можуть бути обсяги виготовленої продукції в натуральному чи вартісному (за оптовими цінами або за собівартістю)

виразі або прибуток. Але ж сама по собі величина цих результатів не дає змоги робити висновки про ефективність або неефективність роботи підприємства, оскільки невідомо, якою ціною отримані ці результати. Звідси для отримання об'єктивної оцінки підприємства необхідно також урахувати оцінку тих витрат, що дали змогу отримати ті чи інші результати. Процес виробництва здійснюється через поєднання факторів, що його визначають: засобів праці (основні фонди), предметів праці (оборотні фонди), робочої сили (трудові ресурси). Крім того, істотним чином на виробництво впливає фінансовий стан підприємства, а також певні організаційні, управлінські, технологічні та інші переваги, що відображаються як нематеріальні ресурси. Тож за оцінку витрат логічно взяти оцінку всіх зазначених ресурсів. Виходячи з цього можна дати таке визначення ефективності: ефективність підприємства являє собою комплексну оцінку кінцевих результатів використання основних і оборотних фондів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів [4].

Результати роботи підприємства аналізують за показниками, що характеризують сторони його діяльності, їх вибір залежить від мети аналізу [5].

Формування системи показників господарської діяльності підприємства має:

- створювати передумови для виявлення резервів росту ефективності;
- відображати витрати всіх видів ресурсів, що споживаються на підприємстві;
- стимулювати використання всіх резервів, наявних на підприємстві;
- виконувати критеріальну функцію.

Групи показників, що виділяють у системі показників ефективності господарської діяльності суб'єкта господарювання наведено на рис. 1.1 [6].



Рисунок 1.1 – Групи показників діяльності підприємства

Таким чином, виходячи з наведеного на рис. 1.1, виділяємо три основні системи критеріальних показників господарської діяльності:

- система, заснована на остаточних результатах господарської діяльності підприємства, яка містить показники: прибуток до оподаткування, оподатковуваний, чистий прибуток, собівартість, рівень рентабельності, виручка від реалізації, обсяг виробництва, якість продукції, термін окупності інвестицій, рентабельність інвестицій і ін.;

- система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка містить показники: продуктивність праці, темпи зростання продуктивності і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, частка браку, фондоозброєність праці, трудомісткість продукції, коефіцієнти складності праці, чисельність персоналу і т. ін.;

- система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка охоплює показники: плинність кадрів, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура, співвідношення

виробничого й адміністративно-управлінського персоналу, соціальна структура персоналу, рівномірність його завантаження, витрати на одного працівника, витрати на управління, соціально-психологічний клімат у колективі, привабливість праці тощо [6].

В управлінні підприємством або організацією, що здійснюють будь-які види господарської діяльності в ринковому економічному середовищі, застосовуються різні показники їх використання має відображати особливості діяльності підприємства або організації, давати змогу вести певну аналітичну роботу, на основі якої ухвалюються управлінські рішення відповідно до обраної стратегії.

Показники - це кількісна і якісна оцінка становища і результатів господарської діяльності, виражена у певних одиницях виміру.

Для відображення господарських процесів використовують кількісні і якісні, натуральні й вартісні показники. До кількісних показників належать, наприклад, показники кількості найманих працівників, кількості безробітних, перевезення вантажів, кількості малих підприємств, заготівля деревини, валовий збір зернових культур, розмір посівних площ тощо.

Кількісні показники використовують для характеристики розміру, абсолютного рівня аналізованого явища.

Якісні показники застосовуються для характеристики особливостей процесу відтворення, виражають співвідношення між різними елементами цього процесу. Якісними показниками є, наприклад, показники продуктивності праці, собівартості одиниці продукції, використання основних фондів тощо. Вони характеризують ефективність господарської діяльності. Натуральні показники застосовуються для визначення величини явища (об'єкта) у певних фізичних одиницях - кілограмах, тоннах, метрах, кілометрах, літрах, гектарах, тонно-кілометрах тощо. Вони визначають матеріально-уречевлені пропорції економічного виробництва, зв'язки між постачальниками та споживачами. Вартісні показники є універсальними. Вони відображають у грошовій формі кількість праці, витраченої на виробництво

товарів та послуг, і використовуються для вимірювання всіх господарських операцій і явищ, а також узагальнення результатів господарської діяльності підприємства за певний період. Вартісні показники використовують для визначення валових витрат і валових доходів підприємницьких структур, здійснення розрахункових операцій, оплати праці працівників, обчислення податків до бюджету тощо. При цьому варто враховувати ту важливу обставину, що на будь-який вартісний показник істотно впливає динаміка цін.

Показники господарської діяльності підприємств класифікуються також за групами: норми, показники часу роботи (затраченого на виконання робіт або виробництво продукції*), показники трудових ресурсів, показники виробництва, фінансові показники тощо.

Застосування у підприємницькій діяльності різних показників господарських операцій і процесів дає змогу всебічно відображати особливості діяльності підприємницьких структур, контролювати її та визначити реальні результати цієї діяльності.

У господарській практиці використовують систему оцінних показників. Система оціночних показників ефективності роботи підприємства в умовах ринку може бути побудована у такій послідовності:

- показник ефективності використання основних фондів – фондівіддача;
- сировини і матеріалів – матеріаломісткість;
- живої праці – продуктивність праці;
- узагальнюючий показник оцінки ефективності – прибуток (рентабельність).

Кожен оцінний показник має об'єктивну основу й економічний зміст, відображає процес розширеного відтворення і його основні елементи: виробництво, розподіл, обмін і споживання. Кожен показник системи оцінки, узятий окремо, крім узагальнюючого показника, є односторонньою (частковою) характеристикою ефективності.

У науково-навчальній літературі і методичних рекомендаціях для оцінки рівня ефективності виробництва пропонується також набір інших показників, що, на наш погляд, надмірно ускладнює оцінку. Тому доцільно застосовувати класичний підхід, що обмежує кількість економічних показників.

Необхідно враховувати, що застосовувані нині оцінні показники через відсутність розвинених ринкових відносин, недосконалість системи ціноутворення, монопольне становище багатьох підприємств, не завжди об'єктивно характеризують ефективність їхньої господарської діяльності. В умовах перехідної економіки за нестабільності цін, інфляції динаміку показників ефективності виробництва доцільно узгоджувати з динамікою натуральних показників.

Взаємозв'язок основних груп показників визначає послідовність проведення їхньої комплексної економічної оцінки як сукупності окремих аналізів.

Для вибору критеріїв оцінки об'єктивності виробництва рекомендується використовувати таку послідовність. На першому етапі визначається безліч окремих критеріїв для вирішення економічного завдання; на другому - особа, що приймає рішення, повинна розглянути безліч критеріїв і одержати сукупний критерій оцінки різних варіантів вирішення завдання.

Комплексне вивчення господарської діяльності підприємства починають з вивчення обсягу, асортименту і якості виробленої продукції.

У вивченні економіки підприємства важливе значення має вимірювання обсягу продукції в натуральних і грошових одиницях.

На результати виробничої діяльності підприємства впливають різні чинники. Вони діють не ізольовано один від одного, а у взаємозв'язку і взаємозумовленості.

Показниками обсягу виробництва продукції є товарна продукція в порівняльних цінах підприємств, обсяг реалізації продукції в діючих цінах підприємств. Показники обсягів товарної і реалізованої продукції тісно

взаємозалежать. Поряд з вартісними показниками широко використовуються і натуральні (у тоннах, метрах, штуках та ін.).

В умовах ринкової економіки важливого значення набуває якість продукції.

Асортимент характеризує певну сукупність вироблених підприємством товарів, що відрізняються споживчими властивостями, призначенням і якістю.

Вимірювання продукції в годинах має певні недоліки. Цей показник підсумовує працю різної складності і різної кваліфікації, а тому виконання обсягу продукції в годинах не завжди виражає справжню трудомісткість. Однак за кордоном цей показник використовується дуже широко (наприклад у США, Японії).

Основними чинниками, що впливають на рівень і динаміку виробництва продукції, є праця і її продуктивність; основні фонди, їх постійне відновлення і реконструкція на базі сучасних технологій; ступінь використання виробничих потужностей підприємства; предмети праці, що беруть участь у створенні продукту, і ступінь їх використання у виробництві.

У сучасній українській економіці народногосподарського планування в його старому директивному розумінні уже немає. Застосовується так зване стратегічне планування на рівні корпорацій і підприємств. Тепер кожне підприємство самостійно планує свій обсяг продукції, її структуру, асортимент і якість. Прогнозні показники цих параметрів є результатом глибоких маркетингових досліджень.

Для характеристики динаміки вартісних показників використовується товарна продукція, вимірювана в порівняльних цінах. Для вивчення динаміки обсягів виробництва використовують як абсолютні, так і відносні дані (величина приросту, темпів зростання).

На основі виявлених чинників, що впливають на обсяг випуску продукції, визначають втрачені можливості і резерви збільшення продукції внаслідок усунення чи скорочення втрат робочого часу або зменшення

трудомісткості, підвищення продуктивності праці, поліпшення використання технологічного устаткування і матеріальних ресурсів.

Основними чинниками, що визначають ефективність виробництва в галузі, є технічний прогрес, продуктивність праці, капіталовкладення, дослідження і розробки, кваліфікація робочої сили.

Показник фондовіддачі є найбільш загальною характеристикою експлуатації основних виробничих фондів (ОВФ), що визначає ступінь використання діючих і таких, що вводяться на підприємстві, ОВФ. Як важлива умова підвищення ефективності виробництва фондовіддача характеризує також економічну ефективність капітальних вкладень в інші напрямки виробничої діяльності підприємства.

Фондовіддача промисловості України щорічно в управлінні підприємством або організацією, що здійснюють будь-які види господарської діяльності в ринковому економічному середовищі, застосовуються різні показники. Їх використання має відображати особливості діяльності підприємства або організації, давати змогу вести певну аналітичну роботу, на основі якої ухвалюються управлінські рішення відповідно до обраної стратегії.

Показники - це кількісна і якісна оцінка становища і результатів господарської діяльності, виражена у певних одиницях виміру.

Фондовіддача залежить від структури і концентрації виробництва, ступеня кооперування і комбінування, асортименту виробленої продукції, ступеня механізації робіт, вартості ОВФ та інших факторів. Цим, зокрема, пояснюється різний рівень фондовіддачі навіть на підприємствах однієї галузі.

Як правило, на показник фондовіддачі негативно впливає на підвищення вартості технологічного устаткування і будівельно-монтажних робіт. У зв'язку з цим темпи зростання ОВФ можуть обганяти темпи зростання випуску продукції. Тенденція до зниження фондовіддачі зумовлюється також будівництвом споруд з охорони навколишнього середовища, тобто збільшенням неактивної частини основних фондів, показник фондовіддачі

залежно від поставленої мети аналізу може бути модифікований. У таблиці 4.5 наводяться деякі модифіковані показники, тісно пов'язані між собою.

Модифіковані показники фондівддачі характеризують виробничу діяльність підприємства з різних сторін. Існує низка інших показників, що відображають ефективність використання ОВФ.

Ефективність виробництва виражається величиною товарної продукції, що припадає на одиницю ОВФ. Вимірювання динаміки обсягу товарної продукції можливе лише при використанні порівняльних цін. Бо інакше необхідно перераховувати ціни у порівняльний вигляд з урахуванням інфляції. Нині динаміку обсягу продукції доцільно оцінювати в постійних (порівняльних) цінах.

Для визначення ефективності використання активної частини ОВФ (ФВ) у знаменнику береться середньорічна вартість активної частини. Показник фондівддачі (ФВ) відображає ефективність використання виробничих фондів загалом. У знаменнику зазначеної формули беруться середньорічна вартість ОВФ і середньорічні залишки оборотних коштів. Таким чином, цей показник характеризує рівень використання не лише основних, а й оборотних фондів.

Для повнішої оцінки ефективності використання ОВФ треба виявляти і враховувати комплекс чинників і компонентів, безпосередньо пов'язаних з їх застосуванням і рівнем використання.

Ефективність ОВФ має характеризуватися не лише збільшенням випуску продукції, тобто кількісним результатом їх використання, а й якісним – зниженням питомих витрат живої й уречевленої праці на одиницю продукції. Так, щоб відобразити вплив на фондівддачу використання у виробництві матеріальних витрат, визначається показник ФВ. Величина спожитих матеріальних витрат M визначається за формами бухгалтерської звітності. Спостереження за динамікою цього показника сприяє ощадливій витраті сировини, матеріалів, палива, електроенергії.

Міру участі живої й уречевленої праці визначає показник фондівдачі ФВ. Показником маси застосованої живої праці є обсяг виплаченої заробітної платні. Застосування зазначеного показника стимулює раціональну зміну робочої сили.

Для оцінки ефективності використання ОВФ і для характеристики міри участі підприємства у створенні нової вартості продукції можна використувати показник фондівдачі, обчислений за чистою продукцією - ФВ.

Таким чином, розраховувати показник фондівдачі можна різними способами з метою вивчення конкретних чинників, що спричинили зміну фондівдачі. Тому рекомендується використовувати факторний аналіз фондівдачі. У розрахунках застосовуються ланцюгові підстановки, широко використовуються індекси, середні величини, динамічні ряди. Галузева методологія аналізу фондівдачі, як правило, відсутня.

Рівень ефективності використання ОВФ характеризують також показники фондомісткості (ФМ) і фондорентабельності (ФР).

Фондомісткість характеризує обсяг ОВФ, необхідний для випуску одиниці (1 грн.) товарної продукції.

Фондорентабельність показує суму отриманого прибутку на одиницю вартості ОВФ.

Перевага показника фондорентабельності полягає в тому, що він інтегрально враховує ефективність використання живої праці і динаміку прибутку.

В економічній літературі містяться рекомендації з оптимізації вибуття основних фондів у галузях народного господарства, що виводяться зі співвідношень ресурсів праці і капіталовкладень. Суспільно необхідним обсягом вибуття основних фондів, на думку економістів, є така величина, за якої внаслідок ліквідації застарілої техніки вивільняється виробничий персонал у кількості, необхідній для експлуатації нових засобів праці в режимі базового періоду у тому разі, коли немає інших джерел поповнення кадрів.

Показник матеріаломісткості продукції - важливий критерій оцінки організаційно-економічного рівня виробництва на підприємстві. У збільшенні виходу готової продукції із сировини і матеріалів, поряд із застосуванням сучасної технології, важливе значення є економія матеріалів, що витрачаються, та їх суворий облік. Тому одним з важливих завдань економічного аналізу є визначення показників раціонального використання у виробництві матеріальних ресурсів.

Раціональне використання матеріалів є істотним чинником зростання виробництва і зниження собівартості продукції, а отже, збільшення прибутку і рівня рентабельності.

Узагальнюючим показником витрати матеріальних ресурсів є вартісний показник матеріаловіддачі (або матеріаломісткості). Динаміка показника матеріаломісткості дає змогу оцінити ефективність використання матеріальних ресурсів загалом по підприємству.

Однак варто враховувати, що грошова оцінка продукції в умовах ринкової економіки змінюється під впливом таких факторів, як зміна вартості сировини чи матеріалів, цін на виготовлену продукцію. Доцільно при визначенні динаміки матеріаломісткості продукції оцінювати її в постійних (порівняльних) цінах, наприклад, на 1 січня 2018 р.

Показники використання матеріальних ресурсів за їхнім економічним змістом поділяються на такі групи:

- показники матеріаломісткості;
- показники, що характеризують структуру використання матеріальних ресурсів;
- показники матеріаловіддачі;
- показники, що характеризують частку відходів і втрат матеріальних ресурсів.

Показники матеріаломісткості за формою вираження бувають натуральні, вартісні і змішані (наприклад, т / грн., тис. грн., %).

Показник матеріаломісткості (ММ) продукції на рівні підприємства є вартісним і обчислюється як відношення поточних матеріальних витрат (МВ) до обсягу виготовленої продукції.

В умовах ринкової економіки аналіз використання матеріальних ресурсів дедалі більше стає справою самого підприємства, що в умовах конкуренції і необхідності зниження витрат виробництва сприяє виявленню резервів економії матеріальних ресурсів у повному обсязі. Оцінюючи матеріальні витрати і показник матеріаломісткості продукції, потрібно враховувати два аспекти: дослідження факторів, що впливають на формування показника матеріаломісткості; використання матеріаломісткості як фактора, під впливом якого формуються інші показники господарської діяльності підприємств.

На зміну витрат матеріальних ресурсів впливає вдосконалювання організації виробництва, його технічної (технологічної) підготовки і власне процесу виробництва. Удосконалювання організації виробництва - це впровадження передових форм організації праці, розвиток спеціалізації, кооперування і комбінування, поліпшення матеріально-технічного постачання тощо. Оцінка матеріаломісткості повинна показати використані резерви зниження матеріальних витрат.

Продуктивність праці - кількість виробленої продукції за одиницю робочого часу (виробіток) або витрати праці на одиницю продукції (трудомісткість).

У промисловості розвинутих країн (США, ФРН, Франція) застосовуються різні показники продуктивності праці. Найбільш поширений і універсальний з них - виробіток. Залежно від того, в яких одиницях вимірюється обсяг продукції, розрізняють три методи визначення виробітку:

- натуральний метод (у тоннах, метрах, штуках) широко використовується на підприємствах, коли випускається однорідна продукція;

- вартісний метод - застосовується для визначення продуктивності праці на підприємствах, що випускають різнорідну продукцію. В умовах інфляції і підвищення цін на продукцію вартісний метод невиправданий. У захід-

них країнах для оцінки ефективності роботи підприємства розглядаються реальні, тобто очищені від підвищення цін показники, наприклад, співвідношення основного капіталу і випущеної продукції. Однак, підприємці у своїй господарській політиці орієнтуються на поточні ціни;

- трудовий метод (метод нормованого робочого часу), при якому виробіток визначається в годинах. Застосовується переважно на окремих робочих місцях, у бригадах, на ділянках у разі випуску різнорідної і незавершеної виробництвом продукції, яку не можна виміряти ані в натуральних одиницях, ані у грошовому вираженні.

Трудомісткість продукції – кількість робочого часу, витраченого на виготовлення одиниці продукції або надання одиниці обсягу роботи (послуг).

Вона вимірюється витратами робочого часу в годинах. Чим менша трудомісткість, тим більша продуктивність праці, тобто показник трудомісткості і показник продуктивності праці обернено пропорційні.

Використовуються різні методи вимірювання трудомісткості. За складом витрат розрізняють такі види трудомісткості: технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування виробництва, виробничу трудомісткість, трудомісткість керування виробництвом, повну трудомісткість.

На практиці визначаються показники повної і цехової трудомісткості. Повна трудомісткість може вимірюватися за виробами методом прямого розрахунку на основі чинних нормативів.

При оцінці роботи підприємства продуктивність праці є проміжним показником. Продуктивність праці може підвищуватися, тоді як ефективність виробництва падатиме за рахунок збільшення собівартості, незадовільного використання основних фондів і оборотних коштів, погіршення якості продукції. Підвищення продуктивності праці без різкого поліпшення фондоддачі не сприятиме підвищенню ефективності загалом.

Вирішальне значення для підвищення продуктивності праці має виявлення і використання резервів зменшення трудомісткості продукції.

Найважливіші з них - механізація й автоматизація трудомістких робіт, заміна фізично зношеного устаткування, впровадження досконалої технології, поліпшення організації виробництва й умов праці, посилення матеріальної зацікавленості працівників. З цих питань наукою і практикою розроблено різні рекомендації.

Прибуток є базою для оподатковування, він також є джерелом коштів для сплати податку. Прибуток-абсолютний показник. Відносна характеристика прибутку – рентабельність.

Прибуток – об'єктивна економічна категорія товарно-грошових відносин. Він внутрішньо притаманний ринковій конкуренції. Так, К. Маркс писав, що "конкуренція є змаганням заради прибутку, конкуренція є торговельним, а не промисловим змаганням, тому що при капіталізмі промислове змагання існує лише заради торговельної мети". Формування цивілізованих ринків товарів, фінансових ресурсів, цінних паперів супроводжується підвищенням ролі прибутку в системі статистичних показників.

Для колективу підприємства зміст комерційного розрахунку повинен полягати не в тому, аби нести менші витрати, а щоби більше одержати прибутку, і не тільки сьогодні, а й у майбутньому. А для цього повинні бути ефективними витрати на розвиток і удосконалювання виробництва, упровадження нових технологій. Через це важливо дати оцінку роботи підприємства з погляду того, як у нього співвідносяться поточні потреби з перспективними, споживання – з нагромадженням.

Якщо ціни стабільні, динаміка прибутку характеризує зміну ефективності роботи підприємства. Так, якщо не змінилися обсяги використовуваних підприємством ресурсів (та сама кількість працівників, ті самі виробничі фонди) і ціни, то прибуток збільшується пропорційно до підвищення ефективності виробництва.

Основними чинниками, що впливають на прибуток, є обсяг реалізації продукції, собівартість, ціна, якість і асортимент продукції.

До найсуттєвіших резервів збільшення прибутку варто зарахувати

підвищення якості продукції, що випускається, і зниження повної собівартості. Результати факторного аналізу прибутку показують шляхи і напрями роботи (з менеджменту і маркетингу) у розрізі окремих номенклатурних груп продукції.

Важливою особливістю діяльності підприємства в умовах ринку є те, що в її основу покладено не виконання плану за будь-яку ціну, а більш твердий принцип виживання за рахунок високоефективної діяльності всіх господарських одиниць. Економічний плановий примус змінюється ринковим саморегулюванням: якщо доходи підприємства менші за витрати, то неминуче настане банкрутство.

Американський вчений П. Самуельсон пише: "Нашою системою є не система прибутку, а система прибутків і збитків. Прибутки є віддаленою причиною, вони є стимулом підвищення ефективності, а збитки є покаранням за використання неефективних методів виробництва або за таке використання ресурсів, що не задовольняє бажань споживачів, які витрачають свої кошти".

За ринкового саморегулювання істотно підвищується роль чинників, що забезпечують результативність виробництва, змінюється ставлення до них власників засобів виробництва, які бажають одержати найбільший розмір прибутку на вкладені кошти й уникнути ризику банкрутства. Постійне прагнення розбагатіти і почуття страху перед банкрутством є домінуючими мотивами наполегливих пошуків шляхів кращого використання виробничого потенціалу.

У табл. 1.1 наведено групи внутрішніх показників ефективності діяльності підприємства, а саме за напрямками дослідження показників ефективності: виробнича діяльність, необоротні активи, трудові ресурси, матеріальні ресурси та фінансові ресурси.

Таблиця 1.1 – Групи внутрішніх показників ефективності діяльності підприємства

№з\п	Напрями дослідження показників ефективності	Коефіцієнти оцінки ефективності	Схема розрахунку показників
1	Виробничої діяльності	Чистий прибуток на 1 працівника	Чистий прибуток Середньорічна чисельність працівників
		Обсяг реалізації на 1 працівника	Виручка від реалізації / Середньорічна чисельність працівників
2	Використання необоротних активів	Коефіцієнт оновлення	Вартість оновлених основних фондів / Загальна вартість основних фондів
		Коефіцієнт придатності	Залишкова вартість основних фондів / Первинна вартість основних фондів
		Фондовіддача	Обсяг виробництва Середньорічна вартість основних засобів
		Фондомісткість	Середньорічна вартість основних засобів/ Обсяг виробництва
		Коефіцієнт інтенсивного завантаження	Середньодобовий обсяг виробництва / Середньодобова виробнича потужність
		Коефіцієнт екстенсивного завантаження	Фактичний фонд робочого часу / Розрахунковий фонд робочого часу
		Коефіцієнт інтегрального завантаження	Коефіцієнт інтенсивного завантаження Коефіцієнт екстенсивного завантаження
3	Використання трудових ресурсів	Середньорічний виробіток продукції одним робітником	Річний обсяг виробництва Середньорічна чисельність працівників
		Трудомісткість продукції	Середня кількість годин, відпрацьованих одним працівником / Обсяг виробництва
		Індекс продуктивності праці	Середній виробіток за звітний період / Середній виробіток за базисний період
		Питома вага заробітної плати у витратах підприємства	Витрати на оплату праці / Витрати підприємства
	Використання матеріальних ресурсів	Коефіцієнт забезпечення матеріальними ресурсам	Вартість фактично отриманих матеріалів / Планова потреба в матеріальних ресурсах
		Матеріаловіддача	Сума матеріальних витрат / Вартість виробленої продукції
		Матеріаломісткість	Вартість виробленої продукції / Сума матеріальних витрат
		Коефіцієнт обертання запасів	Вартість реалізованої продукції / Вартість запасів

Продовження таблиці 1.1

№з\п	Напрями дослідження показників ефективності	Коефіцієнти оцінки ефективності	Схема розрахунку показників
5	Використання фінансових ресурсів	Коефіцієнт повернення капітальних вкладень	Капітальні вкладення/ Середньорічний грошовий потік
6	Стану розрахунків	Коефіцієнт динаміки дебіторської заборгованості	Сума дебіторської заборгованості / Обсяг продажів у кредит
		Коефіцієнт динаміки кредиторської заборгованості	Сума кредиторської заборгованості / Обсяг закупівлі в кредит

Для збільшення прибутку потрібно знижувати собівартість продукції, що забезпечується як за рахунок ощадливої витрати матеріальних ресурсів і зменшення питомої ваги матеріаломісткості продукції, так і шляхом повнішого й ефективнішого використання основних виробничих фондів і робочої сили, у табл. 1.2 наведені показники оцінки рентабельності підприємства.

Таблиця 1.2 – Показники оцінки рентабельності підприємства та порядок їх розрахунку

№ з/п	Показник	Порядок розрахунку або джерело одержання вихідної інформації
1	Рентабельність продажу	Чистий прибуток від операційної діяльності *100%
		Чистий дохід (виручка) від реалізації
2	Рентабельність основної діяльності	Чистий прибуток від операційної діяльності*100%
		Витрати на виробництво продукції
3	Рентабельність основного капіталу	Чистий прибуток*100%
		Середня величина основного капіталу
4	Рентабельність власного капіталу	Чистий прибуток*100%
		Середня величина власного капіталу
5	Рентабельність усього капіталу підприємства	Чистий прибуток*100%
		Капітал підприємства

6	Рентабельність перманентного капіталу	Чистий прибуток*100%
		Перманентний (змінний) капітал підприємства

Використання виробничого потенціалу оцінюють шляхом визначення рентабельності. Прибутковість (рентабельність) можна вимірювати по-різному. У практиці США такі вимірники називаються фінансовими коефіцієнтами (потрібно зазначити, що статистична база в американського підприємця значно більша, ніж у нашого).

Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Вони вимірюють дохідність підприємства з різних позицій та групуються в співвідношенні з інтересами учасників економічного процесу, ринкового обміну.

Показники рентабельності є важливими характеристиками факторного середовища.

Ефективність застосування основних засобів характеризують показники: фондівіддачі, фондомісткості й фондорентабельності. У процесі аналізу вивчають їх динаміку, проводять факторний аналіз впливу основних чинників на їх величину.

У табл. 1.3 наведено алгоритм розрахунку основних показників ефективності використання основних фондів.

Таблиця 1.3 – Алгоритм розрахунку показників ефективності використання основних фондів

Показники	Формула розрахунку
Фондорентабельність	$\Phi_p = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$
Фондоозброєність	$\Phi_{oz} = \frac{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}{\text{Чисельність промперсоналу}}$
Фондовіддача	$\Phi_o = \frac{\text{Обсяг виробництва (реалізації) продукції}}{\text{Середньорічна вартість основних засобів}}$

Фондомісткість	$\Phi_M = 1 / \Phi_O$
----------------	-----------------------

Фондорентабельність (Фр) – коефіцієнт, який показує частку прибутку, отриманого підприємством на одну гривню вкладених основних фондів.

Фондоозброєність – це додатковий коефіцієнт, що показує середньорічну вартість основних засобів, які приходяться на 1 одного працюючого. Зростання цього показника свідчить про позитивну динаміку технічної оснащеності виробництва. Для збільшення прибутку потрібно знижувати собівартість продукції, що забезпечується як за рахунок ощадливої витрати матеріальних ресурсів і зменшення питомої ваги матеріаломісткості продукції, так і шляхом повнішого й ефективнішого використання основних виробничих фондів і робочої сили.

Використання виробничого потенціалу оцінюють шляхом визначення рентабельності. Прибутковість (рентабельність) можна вимірювати по-різному. У практиці США такі вимірники називаються фінансовими коефіцієнтами (потрібно зазначити, що статистична база в американського підприємця значно більша, ніж у нашого).

Показники рентабельності є відносними характеристиками фінансових результатів та ефективності діяльності підприємства. Вони вимірюють дохідність підприємства з різних позицій та групуються в співвідношенні з інтересами учасників економічного процесу, ринкового обміну.

Показники рентабельності є важливими характеристиками факторного середовища, але слід мати на увазі, що перевищення темпів фондоозброєності над темпами росту продуктивності праці є негативним явищем, а ідеальним вважається варіант більш швидкого зростання продуктивності праці, бо це свідчить про зростання максимальної ефективності виробництва.

Узагальнюючим показником ефективності використання основних засобів є фондодідача (Фо). Цей коефіцієнт показує, яка сума виконаного обсягу робіт приходить на 1 грн. вартості основних виробничих фондів.

Показник, зворотний фондовіддачі, – фондомісткість.

Фондовіддача являє собою один з основних факторів, що визначають обсяг продукції підприємства, тому необхідно детально проаналізувати, які фактори, в свою чергу, впливають на неї. Їх багато, як залежних, так і незалежних від підприємства. Проте резерви її росту – краще використання техніки на кожному підприємстві і робочому місці. Інтенсивний шлях ведення господарства припускає систематичне зростання фондовіддачі за рахунок росту продуктивності машин, механізмів і устаткування, скорочення їхніх простоїв, оптимального завантаження техніки, технічного удосконалення основних засобів. Для їх виявлення важливо вибрати основні напрямки аналізу фондовіддачі, що впливають з розходження в підходах до моделювання цього показника. Формування прибутку (та доходу) підприємства. З цієї причини вони є обов'язковими елементами порівняного аналізу та оцінки фінансового стану підприємства.

Вимірником ефективності трудових ресурсів є продуктивність праці. Від її рівня та динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності тощо. Продуктивність праці характеризується співвідношенням обсягу продукції (робіт чи послуг) та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток (В) і трудомісткість (Т_м):

$$B = \frac{Q}{T}, \quad (1.1)$$

$$T_m = \frac{T}{Q}, \quad (1.2)$$

де Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг);

T – затрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

1.2 Джерела інформації для дослідження основних показників роботи суб'єкта господарювання

Джерелами інформації для дослідження показників діяльності виступають:

- «Баланс», Ф № 1;
- «Звіт про фінансові результати», Ф № 2;
- «Звіт про рух грошових коштів», Ф № 3;
- «Звіт про власний капітал», Ф № 4.

Крім фінансової звітності використовується інша інформація, яка доступна тільки персоналу підприємства, зокрема, планово-нормативна (фінансовий план, нормативи), конструкторсько-технологічна інформація, позаоблікова інформація (маркетингові дослідження, закони, інструкції, експертна інформація та ін.) тощо [7].

При оцінці діяльності тим чи іншим підходом, чи аналізуючи ті чи інші джерела інформації власники та менеджери підприємств на різних рівнях діяльності зустрічаються з різними проблемами. До них належать: недостатність інформації, неефективність підходу, спотворення інформації через різні джерела.

На сьогоднішній день існують відмінності в джерелах інформації показників діяльності підприємства між українськими стандартами та міжнародними, а саме – IAS (МСФО) и GAAP (ГААП США).

IAS (International Accounting Standards) – міжнародні стандарти фінансової звітності або «наднаціональні» стандарти, появу яких зумовила інтернаціоналізація господарського життя і необхідність уніфікації вимог до фінансової звітності.

GAAP (Generally Accepted Accounting Principles) – це загальноприйняті бухгалтерські принципи, розроблені в США для незалежних бухгалтерських

фірм в спробі ліквідовувати різнобій в обліку приватних компаній і корпорацій [6].

Ці стандарти суттєво відрізняють звичні способи складання фінансового звіту, що перешкоджає швидкому аналізу показників діяльності для українських підприємств [9]. Прийняття рішення на основі необ'єктивної інформації може призвести до банкрутства.

1.3 Підходи оцінювання основних показників роботи суб'єкта господарювання

В аналізі діяльності підприємства важливу роль має аналіз фінансового стану.

Зводячи, наведені показники у єдину систему, розглянемо наступні підходи до аналізу цих показників (рис. 1.2) [4].

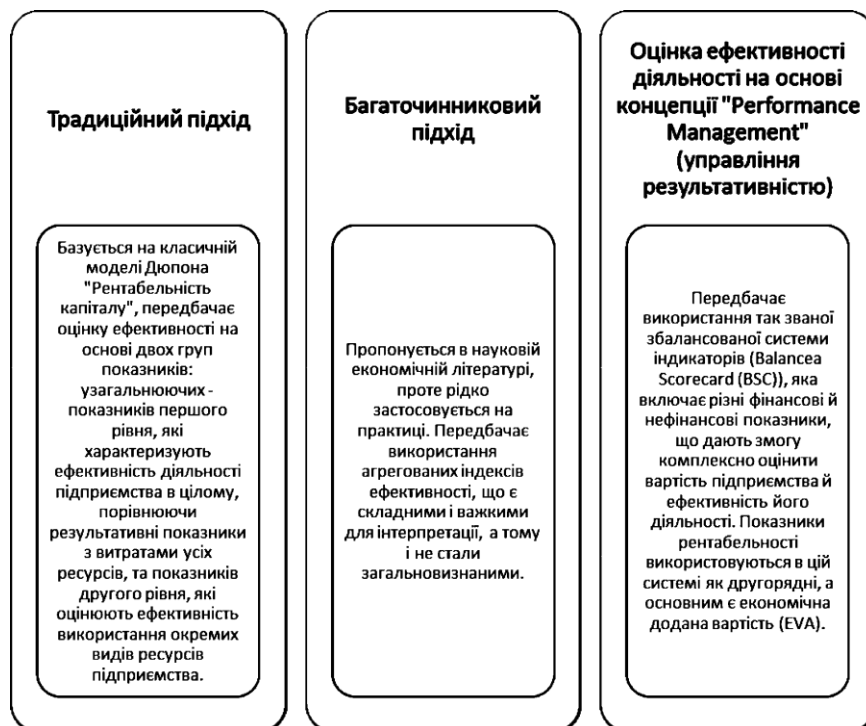


Рисунок 1.2 – Загальноприйняті підходи щодо оцінки діяльності суб'єкта господарювання

Існують дещо інші підходи оцінки ефективності діяльності підприємства у контексті зарубіжного досвіду із застосуванням аналізу фінансового стану підприємства (табл. 1.4).

Таблиця 1.4 – Переваги та недоліки підходів до оцінки діяльності підприємства

Назва підходу	Переваги	Недоліки
Зарубіжний досвід		
Модель Дюпона	Швидкість оцінки; дає можливість оцінити фінансову діяльність у цілому, виявляє способи підвищення норми прибутку	Приблизність результатів; має галузеву специфіку; необхідність використання в поєднанні з іншими методами
Система «Модернсофт»	Інтегральність аналізу; точність результатів; можливість доповнення та налагодження	Необхідність відповідного програмного забезпечення; необхідність досвіду підбору показників
Підхід ланцюгових підстановок	Дає можливість виявити слабкі сторони підприємства, використовується для усіх типів детермінованих факторних моделей	Необхідність використання в поєднанні з іншими методами; необхідність досвіду підбору результативного показника
Модель SGR	Дає змогу зробити комплексну й узагальнену оцінку; виявлення напрямків покращення ситуації	Обмеженість факторів впливу; неточність оцінки
Система SWOT-аналізу	Дозволяє зробити комплексну оцінку впливу факторів; виявити слабкі та сильні сторони підприємства	Не дозволяє оцінити вплив факторів у кількісному виразі
Вітчизняний досвід		
ЗСІД	Комплексність, збалансованість, повнота; всебічність оцінки	Не враховує аналітичних показників
EVA	Простота розрахунку; швидкість оцінки; дає можливість оцінити фінансову діяльність у цілому	Обмеженість факторів; дає інформацію лише для власника підприємства
Термін повернення капітальних вкладень	Простота розрахунку; дає можливість оцінити ефективність у часовому виразі	Невирішеність питання щодо використання при його використанні
Система блоків	Інформативність; фундаментальність; всебічність оцінки	Тривалість розрахунку та відсутність аналітичних показників

Як видно із таблиці 1.4, кожен із наведених підходів має як переваги, так і недоліки. Підходи, запропоновані зарубіжними вченими, дозволяють зробити інтегральний аналіз, тобто врахувати усі можливі фактори і, як наслідок, підвищують достовірність і точність результатів. Проте для підвищення ефективності використання дані підходи необхідно скоригувати відповідно до особливостей функціонування українських підприємств. Підходи ж, запропоновані вітчизняними науковцями, дають односторонню оцінку ефективності використання фінансових ресурсів, що концентруються на окремих показниках, тому поза їх увагою залишається більшість показників, які дають змогу оцінити ефективність діяльності підприємства як у кількісному, так і в якісному виразі [3].

Висновки до 1 розділу

Теоретичний та методичний підхід до визначення економічної ефективності функціонування підприємств, який базується на: системному аналізі, що є методом оцінки структурних зв'язків системи на основі поєднання статистичних і економіко-математичних методів та дослідження впливу основних факторів на ефективність функціонування підприємств; з'ясуванні оптимальних рівнів вхідних ресурсів; оцінюванні економічної ефективності підприємств на основі моделювання та розробки інтегральних показників, використання яких дозволяє проводити адекватні порівняння, визначати галузеві рейтинги підприємств та здійснювати всебічне оцінювання ефективності діяльності підприємств.

Підходи, запропоновані зарубіжними вченими, дозволяють зробити інтегральний аналіз, тобто врахувати усі можливі фактори і, як наслідок, підвищують достовірність і точність результатів. Проте для підвищення ефекти-

вності використання дані підходи необхідно скоригувати відповідно до особливостей функціонування українських підприємств.

Отже, необхідно оцінювати раціональність застосування того чи іншого методу на конкретному підприємстві залежно від його особливостей та цілей аналізу.

Вибір конкретного методу для оцінки показників діяльності визначається наступними критеріями: виявлення результатів, аналіз сильних та слабких сторін, різноманітність показників, доступність використання, поширеність застосування, достовірність джерел інформації тощо.

Головною особливістю проведених досліджень є те, що на основі отриманих результатів підприємство, керуючись своєю специфікою діяльності, може покращити роботу та фінансовий стан підприємства чи впровадити деякі зміни.

РОЗДІЛ 2 ОЦІНЮВАННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ НА ПРИКЛАДІ ПРАТ «РАЙЗ-МАКСИМКО»

2.1 Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження ПрАТ «Райз-Максимко»

Приватне акціонерне товариство «Райз-Максимко» було засноване 26 травня 1999 р. Підприємство розташовано за адресою: Тернопільська область, Чортківський район, селище Нагірянкa, вул. Виробнича, буд. 4, поштовий індекс – 48543.

У Чортківському районі, а саме в селищі Нагірянкa розвинені автомобільний та залізничний види транспорту. У селищі Нагірянкa розташована залізнична станція Ягільниця. Провідне місце займає автомобільний транспорт. Це пов'язано з тим, що він є найбільш маневровим і здійснює перевезення на невеликі відстані, тобто в межах свого краю.

Міжнародна автомагістраль E85 (Доманове (пункт перетину білорусько-українського кордону) – Ковель – Чернівці – Мамалига) (пункт перетину українсько-молдовського кордону) проходить через Регулярним сполученням охоплено 95% населених пунктів Чортківського району. На 12 лініях регулярного сполучення курсує 20 автобусів.

Відстань від селища до районного центру шосейною дорогою становить 10 км.

ПрАТ «Райз-Максимко» займається такими видами діяльності, як:

- Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур;
- Розведення великої рогатої худоби молочних порід;
- Розведення іншої великої рогатої худоби та буйволів;
- Розведення овець і кіз;
- Розведення свиней;
- Розведення свійської птиці.

Підприємство також отримало ліцензії (дозволи) на такі окремі види діяльності:

- Торгівля пестицидами та агрохімікатами (тільки регуляторами росту);
- Виробництво, зберігання і реалізація племінних (генетичних) ресурсів, проведення генетичної експертизи походження та аномалій тварин;
- Надання послуг з перевезення пасажирів і вантажів автомобільним транспортом відповідно до видів робіт визначених Законом України "Про автомобільний транспорт";
- Виробництво, зберігання і реалізація племінних (генетичних) ресурсів, проведення генетичної експертизи походження та аномалій тварин;
- Розроблення, виробництво, виготовлення, зберігання, перевезення, придбання, пересилання, ввезення, вивезення, відпуск, знищення наркотичних засобів, психотропних речовин і прекурсорів.

ПрАТ «Райз-Максимко» – підприємство, яке вирощує такі культури:

- а) зернові культури (ячмінь, пшениця, гречка);
- б) бобові культури (горох, квасоля);
- в) насіння олійних культур (соняшник, ріпак, лен).

ПрАТ «Райз-Максимко» веде аграрно-промислову діяльність по всіх напрямках, що не заборонені діючим законодавством. Підприємство несе відповідальність за екологічну чистоту наданих ним товарів.

Аграрне підприємство є юридичною особою, має відокремлене майно, самостійний та зведений баланс, поточний, валютний та інші рахунки в українських і іноземних банках, печатку, штамп з своїм найменуванням українською мовою.

В своїй діяльності підприємство керується чинним законодавством України та своїм статутом, який розроблено на підставі Цивільного і Господарського кодексів України, Законів «Про акціонерні товариства», «Про цінні папери і фондовий ринок», «Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про запобігання та протидію легалізації (відмивання) доходів, одержаних злочинним шляхом», «Про цінні папери та фондовий ринок»; «Про бухгал-

терський облік та фінансову звітність в Україні»; іншими Закони України, а також внутрішніми правилами, процедурами, регламентами та іншими локальними нормативними актами.

Головні принципи роботи ПрАТ «Райз-Максимко», що стали причиною успіху і дозволяють їй з упевненістю дивитися в майбутнє – це найвища якість виробленої продукції, першокласна кваліфікація фахівців, європейський рівень менеджменту, індивідуальний підхід до кожного клієнта, надійність і гарантії.

Підприємство самостійно визначає перспективи розвитку, планує та здійснює свою діяльність, виходячи з попиту на продукцію, що воно виробляє, виходячи з проблем забезпечення розвитку. Основу планів становлять завдання, поставлені перед підприємством, та договори/контракти, укладені на виконання будь-яких робіт та послуг із споживачами, замовниками, поставальниками. Господарські відносини підприємства з партнерами в сферах діяльності формуються на основі договору. Аграрне підприємство вільне у виборі предмету договору, визначенні обов'язків та умов господарських взаємовідносин.

ПрАТ “Райз-Максимко” славиться своїм кінним заводом, посівними площами та великим забезпеченням сільськогосподарською технікою. Щороку товариство влаштовує показові кінні змагання та виступи. Досить часто підприємство продає селекційні породи коней у такі країни як Сполучені Штати Америки, Німеччина, Австрія, Франція, Італія. В основному співпрацює з країнами Європи.

Щодо посівних площ, то зазвичай там висівають кукурудзу, овес, гречку, сою, соняшник. Компанія також займається продажем насіння. В продуктивній лінійці – високоякісні сорти і гібриди від кращих світових та європейських селекційних компаній: Monsanto (кукурудза), Pioneer (кукурудза, соняшник), Euralis, Novi Sad, Maisadour, Oseva, RWA (кукурудза й соняшник) та інші.

Також “Райз-Максимко” замається реалізацією як мінеральних, зокре-

ма азотних, калійних, комплексних добрив, так і спеціальних.

Компанія “Райз-Максимко” не забуває про екологію в умовах існування в чітких правових рамках, встановлених чинним законодавством України, тому забезпечує усі необхідні заходи по охороні довкілля.

Підприємство основну частину виробленої продукції реалізує переробним підприємствам, на ринку та за іншими каналами. Діяльність товариства, спрямована на виробництво і реалізацію сільгосппродукції. Господарство займається не лише рослинництвом, а й тваринництвом.

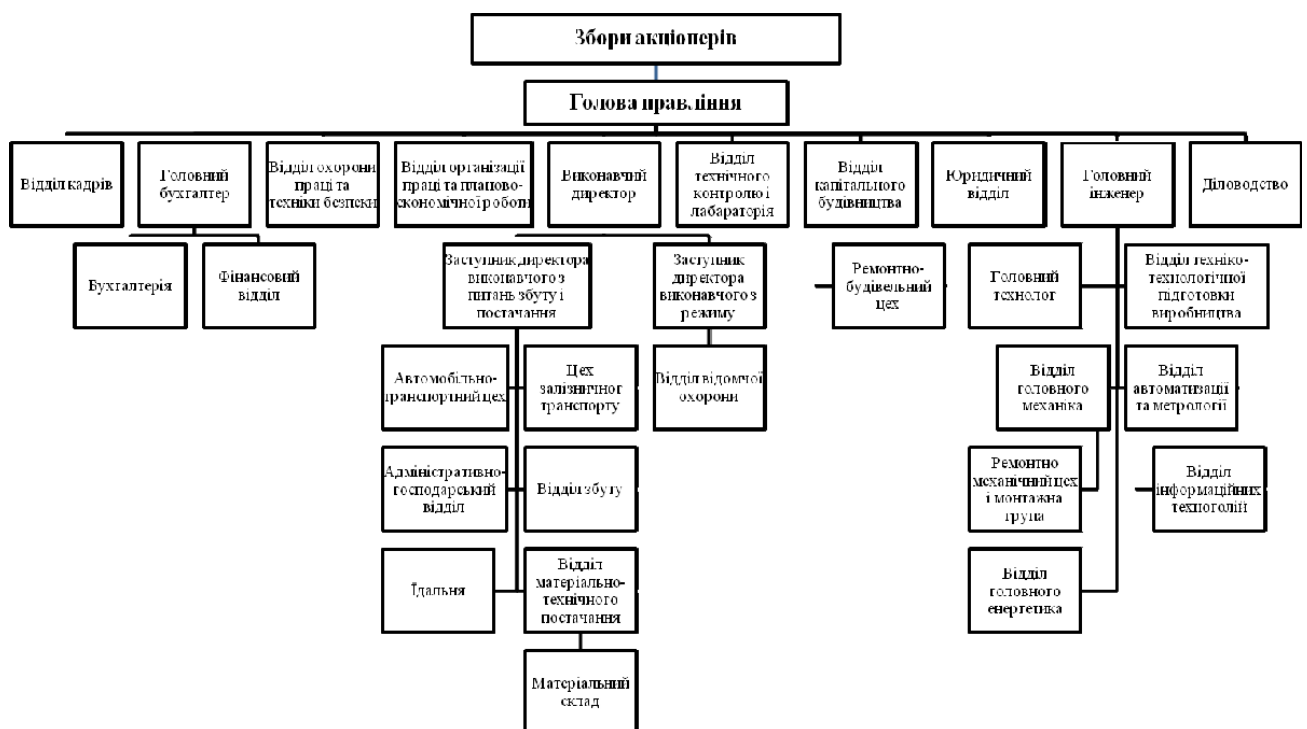


Рисунок 2.1 – Організаційна структура управління ПрАТ «Райз-Максимко»

З рисунку 2.1 видно, що місце зборів акціонерів у структурі управління підприємством, його взаємодія із іншими керівними органами. Визначено також місце та роль директора та усіх інших посадових осіб, ланок та органів управління. Усі управлінські функції відповідно до функціонального характеру структури управління чітко розподілені між головними спеціалістами, що забезпечують їх належне виконання.

Керівництво підприємством здійснює директор, який не є його власником. Найбільше повноважень зосереджено у руках директора ПрАТ «Райз-Максимко». Його посадові обов'язки визначені Статутом товариства. В межах своєї компетенції: директор має право:

- без довіреності здійснювати дії від імені товариства та представляти інтереси товариства; розпоряджатися коштами та майном товариства у межах, що визначені чинним законодавством, рішенням Загальних зборів акціонерів та рішеннями Наглядової ради;

- відкривати поточний та інші рахунки в будь-якому банку України та за кордоном для зберігання коштів та здійснення усіх видів розрахунків, кредитних і касових операцій товариства; видавати та підписувати довіреності;

- призначати та звільняти працівників товариства;

- підписувати від імені виконавчого органу колективні договори з трудовим колективом; вживати заходів щодо заохочення працівників товариства та накладання на них стягнення.

Окрім цим всіх прав, директор ПрАТ «Райз-Максимко» наділяється рядом повноважень, зокрема:

- затвердження поточних планів діяльності товариства та заходів, необхідних для вирішення його завдань;

- затвердження щорічного кошторису, штатного розкладу та посадових окладів співробітників товариства, встановлення розмірів та терміну їх преміювання;

- визначення розміру, джерел утворення та порядку використання фондів товариства;

- утворення підрозділів, необхідних для виконання цілей та завдань товариства;

- розпорядження всім майном товариства, включаючи грошові кошти у встановлених загальними зборами акціонерів в межах своїх повноважень;

- затвердження внутрішніх нормативних актів, що визначають відносини між підрозділами товариства; прийняття на роботу та звільнення з ро-

боти співробітників товариства, застосування до них заходів заохочення та накладення стягнень;

- прийняття рішень про відрядження, включаючи закордонні ділові поїздки; організація ведення бухгалтерського обліку та звітності в товаристві;

З прав та повноважень директора ПрАТ «Райз-Максимко» випливає те, що у руках однієї людини сконцентровані всі вагомні важелі впливу на персонал.

У підпорядкуванні директора знаходяться керівники усіх, діяльність яких в сукупності направлена на організацію і вдосконалення економічної діяльності підприємства, спрямованої на підвищення продуктивності праці, ефективності і рентабельності виробництва, якості виробленої продукції, зниження її собівартості, забезпечення правильного співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати, досягнення найбільших результатів при найменших затратах матеріальних і трудових ресурсів. Топові менеджери проводять роботу по вдосконаленню планування економічних показників діяльності підприємства, досягнення високого рівня їх обґрунтованості по створенню і покращенню нормативної бази планування.

Отже, система управління ПрАТ «Райз-Максимко» сформована навколо організаційної структури управління, функціонування відбувається за рахунок реалізації функцій менеджменту і застосування методів менеджменту. Чітка регламентація управління дозволяє в повній мірі використовувати принцип спеціалізації праці, дозволяє застосовувати делегування повноважень тощо.

Важливо відмітити, що станом на 31 грудня 2016 року і 31 грудня 2017 року підприємство не створювало резерву за судовими позовами та участі у судових справах не брало.

2.2 Аналіз основних фінансово-економічних показників роботи підприємства

Для проведення аналізу основних фінансово-економічних показників роботи підприємства були використанні основні фінансово-економічні показники діяльності на прикладі ПрАТ «Райз-Максимко».

Детальну характеристику фінансово-економічних показників підприємства можна побачити в нижче наведеній таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні фінансово-економічні показники діяльності ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр., тис. грн.

Показники	Рік			Темп приросту, %	
	2015	2016	2017	2016	2017
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	401,638	425,610	854,131	6,0	100,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	198,113	302,418	650,197	52,6	115,0
Валовий прибуток/ збиток	203,525	123,191	203,934	-39,5	65,5
Інші операційні доходи	75,712	55,112	42,216	-27,2	-23,4
Адміністративні витрати,	12,866	16,096	24,434	25,1	51,8
Витрати на збут,	23,807	52,510	69,371	120,6	32,1
Інші операційні витрати	18,397	119,273	80,666	548,3	-32,4
Фінансові результати від операційної діяльності, прибуток (збиток)	224,166	9,576	71,679	-104,3	648,5
Чистий прибуток (збиток) Збиток	218,342	-61,389	91,663	-128,1	249,3
Необоротні активи	141,706	315,469	240,398	122,6	-23,8
Оборотні активи	898,277	1,044,681	1,460,792	16,3	39,8
Статутний капітал	36,449	36,449	36,449	0,0	0,0
Додатковий капітал	2,725	2,725	2,725	0,0	0,0
Нерозподілений прибуток	658,926	597,536	689,200	-9,3	15,3
Поточні зобов'язання та забезпечення	340,027	722,221	892,937	112,4	23,6

Дані табл. 2.1 свідчать про те, що на підприємстві впродовж 2015-

2017 рр. можна побачити, що в 2016 році відбулось несуттєве зростання чистого доходу від реалізації продукції у 6% в порівнянні з 2015, а в 2017 році цей показник виріс вдвічі і склав 854131 тис.грн. Також і зросла собівартість реалізованої продукції на 52,6% у 2016 році, та на 115% у 2017 році.

В 2015 році підприємство отримало збиток в сумі 61389 тис. грн. але вже в 2017 році чистий прибуток ПрАТ «Райз-Максимко» складав 91663 тис. грн.

В 2016 році порівняно з 2015 роком необоротні активи збільшились на 122%, а в 2017 – зменшились на 24%, при цьому оборотні активи постійно збільшувались на 16,3% та 39,8% відповідно, що є позитивним явищем для підприємства. Як бачимо, статутний та додатковий капітал підприємства залишились незмінними, але нерозподілений прибуток в 2016 році зменшився на 9,3%, а в 2017 – зріс на 15,3% в порівнянні попереднім періодом. На 112,4% зросла сума поточних зобов'язань та забезпечень підприємства в 2016 році, та на 23,6% у 2017 році.

За основними фінансово-економічними показниками можна стверджувати, що підприємство розвивається, адже товарний відпуск продукції зростає з кожним роком, у 2017 порівняно з 2015 роком відпускається продукції трохи більше ніж у 2 рази (рис. 2.2).

На відміну від доходу, собівартість зростала більш швидкими темпами протягом кожного року за останні 3 роки з 2015 по 2017 рр. (рис. 2.2). Найбільшого зростання вона досягла у 2017 році, коли зросла на 115%.

На рис. 2.3 зображено динаміку валового, операційного та чистого прибутку (збитку) ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр. Незважаючи на те, що доходи підприємства зростали у 2016 та 2017 роках, чистий прибуток не завжди був тотожним до них. В основному на нього впливали адміністративні витрати, витрати на збут, та інші операційні витрати, що призводили до зниження прибутку.

Отже, можна стверджувати, що підприємство не завжди отримує прибуток в результаті своєї діяльності. Як видно з рисунку в 2016 році підприєм-

ство отримало збиток, але вже у 2017 році воно знову отримало прибуток у сумі 91663 тис. грн.

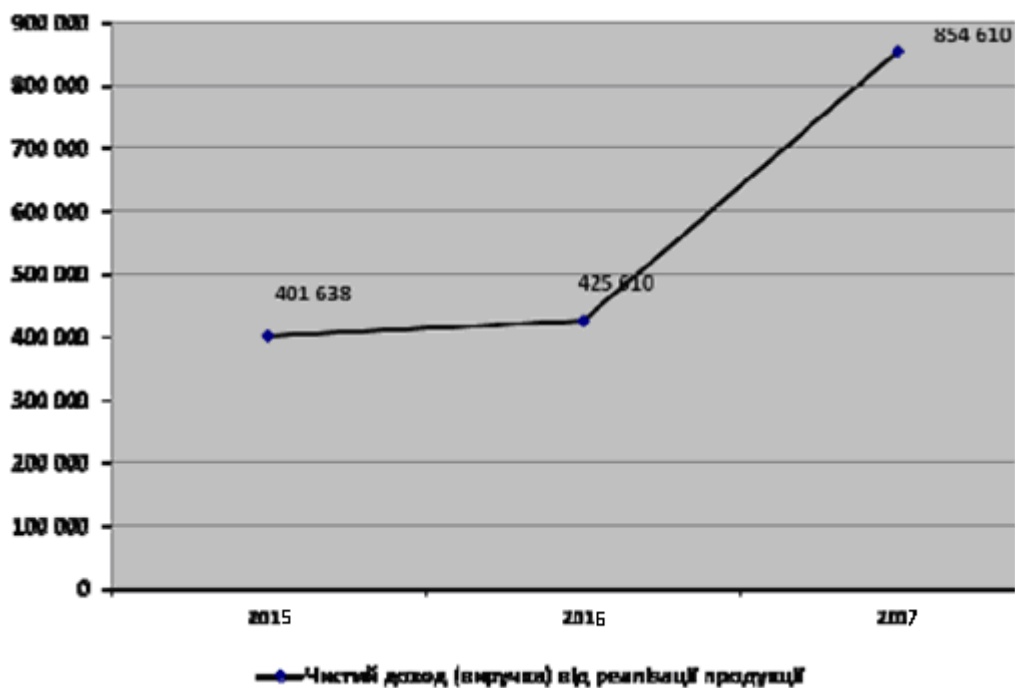


Рисунок 2.2 – Динаміка чистого доходу від реалізації продукції
ПрАТ «Райз-Максимко», тис. грн.

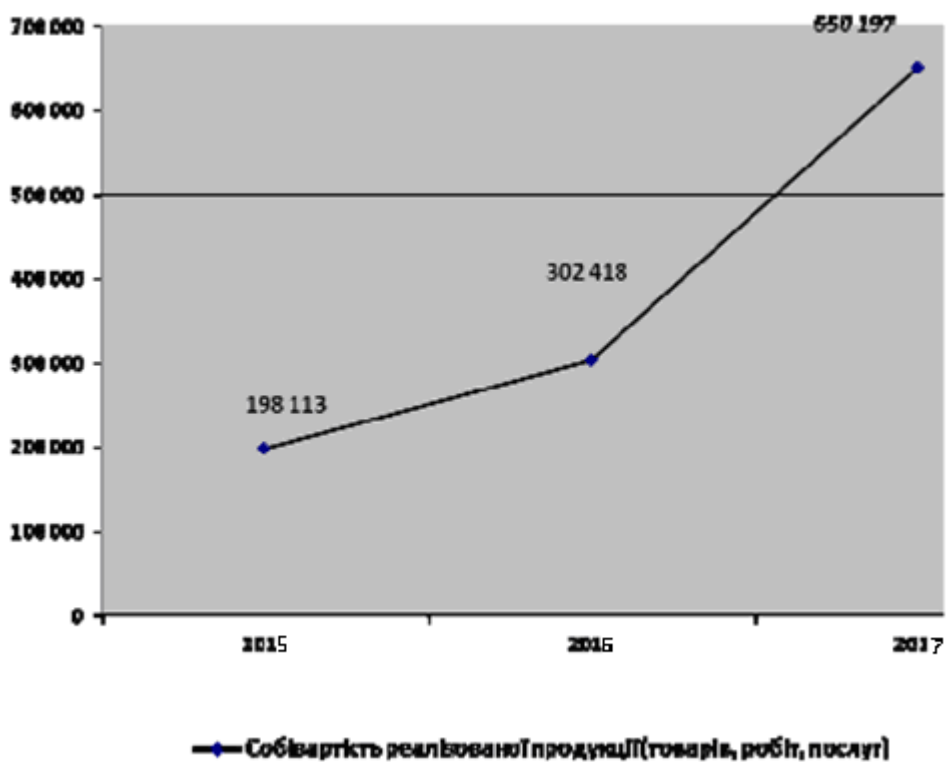


Рисунок 2.3 – Динаміка собівартості продукції підприємства, тис. грн.

До внутрішнього середовища товариства належать такі основні елементи: ціль, структура, завдання, технологія, персонал. Їх поєднання дає можливість господарству ефективно працювати над реалізацією обраної стратегії, досягнення потрібного результату діяльності. На жаль, взаємозв'язок внутрішніх чинників в господарстві потребує значного доопрацювання, що викликано недостатньою керованістю та координованістю кожного з них в загальному управлінському процесі.

Результати прибутку ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр., тис. грн. вдало відображені діаграмою на рис. 2.4, порівнювались три величини: валовий прибуток, фінансові результати від операційної діяльності прибуток (збиток), та чистий прибуток (збиток).

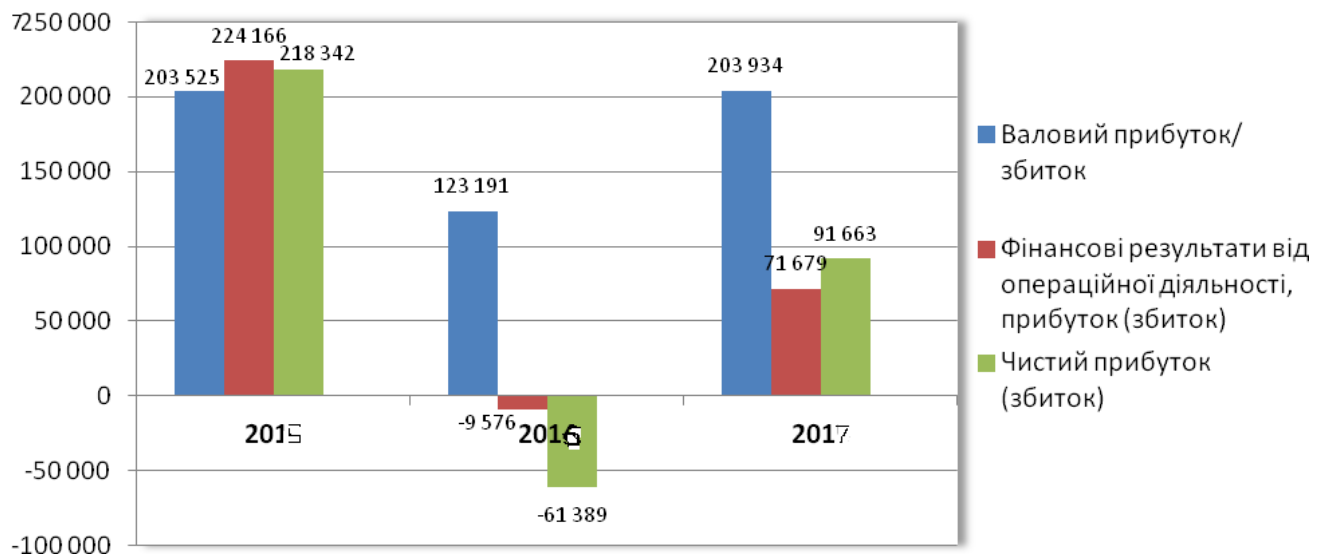


Рисунок 2.4 – Прибуток ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр., тис. грн.

В умовах ринкового товарного виробництва функціонування господарства без фінансових ресурсів не видається можливим. Зважаючи на це особливої уваги набуває аналіз фінансового стану товариства, структури основних та оборотних фондів, руху фінансів. Структура основних та оборотних

фондів наведена в таблиці 2.2.

Як бачимо з даної таблиці, частка оборотних фондів є значно більшою за частку основних виробничих фондів – 84% та 16% відповідно. При чому найбільшу частку основних фондів складає довгострокова дебіторська заборгованість, а найбільшу частку оборотних фондів – інша поточна дебіторська заборгованість – 24,18% від загального обсягу основних та оборотних фондів.

Таблиця 2.2 – Структура основних і оборотних засобів в ПрАТ «Райз-Максимко» за 2017 р.

Показник	Наявність основних та оборотних фондів, тис. грн.			Частка основних та оборотних фондів, %
	на кінець року	на початок року	середньорічна	
Вартість фондів, в т.ч.:	1564352	1918622	1741487	100,00
ОСНОВНИХ всього:	315467	240397	277932	15,96
Нематеріальні активи	678	617	647,5	0,04
Основні засоби	95330	89122	92226	5,30
Довгострокові біологічні активи	7436	10326	8881	0,51
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	79179	10 314	44746,5	2,57
інші фінансові інвестиції	2821	0	1410,5	0,08
Довгострокова дебіторська заборгованість	130000	130000	130000	7,46
Відстрочені податкові активи	0	0	0	0,00
Інші необоротні активи	23	18	20,5	0,00
ОБОРОТНИХ всього:	1248885	1678225	1463555	84,04
Запаси	214377	211881	213129	12,24
Виробничі запаси	28063	116363	72213	4,15
Готова продукція	184058	93637	138847,5	7,97
Товари	2255	1880	2067,5	0,12
Поточні біологічні активи	28711	20156	24433,5	1,40
Векселі одержані	27	27	27	0,00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	214619	268433	241526	13,87
Дебіторська заборгованість за виданими авансами	234284	108094	171189	9,83

Інша поточна дебіторська заборгованість	-	842352	421176	24,18
Гроші та їх еквіваленти	1621	6104	3862,5	0,22
Готівка	6	9	7,5	0,00
Рахунки в банках	1615	6094	3854,5	0,22
Інші оборотні активи	339249	3195	171222	9,83

Аналізуючи динаміку наявності та використання основних та оборотних засобів, можна зробити висновки, що підприємство поступово зменшує вартість своїх основних та оборотних фондів, при цьому чистий прибуток підприємства суттєво зріс за останній рік. Таким чином підприємство отримуючи більший прибуток підвищує рентабельність своїх необоротних та оборотних активів.

Джерелами формування майна підприємства є: грошові та матеріальні внески засновників; доходи, одержані від реалізації продукції, а також від інших видів господарської діяльності; доходи від цінних паперів; кредити банків та інших кредиторів; капітальні вкладення і дотації з бюджетів; надходження від роздержавлення і приватизації власності; придбання майна іншого підприємства, організації; безоплатні або благодійні внески, пожертвування організацій, підприємств і громадян; інші джерела, не заборонені законодавчими актами України. Прибуток товариства утворюється з надходжень від усіх видів діяльності після покриття матеріальних і прирівняних витрат а також витрат на оплату праці. З прибутку до оподаткування до бюджету вносяться передбачені законодавством податки та інші платежі. Чистий прибуток, одержаний після здійснення зазначених платежів, залишається у повному розпорядженні підприємства. Воно самостійно визначає форми і розміри оплати праці учасників та найманих працівників. Проте, заробітна плата не може бути нижчою за встановлений державою її мінімальний рівень.

ПрАТ «Райз-Максимко» добре забезпечене земельним фондом, майже вся земельна площа зайнята сільськогосподарськими угіддями.

Динаміка землекористування ПрАТ «Райз-Максимко» наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Динаміка землекористування в ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр., га

Назва угідь	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2017 р. до 2015 р., +/-
Сільськогосподарські угіддя	812	988	1019	207,0
у тому числі: рілля	801	977	1011	206,8
пасовища	11	11	8	3

Дані свідчать, що за останні 3 роки відбувся значний приріст сільськогосподарських угідь, зокрема ріллі в ПрАТ «Райз-Максимко». Так, у порівнянні із 2015 роком зростання становило 207 га, у порівнянні із 2016 р. - 31 га. Нарощення обсягів землекористування господарством пояснюється хорошими показниками діяльності, і, відповідно, належним дотриманням умов договорів оренди землі, що проявляється в своєчасній сплаті вартості оренди у комбінованій формі – 50 % у грошовій, 50% у натуральній.

Для того щоб охарактеризувати економічну характеристику підприємства проведемо аналіз показників фінансово-господарської діяльності підприємства. По-перше проведемо аналіз випуску продукції (таблиця 2.4).

Таблиця 2.4 – Випуск продукції підприємства

Показники	Початок звіт-ного року	Кінець звіт-ного року	Відхилення±	Темп росту %
Випуск валової продукції, тис. грн.	13512	14915	+1403	110,38
Випуск валової продукції припадає на:				
- одного працівника	109,85	121,26	+11,41	110,37
- одну гривню витрат	1,22	1,25	+0,03	102,46
- одну гривню вартості основних фондів.	6,93	8,57	+1,64	123,67

Випуск валової продукції припадає на:

- одного працівника:

$$\text{ВВП на о.п.}_\text{п} = 13512/123 = 109,85 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ВВП на о.п.}_\text{к} = 14915/123 = 121,26 \text{ тис. грн.}$$

- одну гривню витрат:

$$\text{ВВП на о.г.в.}_\text{п} = \text{ВВП}_\text{п} / \text{Витрати}_\text{п} = 13512/11072 = 1,22 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ВВП на о.г.в.}_\text{к} = \text{ВВП}_\text{к} / \text{Витрати}_\text{к} = 14915/11925 = 1,25 \text{ тис. грн.}$$

- одну вартості основних фондів:

$$\text{ВВП на о.в.о.ф.}_\text{п} = \text{ВВП}_\text{п} / \text{ОФ}_\text{п} = 13512/1951 = 6,93 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{ВВП на о.в.о.ф.}_\text{к} = \text{ВВП}_\text{к} / \text{ОФ}_\text{к} = 14915/1741 = 8,57 \text{ тис. грн.}$$

Випуск валової продукції в 2016 році порівняно з 2015 роком збільшився на 1403 тис. грн, або на 10,38%, загальний випуск валової продукції на одного працівника збільшився на 11,41 тис. грн, або на 10,37%, на одну гривню витрат збільшився на 0,03 тис. грн, або на 2,46%, на одну вартість основних фондів збільшився на 1,64 тис. грн, або на 23,67%.

По-друге, проводимо аналіз майна підприємства (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Майно підприємства

Показники	Початок звітнього року	Кінець звітнього року	Відхилення±	Темп росту, %
1. Нематеріальні активи	0	0	0	0
2. Основні засоби, тис. грн.	1951	1741	-210	89,23
3. Оборотні активи, тис. грн.	1417	1449	+32	102,25
4. Фондовіддача, грн./грн.	6,93	8,57	+1,64	123,67
5. Рентабельність, %				
- основних засобів	19,51	11,31	-8,2	57,97
- оборотних активів	14,17	13,61	-0,56	96,04
6. Період обертання оборотних активів, днів	38,37	35,47	-2,9	92,44

7.Коефіцієнт оборотності	9,54	10,29	+0,75	107,86
--------------------------	------	-------	-------	--------

Фондовіддача:

$$\Phi_{\text{відп}} = \text{ВПп} / \text{ОФп} = 13512 / 1951 = 6,93 \text{ грн.}$$

$$\Phi_{\text{відк}} = \text{ВПк} / \text{ОФк} = 14915 / 1741 = 8,57 \text{ грн.}$$

Рентабельність основних засобів:

$$\text{Рп} = (\text{Збитокп} / \text{ОЗп}) * 100\% = 19,51\%$$

$$\text{Рк} = (\text{Прибутокк} / \text{ОЗк}) * 100\% = (197 / 1741) * 100\% = 11,31\%.$$

Рентабельність оборотних активів:

$$\text{Рп} = (\text{Збитокп} / \text{Оап}) * 100\% = 1417 * 100\% = 14,17\%$$

$$\text{Рк} = (\text{Прибутокк} / \text{Оак}) * 100\% = (197 / 1447) * 100\% = 13,61\%.$$

Період обертання оборотних активів:

$$t_{\text{обп}} = \text{ДКп} / \text{Кобп} = 366 / 9,54 = 38,37 \text{ днів}$$

$$t_{\text{обк}} = \text{ДКк} / \text{Кобк} = 365 / 10,29 = 35,47 \text{ днів.}$$

Коефіцієнт оборотності:

$$\text{Кобп} = \text{ВПп} / \text{Возп} = 13512 / 1417 = 9,54$$

$$\text{Кобк} = \text{ВПк} / \text{Возк} = 14915 / 1449 = 10,29.$$

На початку звітнього року в порівнянні з кінцем звітнього року, майно підприємства використовувалось менш ефективно тому, що рентабельність основних засобів зменшилась на 8,2 пункти за рахунок зменшення прибутку та зменшення вартості основних засобів на 210 тис. грн. та фондовіддача збільшилась на 1,64 грн. Але при цьому стані підприємства позитивним показником для роботи підприємства є пришвидшення обертає мості оборотних активів на 2,9 днів та збільшення кількості оборотів на 0,75 раз.

Рентабельність підприємства:

$$\text{Рп} = (\text{Прибутокп} / \text{Офп5}) * 100\% = (122 / 1951) * 100\% = 6,3\%$$

$$\text{Ркк} = (\text{Прибутокк} / \text{Офк}) * 100\% = (197 / 1741) * 100\% = 11,3\%.$$

Завдяки аналізу про доходність підприємства табл. 2.6 , можна буде зробити висновки щодо прибутковості (збитковості), тис. грн та рентабельності (збитковості), % підприємства ПрАТ «Райз-Максимко».

Таблиця 2.6 – Доходність підприємства

Показники	Початок звітнього року	Кінець звітнього року	Відхилення ±	Темп росту, %
1	2	3	4	5
Виручка (дохід) від реалізації товарів, тис.грн.	13512	14915	+1403	110,38
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	8944	9585	+0,641	107,16
Дохід підприємства, тис. грн.	66631	34684	-319,47	52,05
Вирати обігу, тис. грн.	821,03	901,09	+80,06	109,75
Прибуток підприємства, тис. грн. (збиток)	122	197	+75	161,47
Рентабельність (збитковість) підприємства, %	6,3	11,3	+5	179

На основі проведеного аналізу можна зробити висновок про, те що виручка від реалізації товарів збільшилась на 1403 тис.грн. порівняно з 2015 роком, також збільшилась собівартість реалізованої продукції на 0,641 тис. грн., або на 7%, дохід зменшився, що є негативним для розвитку підприємства. Рентабельність підприємства збільшилась на 79%, прибуток також збільшився порівняно з 2015 роком на 75 тис. грн., або на 61%.

Останнім показником буде аналіз фінансового стану підприємства (таблиця 2.7).

Таблиця 2.7 – Фінансовий стан підприємства

Показники	Початок звіт- ного року	Кінець звіт- ного року	Відхилення ±
Коефіцієнт покриття	0,58	0,66	+0,08
Коефіцієнт швидкої ліквідності	0,39	0,50	+0,11
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,03	0,03	0
Робочий капітал (розмір власних оборотних засобів), тис. грн.	-1001	-711	290
Коефіцієнт автономії	0,28	0,32	+0,04
Коефіцієнт фінансової залежності	3,52	3,08	-0,44
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,39	0,48	+0,09
Маневреність робочого капіталу	-0,84	-0,99	-0,15

Коефіцієнт покриття:

$$K_{\text{пн5}} = P_{260_{\text{п}}} / P_{620_{\text{п}}} = 1417 / 2420 = 0,58$$

$$K_{\text{пк6}} = P_{260_{\text{к}}} / P_{620_{\text{к}}} = 1447 / 2160 = 0,66.$$

Коефіцієнт швидкої ліквідності:

$$K_{\text{ш.лп}} = (P_{150_{\text{п}}} - P_{240_{\text{п}}}) / P_{620_{\text{п}}} = (2 \cdot 393 + 20 + 59 + 92 + 5) / 2420 = 0,39$$

$$K_{\text{ш.лк}} = (P_{150_{\text{к}}} - P_{240_{\text{к}}}) / P_{620_{\text{к}}} = (2 \cdot 407 + 46 + 140 + 82 + 5) / 2160 = 0,50.$$

Коефіцієнт абсолютної ліквідності:

$$K_{\text{а.лп}} = (P_{220_{\text{п}}} + P_{230_{\text{п}}} + P_{240_{\text{п}}}) / P_{620_{\text{п}}} = 92 / 2420 = 0,03$$

$$K_{a.\text{лп}} = (P220_{\text{к}} + P230_{\text{к}} + P240_{\text{к}}) / P620_{\text{к}} = 82 / 2160 = 0,03.$$

Робочий капітал (розмір власних оборотних засобів):

$$P_{\text{кп}} = (P260_{\text{п}} + P270_{\text{п}}) - (P620_{\text{п}} + P630_{\text{п}}) = (1417 + 2) - (2420 + 0) = -1001 \text{ тис. грн.}$$

$$P_{\text{кк}} = (P260_{\text{к}} + P270_{\text{к}}) - (P620_{\text{к}} + P630_{\text{к}}) = (1447 + 2) - (2160 + 0) = -711 \text{ тис. грн.}$$

Коефіцієнт автономії:

$$K_{\text{авп}} = P380_{\text{п}} / P640_{\text{п}} = 960 / 3380 = 0,28$$

$$K_{\text{авк}} = P380_{\text{к}} / P640_{\text{к}} = 1038 / 3198 = 0,32.$$

Коефіцієнт фінансової залежності:

$$K_{\text{ф.зп}} = P640_{\text{п}} / P380_{\text{п}} = 3380 / 960 = 3,52$$

$$K_{\text{ф.зк}} = P640_{\text{к}} / P380_{\text{к}} = 3198 / 1038 = 3,08$$

Коефіцієнт фінансової стійкості:

$$K_{\text{ф.сп}} = P380_{\text{п}} / (P480_{\text{п}} + P620_{\text{п}}) = 960 / 2420 = 0,39$$

$$K_{\text{ф.ск}} = P380_{\text{п}} / (P480_{\text{п}} + P620_{\text{п}}) = 1038 / 2160 = 0,48.$$

Маневреність робочого капіталу:

$$M_{\text{р.кп}} = (P100_{\text{п}} - P140_{\text{п}}) / (P260_{\text{п}} - P620_{\text{п}}) = (779 + 11 + 60) / (1417 - 2420) = -0,84$$

$$M_{\text{р.кк}} = (P100_{\text{к}} - P140_{\text{к}}) / (P260_{\text{к}} - P620_{\text{к}}) = (697 + 19 + 55) / (1447 - 2160) = -0,99$$

Провівши аналіз фінансового стану підприємства можемо сказати, що коефіцієнт покриття на кінець року збільшився на 0,08, коефіцієнт швидкої ліквідності також збільшився на 0,11, порівняно з початком року. Коефіцієнт абсолютної ліквідності залишився без змін. Робочий капітал у 2016 році, порівняно з початком 2015 року збільшився на 290 тис. грн. Коефіцієнт автономії збільшився на 0,04, коли коефіцієнт фінансової залежності на кінець року зменшився на 0,44, порівняно з початком року. Коефіцієнт фінансової стійкості збільшився на 0,09, а маневреність робочого капіталу навпаки зменшилась на 0,15. Отже можемо сказати, що підприємство є автономним, фінансово стійким.

За результатами проведеного аналізу показників фінансового стану можна зробити висновки також, про реальність та перспективи фінансового стану підприємства товариства і оцінити можливість його безперервного функціонування в майбутньому.

2.3 Дослідження показників по праці та заробітній платі персонала

Персонал – це найважливіший чинник, що впливає на рівень ефективності праці аграрного підприємства. «Кадри вирішують все», вони можуть призвести до стрімко економічного зросту, так і до карколомного падіння.

Ефективне управління передбачає максимально повне використання того широкого набору ресурсів, які знаходяться у розпорядженні організації. Сьогодні вже не потрібно нікому доводити, що із усіх ресурсів головний ресурс підприємства – це люди. Персонал підприємства – найбільш складний об'єкт управління в організації, тому що люди, на відміну від предметних факторів виробництва, є «живими», мають здатність самостійно вирішувати, критично оцінювати вимоги, які до них висуваються, діяти, мати суб'єктивні інтереси, а також бути чутливими до управлінського впливу.

Оцінка персоналу — це першочерговий та необхідний засіб пізнання якісного стану трудового потенціалу підприємства, його сильних та слабких сторін. Оцінка якостей працівника — це регулярна характеристика керівником своїх підлеглих з погляду як досягнутих ними результатів, так і того, завдяки чому вони досягнуті і як можуть бути поліпшені.

Аналіз забезпечення персоналом ПрАТ «Райз-Максимко» доцільно здійснювати в розрізі кількісного, статеві-вікового та освітнього складу, а також рівня розвитку, мотивації та руху працівників. Кількість персоналу аграрного підприємства протягом аналізованого періоду, тобто протягом 3 років зростає.

Аналіз кількісного складу дає можливість дослідити середньооблікову кількість працівників, в тому числі штатних, нештатних працівників, сумісників та тих, хто працює за цивільно-правовим договором.

Персоналом підприємства загально прийнято називати колектив працівників, котрі закріплені за конкретним підприємством, які мають певну професійну підготовку або (і) досвід роботи. Зазвичай персонал поділяють на

основний та неосновний.

Важливо оцінити середньо обліку чисельність персоналу в розрізі трьох попередніх років. Свою діяльність ПрАТ «Райз-Максимко» здійснює в основному завдяки праці штатного персоналу, проте залучає також позаштатних осіб, зокрема зовнішніх сумісників та громадян, що працюють за цивільно-правовими договорами, що підтверджується даними, наведеними в табл. 2.8.

Таблиця 2.8 – Кількісний склад персоналу ПрАТ «Райз-Максимко»

Показник	Одиниця виміру	Рік			2017 р. порівняно з 2015 р., %
		2015	2016	2017	
Середньооблікова кількість працівників, усього	осіб	390	398	434	111,3
- у тому числі кількість штатних працівників	осіб	243	251	280	115,2
	%	62,3	63,1	64,5	2,2
- кількість нештатних працівників	осіб	147	147	154	104,8
	%	37,7	36,9	35,5	-2,2
- з них зовнішніх сумісників	осіб	29	31	35	120,7
	%	7,4	7,8	8,1	0,7
працюючі за цивільно- правовими договорами	осіб	82	89	94	114,6
	%	21,0	22,4	21,7	0,7

Кількість персоналу підприємства протягом аналізованого періоду зростає. Свою діяльність товариство здійснювало в основному завдяки праці штатного персоналу, проте залучали також позаштатних осіб, що підтверджується даними, наведеними в табл. 2.8. За поданими в ній показниками можна зробити висновки:

- середньооблікова кількість працівників ПрАТ «Райз-Максимко» у 2017 р. порівняно з 2015 р. зросла на 11,3%;
- основну частку персоналу становили штатні працівники – 62,3-64,5%, яка, проте, підвищилась 2017 р. порівняно з 2015 р. на 2,2 відсоткового пункту.

Серед позаштатних працівників частка зовнішніх сумісників складає 7,8-8,1%. За 2015-2017 рр. їх питома вага знизилася на 0,7 відсоткових пунктів.

ти, а кількість зросла на 20,7%. Частка працюючих за цивільно- правовими договорами становить 21,0-21,7%. Протягом аналізованого періоду зросла їх кількість – на 14,6%, а питома вага – на 0,7 відсоткового пункту.

Важливою характеристикою якісного складу персоналу є аналіз віково-статевої структури працівників.

У статевій структурі працівників аграрного підприємства переважають чоловіки. Персонал представлений здебільшого особами молодого й середнього віку (табл. 2.9).

Таблиця 2.9 – Статеві-віковий склад працівників ПрАТ «Райз-Максимко»

Показник	Одиниця виміру	Рік			2017 р. порівняно з 2015 р., %
		2015	2016	2017	
Облікова кількість працівників	осіб	390	398	434	111,3
Із них жінки	осіб	130	133	145	111,5
	%	33,3	33,4	33,4	0,1
в обліковій кількості штатних працівників особи у віці 16-34 роки	осіб	165	168	183	110,9
	%	42,3	42,2	42,2	-0,1
35-49	осіб	186	191	207	112,9
	%	47,7	48,0	47,7	0
50-59 і більше років	осіб	39	39	44	112,8
	%	0,1	0,1	0,1	0

З даних табл. 2.9 можемо зробити узагальнення про якісний склад працівників ПрАТ «Райз-Максимко», зокрема його статеву та вікову структуру:

- питома вага жінок у складі персоналу становила 33%. Упродовж аналізованого періоду (2015-2017 рр.) їхня частка знизилася на 0,1 відсоткового пункту;

- у віковому складі переважна частка належить особам віком 35-49 років – 47,7% облікової кількості штатних працівників, їхня питома вага не суттєво змінювалась протягом аналізованого періоду;

- питома вага працівників у віці 15-34 роки становила 42,3-42,2% і зросла на 10,9% у порівнянні 2017 р. до 2015 р. Частка працівників віком 50-59 і

більше років становила 0,1% від питомої частки усіх працівників. Змін у питомій масі протягом аналізованого періоду не було, але у кількісному складі їхній обсяг зріс на 5 осіб.

Неодмінним критерієм при працевлаштуванні є наявність освіти. В Україні на даний момент спостерігається просвітницька тенденція, все більше школярів обирають для себе навчання у вищих навчальних закладах. Тому в наступному десятилітті буде все більше кадрів із володіти вищою освітою.

Аналіз освітнього рівня працівників товариства засвідчив те, що вищу освіту має кожен третій працівник (табл. 2.10).

Таблиця 2.10 – Освітній рівень працівників ПрАТ «Райз-Максимко»

Показник	Одиниця виміру	Рік			2017 р. порівняно з 2015 р., %
		2015	2016	2017	
Облікова кількість працівників	осіб	390	398	434	111,3
З них мають вищу освіту	осіб	145	156	158	108,9
	%	37,2	39,1	36,4	-0,8
У тому числі неповну й базову вищу	осіб	60	68	69	115,0
	%	15,4	17,1	15,9	0,5
Повну вищу	осіб	85	88	89	104,7
	%	21,8	22,1	20,5	-1,3

1. Питома вага осіб з вищою освітою у 2015-2017 рр. склала лише 36,4- 37,2%, проте спостерігалось її спад на 0,8 відсоткового пункту, що є негативною тенденцією. Зниження кількості працівників із вищою освітою у 2017 р. порівняно з 2015 р. склала 0,8% відсоткового пункту.

2. Частка осіб з повною вищою освітою склала 20,5-21,8% і у відсотковому пункті спостерігається спад на 1,3; їхня кількість знизилася і становить 20,5%.

3. Питома вага працівників з неповною та базовою вищою освітою становила 15,4-15,9%. Їхня частка зросла на 0,5 відсоткового пункту, кількість збільшилась на 9 осіб.

Важливим елементом продуктивних сил є люди з їхнім рівнем освіти,

досвіду й майстерності. Першочергове значення для ефективного використання персоналу має його розвиток, адже навчання й підвищення кваліфікації працівників сприяє покращанню якості виготовленої продукції, наданих послуг, виконаних робіт і зниженню виробничого травматизму.

Проведений аналіз (табл. 2.11) свідчить, що ПрАТ «Райз-Максимко» не приділяє цьому питанню належної уваги, як наслідок – достатньо низький його рівень.

Таблиця 2.11 – Розвиток працівників ПрАТ «Райз-Максимко»

Показник	Одиниця виміру	Рік			2017 р. порівняно з 2015 р., %
		2015	2016	2017	
Середньооблікова кількість працівників, усього	осіб	390	398	434	111,3
З них здобули нові професії	осіб	5	2	7	140,0
	%	1,3	0,5	1,6	0,3
Підвищили кваліфікацію	осіб	8	12	14	175,0
	%	2,1	3,0	3,2	1,1

З даних табл. 2.11 робимо такі узагальнення:

- У 2015 р. навчалася новим професіям п'ять осіб, у 2016 р. – двоє осіб. Ситуація дещо покращилася 2017 р. – нові професії здобули 7 осіб.

- Кількість працівників, які підвищили кваліфікацію у 2017 р., порівняно з 2015 р. становить лише 40% їхньої середньооблікової кількості.

-Питома вага осіб, які підвищили кваліфікацію, у кількості працівників склала 2,1-3,2% і збільшилась на 1,1 відсоткового пункту.

Вагомим детермінантом ефективної праці персоналу є задоволення її матеріальним і моральним аспектами. Заробітна плата працівників ПрАТ «Райз-Максимко» нижча, ніж у галузях промисловості, що спричинює відплив персоналу з аграрного підприємства (табл. 2.12).

Таблиця 2.12 – Заробітна плата працівників ПрАТ «Райз-Максимко» за 2015-2017 рр., тис. грн.

	Рік	2017 р.
--	-----	---------

Показник	2015	2016	2017	порівняно з 2015 р., %
Середньомісячна заробітна плата на підприємстві	2521,1	2265,3	3537,3	140,3
Середньомісячна заробітна плата управлінського персоналу	4232,3	4521,2	5243,2	123,9
Середньомісячна заробітна плата виробничого персоналу	1588,0	1634,2	1845,0	116,2

За даними таблиці 2.12 робимо такі висновки:

- Середньомісячна заробітна плата працівників ПрАТ «Райз- Максимко» зросла на 40,3% у порівнянні 2017 р. до 2015 року. Але такий приріст на фінансовій стороні життя працівників товариства суттєво не відобразився, оскільки складна економічна ситуація у державі, високій рівень інфляції – знецінили таку грошову надбавку.

- Позитивним є поступове збільшення середньомісячної заробітної плати працівників як управлінського, так і виробничого персоналу. Але середньомісячна заробітна плата управлінського персоналу зросла на 23,9% у порівнянні 2017 р. до 2015 р., а виробничого – лише на 16,2%. А це говорить про те, що виробничі професії отримують менше у грошовому еквіваленті, у порівнянні з управлінцями, та ще й приріст виявився меншим.

Одним із найпоказовіших критеріїв кадрової політики підприємства – рівень плинності кадрів. Дослідження виявили три фактори, пов'язані з плинністю: вік і період праці; задоволення працею керівництва; трудова активність. Звичайно, плинність кадрів можна розглядати з двох позицій – як з позитивної, так і з негативної. По-перше, розширюються можливості працівника, і збільшується його здібність до адаптації. По-друге, колектив організації «освіжається», відбувається приплив нових людей, а, отже, нових ідей.

Про задоволення персоналу умовами праці на ПрАТ «Райз-Максимко» свідчать показники його прибуття, вибуття й плинності (табл. 2.13).

Таблиця 2.13 – Рух персоналу ПрАТ «Райз-Максимко» за 2017-2015 рр.

Показник	Одиниця виміру	Рік			2017 р. порівняно з 2015 р., %
		2015	2016	2017	

Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	390	398	434	111,3
Прибуло (прийнято)	осіб	46	50	58	126,1
Коефіцієнт прибуття персоналу	%	11,8	12,6	13,4	1,6
Вибуло (вивільнення)	осіб	50	42	22	44,0
Коефіцієнт вибуття персоналу	%	12,8	10,6	5,1	-7,7
Вибуло з причини скорочення штату	осіб	-	-	-	-
Вибуло з причини плинності кадрів	%	50	42	22	44,0
Коефіцієнт плинності кадрів	осіб	12,8	10,6	5,1	-7,7

З даних табл. 2.13 робимо висновки:

- Протягом 2015-2017 рр. кількість прийнятих осіб збільшилась й складала 26,1%, коефіцієнт їх прибуття становив 11,8-13,4% і зріс на 1,6 відсоткових пункти.

- Кількість звільнених осіб також скоротилася і 2017 р. порівняно з 2015 р. становила – 66%, що спричинено значною осілістю загальної кількості працівників підприємства. Коефіцієнт вибуття персоналу становив 5,1-12,8% і зменшився на 7,7 відсоткового пункту.

- З причин скорочення штатів не було звільнено жодної особи; основна частка звільнень – через плинність кадрів – 100% вибулих працівників. Коефіцієнт плинності становив 5,1-12,8%, тобто практично одна десята середньооблікової кількості штатних працівників, і у 2017 р. порівняно з 2015 р. зменшилась на 7,7 відсоткового пункту, що є позитивною тенденцією й свідчить про задоволення персоналу умовами праці в ПрАТ«Райз-Максимко».

Коефіцієнт прибуття персоналу в основному зумовлений значним його вибуттям. Окрім того, робочі місця, які стали вакантними, повною мірою не укомплектовувалися новими працівниками.

Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити, що аналіз кількісно-якісного складу персоналу ПрАТ «Райз-Максимко» засвідчив, що загальна їхня кількість за період, обраний для дослідження, а це 2015-2017 рр. несуттєво збільшилась.

Основну частку персоналу становили особи молодого й середнього віку переважно чоловічої статі, жінки становлять лише третину від загальної

кількості працівників. Низьким є освітній рівень працівників та рівень їхнього розвитку, якому практично не приділялось уваги. Матеріальна мотивація праці персоналу ПрАТ «Райз-Максимко» є високою в управлінській частини персоналу, і значно нижчою – у виробничого. Вище наведені факти зумовили плінність й неналежне забезпечення підприємства персоналом.

Система управління персоналом повинна забезпечувати оптимальний баланс процесів оновлення і збереження кількісного та якісного складу кадрів та його розвитку відповідно до потреб самої організації. Для ефективності кадрової політики необхідно застосовувати стратегічне управління персоналом, дотримуватись його етапів, а також для кожної окремої стратегії організації використовувати певні кадрові заходи. Необхідність та важливість планування й організації підбору і розстановки кадрів забезпечить високу віддачу роботи персоналу, призведе до збільшення ефективності діяльності.

Одною з важливих частин у взаємозлагодженій роботі з персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» є раціональний підбір кадрів та доречне їх розташування.

Найвищим органом правління організації є збори акціонерів, які обирають виконавчий орган товариства – одноосібний (директора). До виключної компетенції зборів акціонерів віднесено: визначення основних напрямів діяльності товариства; внесення змін до статуту товариства згідно порядку визначеного загальними зборами; прийняття рішення про анулювання викуплених акцій; прийняття рішення про зміну типу товариства прийняття рішення про розміщення акцій; прийняття рішення про збільшення/зменшення статутного капіталу товариства; прийняття рішення про розроблення або консолідацію акцій; затвердження положень про загальні збори, виконавчий орган товариства, а також внесення змін до них; затвердження річного звіту товариства; розподіл прибутку і збитків товариства з урахуванням вимог, передбачених законами.

Фактичне управління ПрАТ «Райз-Максимко» здійснює директор, компетенцію якого було описано у питанні 2.1 даної роботи. Директор несе осо-

бисту відповідальність за діяльність підприємства, реалізацію рішень, які приймаються ним особисто. За ним закріплені функціональні керівники кожного із відділів, зокрема відділу кадрів, охорони праці та техніки безпеки, організації праці та планово-економічної роботи, бухгалтерії, відділу з питань збуту, відомчої охорони, технічного контролю лабораторії, юридичний відділ, інженерний, капітального будівництва, діловодства.

В наш час обов'язковим повинен бути відповідний рівня підготовки, кваліфікації, особистих і ділових якостей кандидата, що висувається на керівну посаду. Для цього оцінюються посада і якості працівника.

Дуже часто зустрічається на практиці таке явище, коли на посаду керівника призначають людину, без урахування особистих і ділових якостей, а це в свою чергу призводить до того, що керівник не справляється з обов'язками.

В результаті різко знижується якість його роботи. Важливе значення має гармонійне поєднання потрібних якостей керівника і якостей його найближчих помічників. Підібрати працівника, що відповідав би всім необхідним вимогам і характеру виконуваних завдань, досить важко. Проблему такого типу легко вирішити, якщо на роботу приймається заступник керівника, який володіє тими якостями, яких не вистачає самому керівнику.

На ПрАТ «Райз-Максимко» за процес підбору персоналу відповідає відділ кадрів, який очолює керівник відділу. У свою чергу будь-яке прийняття чи звільнення з роботи відбувається за погодженням директора підприємства. А директора товариства призначають за рішенням Загальних зборів акціонерів. Механізм управління ПрАТ «Райз-Максимко» являє собою систему органів управління, засобів і методів, спрямованих на задоволення потреби підприємства в робочій силі необхідної кількості, якості й до визначеного часу.

До складу органів управління підприємства входить директор, якому безпосередньо підпорядковуються керівники таких відділів: кадрів, планово-економічного, бухгалтерії, виробничого, постачання сировини, збуту та канцелярії. Кожен керівник певного відділу наділений певними владними пов-

новаженнями, зокрема:

- Керівник відділу кадрів керує працівниками відділу; вирішує питання найму, звільнення, переведення працівників, контролює їх розстановку і правильність використання у підрозділах підприємства; систематично вивчає ділові якості та інші індивідуальні особливості працівників підприємства з метою добору кадрів на заміщення посад, які входять у номенклатуру керівника підприємства і створення резерву на висування, здійснює контроль за його оновленням та поповненням, сприяє формуванню складу кадрів керівників із затвердженого резерву; бере участь в організації підвищення кваліфікації працівників, зарахованих до резерву, підготовці до роботи на керівних посадах.

- Керівник відділу організації праці планово-економічної роботи здійснює управління роботою з економічного планування на підприємстві, направленою на організацію раціональної господарської діяльності, виявлення і використання резервів виробництва з метою досягнення найбільшої економічної ефективності; очолює підготовку проектів перспективних, річних, квартальних і місячних планів підрозділами підприємства з усіх видів діяльності, а також обґрунтувань і розрахунків до них згідно з завданнями, встановленими планами та замовленнями; керує складанням планів підприємства, узгоджує і взаємно пов'язує всі його розділи, бере участь у розробленні комплексного плану соціально- економічного розвитку.

- Керівник відділу бухгалтерії відповідає за організацію обліку фінансово-господарської діяльності підприємства; веде контроль ходу виконання кошторисів витрат, стану розрахунків з підприємствами, установами та організаціями; забезпечує правильності використання фонду заробітної плати, встановлення посадових окладів, суворе дотримання штатної, фінансової і касової дисципліни; дотримання установлених правил проведення інвентаризації грошових коштів, товарно-матеріальних цінностей, основних фондів, розрахунків та платіжних зобов'язань.

- Керівником відділу виконавчого режиму є директор виконавчий, який

здійснює організацію процесу забезпечення сировиною, матеріалами, товарами, інструментом, спецодягом, господарським інвентарем та т.д.; контролює правильність і своєчасність виконання поставлених завдань співробітниками відділу; стежить за станом запасів сировини і товарів, вживає заходів для їх мінімізації; керує роботою:- з техніко-економічного аналізу в галузі матеріально-технічного постачання;- з розробки стандартів підприємства з матеріально-технічного забезпечення;- щодо підвищення якості продукції, що випускається.

- Керівник відділу діловодства повинен забезпечувати виконання таких завдань: контроль за виконанням документів і підготовкою документів до передачі в архів; забезпечення єдиного порядку документаційного забезпечення підприємства; організація діловодства на підприємстві.

Як вже було сказано вище, керівники кожного із відділів мають у своєму прямому підпорядкуванні підлеглих їм працівників. Кількість підлеглих може коливатись від 5 до 300 осіб, залежно від відділу виконуваної роботи. Для того, щоб забезпечити ефективне виробництво потрібна співпраця і взаємодія усіх відділів.

Сам процес підбору персоналу на ПрАТ «Райз-Максимко» не простий, він складається із певних частин, зокрема: визначення того, чи відповідає кандидат функціональним вимогам, які до нього висувуються; наступними етапами є збір інформації, складання характеристики та оцінка необхідних якостей претендента на займання посади. Дуже часто застосовуються на практиці порівняльний відбір. Він має місце тоді, коли на одну й ту ж посаду висувують свої кандидатури два і більше кандидати. В такому випадку порівнюють характеристики даних осіб, дають випробувальний термін і за підсумками ефективності виконання покладених на них функцій – виносять ухвальне рішення щодо прийняття на роботу особи, яка відповідає посадовим вимогам. Такі етапи відбору кандидатів та прийняття їх на посаду обґрунтовані науковою необхідністю.

Для того, щоб зрозуміти, чи підходить особа на посаду, на яку висува-

ється на ПрАТ «Райз-Максимко» було розроблено відділом кадрів «професіограми», тобто перелік якостей, якими повинен володіти кандидат на займану посаду.

Європейські приклади планів роботи з кадрами активно впроваджуються у сучасних аграрних підприємствах. Так і ПрАТ «Райз-Максимко» не став винятком. Майже до 2000-них років на підприємстві займались підбором кадрів лише в мірі необхідності та застосовували короткострокові прогнози потреби в кадрах. Нинішні кадровики притримуються довгострокового планування роботи з кадрами управління, адже цьому сприяє те, що у товаристві значна роль приділяється довгостроковому плануванню і чергуванню. В свою чергу, варіанти планування на рік, а в окремих випадках на декілька років і лише по деяких напрямках роботи відійшли в далеке минуле.

Надзвичайно важливо є те, щоб масштаби і темпи розвитку виробництва диктували і окреслювали стратегічні плани. Довгострокове перспективне планування стало основною формою планування системи роботи з кадрами. Рішення, які приймаються в цій області дозволяють врахувати довготривалі результати.

Для того щоб вдосконалити систему показників планів – потрібно розвивати планування роботи з кадрами та саму якість роботи. Аналізуючи наявну практику на ПрАТ «Райз-Максимко», слід відзначити, щоб підприємство стрімко перебудову планування роботи з кадрами відповідно до зростаючих вимог і все більш складних завдань, що покладаються на кадрову службу.

У товаристві розроблені плани потреби в кадрах, визначене оптимальна чисельність і структура резерву керівних кадрів, здійснено організаційну роботу по підборі кадрів і формуванню резерву, тобто відображено науково обґрунтовані форми і методи відбору кандидатів в резерв на висунення. Для працівників, що висувуються в резерв:

- сформовані чіткі вимоги і система їх навчання;
- визначено види стажування;
- опрацьовано систему атестації таких працівників;

- створено систему контролю за роботою резерву.

Результатом діяльності резерву стане те, що зменшиться кількість помилок при призначенні кадрів на роботу; з'явиться можливість своєчасно замінювати менш підготовлених працівників більш підготовленими і, таким чином дотримуватись певного виконання плану у роботі з кадрами.

Найважливішим чинником, що впливає на ефективність використання персоналу являється система оплати праці. Оскільки людський капітал, а посівні площі, земельні угіддя чи сільськогосподарська техніка та ін. впливають на конкурентоспроможність, ефективність та економічний ріст. Саме від стану виробничих кадрів залежить урожайність, ефективність використання техніки, престижність і перспективність організації. Система оплати праці на ПрАТ «Райз- Максимко» є як відрядною, так і погодинною. Так на підприємстві застосовують тарифні ставки та посадові оклади для працівників адміністративного апарату управління (тобто керівників відділів). Заробітна плата виплачується вчасно, розділена на дві частини: авансова частина та сама заробітна плата. Відповідно вимог Колективного Договору, авансова частина заробітна плата виплачується до 20 числа поточного місяця, а основна части заробітної плати – до 5 числа.

Щодо вікової структури, то тут слід відзначити, що віковий склад персоналу відповідає за передачу знань, проте вік працівників не є метою в кадровій політиці. При плануванні внутрішнього процесу у товаристві враховується процес самовідтворення кадрів, для цього залучають найбільш кваліфікованих працівників.

Для всебічного аналізу управління персоналом ПрАТ «Райз-Максимко» слід дослідити посадову та кваліфікаційну структуру.

Посадово-кваліфікаційна структура базується на використанні адміністративних методів управління персоналом. Адміністративні методи відомі як «метод кнута», базуються на владних приписах, суворій дисципліні та покараннях, за її порушення. Саме в таких методах прослідковується чітка субординація на основі ієрархії управління. Адміністративні методи базуються на

певних мотивах поведінки, вони направлені для того, щоб персонал усвідомлював трудову дисципліну, мав почуття обов'язку та бажання працювати й надалі у даному товаристві. Реалізуються адміністративні методи на ПрАТ «Райз-Максимко» через Конституцію України (право на працю та інші права людини), Цивільний, Господарський, Земельний Кодекси України (щодо діяльності товариства), Цивільно-процесуальний та Господарсько-процесуальний Кодекси України (у судовій практиці), Кодекс законів про працю України (стосовно всіх питань щодо прийняття, звільнення з роботи, відпустки та ін.), Закони України, положення та стандарти. Також важливе значення має Колективний договір, посадові інструкції, що розробляються відділом кадрів, накази, які використовуються в процесі оперативної діяльності підприємства.

Доцільно відмітити те, що при управлінні підприємством, окрім адміністративних методів, використовують й економічні та соціально-психологічні методи. Та от, економічні методи відомі у народі як «метод пряника». Вони базуються на використанні матеріальних стимулів колективу. В умовах ПрАТ «Райз-Максимко» яскравого вираження дана група методів впливу знає через економічні нормативи діяльності, систему матеріального заохочення, преміях. Для тих працівників, які показують високі показники ефективності роботи та успішно виконують свої обов'язки щомісяця виплачується грошове заохочення (коливається від 300 до 1000 гривень). Працівникам, які стабільно високоефективно працюють протягом року виплачують так звану «тринадцяту зарплату». Також, з приводу Дня працівників сільського господарства, що відзначається в Україні згідно з Указом Президента №428/93 від 07.10.93 р. щорічно у третю неділю листопада усім працівникам виплачується заохочувальна премія. Соціально-психологічні методи базуються на використанні моральних стимулів до праці і спрямовані на те, щоб перетворити адміністративне завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини.

На ПрАТ «Райз-Максимко» побудована система управління персоналом

таким чином, що директору, як головнокомандуючому, підпорядковані керівники усіх напрямків роботи підприємства, що мають відношення до кадрів. Керівник кожного підрозділу у своїй роботі керується Положеннями про роботу підрозділів. Діяльність кадрової служби регламентується Положеннями про відділ кадрів. Дане положення складається із таких розділів: загальні положення; задачі відділу (вказуються задачі щодо кадрового забезпечення, формування стабільного трудового колективу, зниження плинності кадрів і зміцнення трудової дисципліни); функції відділу (визначаються, виходячи із встановлених перед ним задач); права відділу (виражаються у повноваженнях начальника відділу кадрів і його працівників, обумовлених посадовими інструкціями, що затверджує керівник підприємства); відповідальність відділу (відповідальність начальника відділу кадрів, його працівників, у залежності від посадових функцій, і в цілому відділу кадрів).

Відділу кадрів підприємства належить велика роль у системі управління персоналом, оскільки саме на нього покладені обов'язки з: планування, організації підбору, розміщення і виховання, навчання, підвищення кваліфікації персоналу, розвитку мотивації та кар'єри працівників.

На сучасному етапі розвитку нашої держави чинне законодавство має властивість до гнучкості та мінливості. Щодня публікуються наші нормативно-правові акти, за якими повинен стежити керівник відділу кадрів, оскільки у своїх діяльності він керується трудовим законодавством.

Аналізуючи управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко», доцільно дослідити особливості документації відділу кадрів. Документування трудових відносин – це одне завдань, що вирішується цим відділом. Виникнення значного обсягу різноманітних документів пов'язане із рухом кадрів. Під рухом кадрів розуміється прийом та звільнення з роботи, надання відпусток, заохочення та стягнення, внутрішні переміщення на інші посади та ін.. До таких документів відносять: накази з підписом директора, заяви, контракти, особові картки (типова форма №П-2), трудові книжки.

Висновки до 2 розділу

Таким чином, ПрАТ «Райз-Максимко» - це одне із великих аграрних формувань Тернопільської області, що славиться розведенням великої рогатої худоби та буйволів, свиней, птиці, кіз та ін., вирощування зернових культур, бобових культур і насіння олійних культур та торгівлею пестицидами і добривами.

Підприємство не завжди отримувало прибуток в результаті своєї діяльності. В 2016 році підприємство отримало збиток, але вже у 2017 році воно знову отримало прибуток. Збитковість можна пояснити економічною і політичною ситуацією в державі.

З організаційної структури випливає, що ПрАТ «Райз-Максимко» має розгалужену систему управління, яка складається із численних відділів, які функціонують, застосовуючи принцип спеціалізації праці.

Управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» являє собою цілісну функціонуючу систему, яка складається із:

- суб'єктивної і об'єктивної сторони (керуючого персоналу і виконавців);
- цілей, задач і напрямків діяльності (орієнтація на довготривалу перспективу, яка реалізується через конкретні визначені цілі діяльності підприємства);
- форми, методи управлінні персоналом (адміністративні, економічні, соціально-психологічні), які спрямовані на підвищення продуктивності праці і якості виконуваних робіт.

З організаційної структури випливає, що ПрАТ «Райз-Максимко» має розгалужену систему управління, яка складається із численних відділів, які функціонують, застосовуючи принцип спеціалізації праці.

Аналізуючи кількісно-якісний склад персоналу, слід відзначити, що бі-

льшість працюючих – це штатні працівники, в основному чоловіки без вищої освіти, які не поспішають отримувати нову кваліфікацію та котрі працюють за заробітну плату, що не набагато більша від мінімальної заробітної плати у поточному році, затвердженої в бюджеті України.

Система управління персоналом складається із керуючого персоналу, цілей, задач і напрямків діяльності, форм і методів управління персоналом.

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ПІДПРИЄМСТВА

3.1 Основні напрями покращення основних показників роботи підприємства

ПрАТ «Райз-Максимко» – це сучасне аграрне підприємство, яке є багатограним та багатофункціональним. Товариство потребує постійного розвитку та адаптації у зовнішньому середовищі. Кожна грань із системи функціонування повинна працювати взаємозлагоджено та на достатньому рівні з іншими у цьому комплексі.

Існує декілька основних напрямків удосконалення системи управління підприємством:

- удосконалення організаційної структури управління підприємством;
- оптимізація організації менеджменту і бізнес-процесів через поліпшення системи планування, обліку і контролю за основними показниками діяльності підприємства;
- удосконалення управління виробничими ресурсами і запасами;
- підвищення ефективності управління інноваційними процесами на підприємстві, поліпшення якості вироблюваної продукції [14].

Для того, щоб удосконалити організаційну структуру управління ПрАТ «Райз-Максимко» потрібно насамперед встановити оптимальну чисельність та структуру управлінського апарату підприємства, а також чисельність працівників виробничих підрозділів та відділів згідно з діючими нормами, нормативами та реальними потребами товариства з врахуванням актуальних ринкових вимог [15].

На даний момент на підприємстві працює майже 450 працівників. Кількість працівників коливається, оскільки є тимчасово наймані працівники на сезонні роботи та ті, хто працює за цивільно-правовими угодами. Доцільно було б зменшити кількість штатних працівників, які не мають 100% заванта-

ження протягом року. А натомість, укласти угоди на виконання певних видів, які вони будуть здійснювати. Це дозволить оптимізувати трудові ресурси та, при скороченні штату, виявити і оцінити ту частину працівників, яка більш старанно, наполегливо та ефективно виконує виробничі завдання.

Організаційна структура ПрАТ «Райз-Максимко» має відповідати таким критеріям, як: прозорість, хороша керованість, гнучкість, рентабельність та повинна відповідати стратегії організації, забезпечити оперативну взаємодію із зовнішнім середовищем організації, забезпечити якісне та своєчасне виконання основних цілей організації [15]. Дія даних критеріїв на 95% простежується на підприємстві.

Для того щоб оптимізувати організаційну структуру ПрАТ «Райз-Максимко» потрібно врахувати і адекватно оцінити зовнішні та внутрішні умови функціонування підприємства, які постійно змінюються. Вдосконалення організаційної структури підприємства направлене на формування нової організаційної структури, розподіл та перерозподіл функцій та відповідальності.

Оптимізацію організаційної структури ПрАТ «Райз-Максимко» потрібно проводити по етапах:

- знайти зовнішніх консультантів або сформувати внутрішню команду фахівців для реалізації стратегії організаційного розвитку товариства;
- сформувати мету організаційних змін на підприємстві. Метою змін слугуватиме досягнення відповідності організаційної структури зовнішнім та внутрішнім умовам функціонування, що постійно змінюються із врахуванням вітчизняного та зарубіжного досвіту;
- розробити чітку стратегію організаційного розвитку підприємства. Дана стратегія товариства повинна орієнтуватись на економічну стратегію розвитку підприємства та включати до себе заходи щодо зміни організаційної структури товариства, проекти нормативних документів, зокрема проект плану підготовки та перепідготовки управлінських кадрів, терміни реалізації;
- розрахувати перспективні витрати на реалізацію організаційних змін, обсяг яких залежить від масштабу змін, вибрати та оптимізувати джерела фінансування.

нансового забезпечення реалізації стратегії;

- проаналізувати внутрішні можливості реалізації розробленої стратегії організаційного розвитку підприємства (компетенція персоналу, мотивація персоналу, відповідність розробленої стратегії цілям підприємства тощо);
- здійснити попередню оцінку ефективності стратегії організаційного розвитку, доцільності та своєчасності проведення запропонованих змін;
- реалізувати стратегію організаційного розвитку підприємства та оцінити ефективність її реалізації.

При здійсненні будь-яких організаційних змін потрібно врахувати позитивні наслідки психологічного та матеріального характеру для персоналу підприємства. Реакцію кадрового складу слід своєчасно передбачити і розробити заходи щодо її усунення через позиціонування позитивних результатів для підприємства при їх реалізації.

Провівши детальний аналіз системи управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко», слід відмітити те, що на даному підприємстві виникає потреба у плануванні кадрової політики дане питання є надзвичайно актуальним, оскільки його вирішення забезпечить високу віддачу роботи персоналу, збільшить ефективність діяльності працівників, сприятиме в досягненню результатів високого рівня.

В сучасних умовах європейської інтеграції спостерігається величезний приріст рівня освіти, культури, духовних цінностей у працівників. Несуттєві недоліки, які відіграють величезну роль на ПрАТ «Райз-Максимко» спостерігаються у всіх напрямках системи управління персоналом.

Існують погрішності в підборі кадрів, які можна пояснити не тільки нестачею добрих організаторів і фахівців, яких згодом можна б було висувати на провідну керівну роль, але й недоліками в роботі з кадрами, невмінням знаходити і виховувати хороших організаторів. Цей недолік можливо усунути, якщо запросити людей із зовнішнього середовища на договірній основі до роботи у товаристві, а саме у напрямку психології, виявленню та розвитку лідерських якостей, проведенню різноманітних тренінгів. Будь-які капіталов-

кладення у кадри віддають у кратному грошовому еквіваленті.

Система управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» повинна забезпечувати оптимальний баланс процесів прибуття і звільнення, тобто оновлення кількісного складу персоналу; розвиток якісного складу персоналу відповідно до потреб самої організації. Кадровий потік зустрічається в межах будь-якого підприємства. Але чим більший цей потік, тим більше це свідчить про те, що персонал не задоволений чи то умовами праці, чи то заробітною платою. Кожен працівник, який влаштовується на роботу, в перші тижні праці на підприємстві проходить процес адаптації. І протягом цього часу, така людина не може працювати високоефективно, вона потребує ознайомлення з колективом, з робочим місцем, виробничим процесом. Такому працівнику обов'язково призначається умовний наставник, який використовуючи свій власний робочий час, передасть навиків і вміння новоприйнятому працівнику. З цього випливає, що за цей час адаптації так званий «новачок» і повчальник не зможуть приносити високі результати своєї праці для товариства. Тому підприємство зацікавлене у тому, що кадровий потік був мінімізований. Чим більша осілість кадрів, тим ефективніше вони працюватимуть.

На ПрАТ «Райз-Максимко» необхідно, щоб кадрова політика підприємства детальніше та більш повніше працювала над стратегічним управлінням персоналом, дотримуючись кожного з етапів, вживаючи при цьому кадрові заходи. Стратегічне управління кадрами означає для товариства те, що досягнення загальної стратегічної цілі компанії повинне відбуватись із залученням стратегічного управління людськими ресурсами, яке вказуватиме на напрям руху компанії.

Як відомо, людський капітал – це наймогутніше джерело конкурентної переваги й, як показують останні дослідження, саме люди запроваджують у життя стратегічні плани. Тому керівники кожного із відділів ПрАТ «Райз-Максимко» повинні в повному обсязі враховувати ці фактори при розробці корпоративної стратегії.

Насамперед цілі кадрової політики слід розробити на основі місії (ос-

новної мети) і бізнес-цілей ПрАТ «Райз-Максимко». Місія – це корисність бізнесу для суспільства, вона унікальна для кожної конкретної компанії; цілі бізнесу – те, чого прагне досягти компанія при реалізації своєї місії.

Цілі своєї кадрової політики ПрАТ «Райз-Максимко» можна формулювати в такий спосіб:

- втілити свою місію й досягти бізнес-цілей за допомогою з'єднання праці персоналу з факторами (усі види капіталу, підприємницька здатність) і ресурсами (матеріальними, фінансовими, інформаційними й іншими) для ефективного виробництва товару, що задовольняє споживачів;

- досягти лідерства на агарному ринку (ринкових результатів на основі конкурентних переваг), перевершити конкурентів на ринках товарів і праці за рахунок залучення кращого персоналу, раціональної організації праці;

- забезпечити утримання й розвиток персоналу за допомогою створення комфортних умов на основі вирішення організаційних, управлінських, психологічних, соціальних проблем і мотивації;

- одержати позитивні фінансові результати: дохід, прибуток і зростання вартості капіталу, а також залучити значні інвестиції в розвиток бізнесу.

Далі з урахуванням цілей розробляється комплекс завдань, що дозволяють реалізувати вищевказані цілі. Основними для ПрАТ «Райз- Максимко» є такі:

- спроектувати організаційну й кадрову структури прийняття та виконання рішень, здійснення бізнес-процесів;

- розробити систему корпоративних стандартів, що описує правила, процедури дій і взаємодії персоналу в рамках бізнес-процесів;

- змодельювати зміст праці по посадових позиціях, потреби в необхідних компетенціях, уміннях, навичках, досвіді для одержання очікуваних результатів;

- спроектувати раціональну інфраструктуру й робочі місця під бізнес-процеси;

- організувати забезпечення робочих місць необхідними ресурсами для

вирішення поставлених завдань;

- забезпечити необхідні й сприятливі умови для продуктивної праці;
- організувати добір і адаптацію персоналу, формування команди, корпоративної культури для реалізації місії й цілей;
- організувати систему розвитку персоналу, оволодіння передовими методами й прийомами праці, сертифікувати працівників під виконувани процеси;
- забезпечити продуктивність праці вище галузевого рівня;
- використовувати психологічні методи впливу на працівників для встановлення продуктивних відносин;
- організувати систему збору, обробки, впровадження інновацій;
- розробити систему оцінювання результатів праці (продуктивність, ефективність праці);
- сформувати імідж, збільшити вартість компанії;
- впровадити систему мотивації персоналу за результатами праці.

Практичне втілення в життя кадрової стратегії ПрАТ «Райз-Максимко» здійснюється системним застосуванням засобів втілення. Засоби припускають способи і методи дій. Основними способами реалізації стратегії визначено: організацію; позиціонування; залучення; розвиток; управління.

У таблиці 3.1. зображено способи реалізації кадрової стратегії.

Організація використовується для додання злагодженого вигляду побудові бізнесу через встановлення порядку, правил і умов прийняття рішень, здійснення дій і взаємодії персоналу. Вона забезпечує:

- досягнення цілей за допомогою якості прийняття й виконання рішень у межах технологічних процесів;
- одержання конкурентних переваг у змісті (постановці цілей, завдань; рішеннях; діях; процесах; прийомах і методах; технологіях; використанні засобів праці) та умовах праці (санітарно-гігієнічних; режимах праці й відпочинку; техніці безпеки; культурі й етиці відносин, дизайні й ін.);
- розуміння персоналом завдань, правил праці, оптимізації робочих

місць, інфраструктури бізнесу;

- одержання фінансових, ринкових, кадрових вигід за допомогою раціональності дій і взаємодії, дотримання стандартів якості, застосування передових засобів, методів, прийомів праці.

Таблиця 3.1 – Способи реалізації кадрової стратегії

Організація	Позиціонування	Залучення	Розвиток	Управління	
1. Місія	1.Кадрова структура (штатний розклад)	1. Маркетинг компетенцій	1.Наставництво	1.Планування	
2. Стратегічні цілі	2. Посадові позиції (компетенції, активи)	2.Маркетинг персоналу	2.Навчання	2. Збір і опрацювання інформації з персоналу і праці	
3.Постановка завдань	3.Оцінка посадових позицій відповідно до ролі та вартості	3.Форми залучення персоналу	3.Тренінги	3. Вимірювання і оцінка активів і праці	
4.Структура прийняття рішень (організаційна структура)		4.Добір, порівняння, відбір персоналу	4.Переміщення персоналу	4. Розрахунок ресурсів	
5.Стандарти, правила дій		5.Найм		5. Контроль	
6.Технологія процесів		6.Адаптація			6. Мотивація
7.Робочі місця, засоби праці, інфраструктура					7.Психологічний вплив, етика, культура відносин
8.Умови праці					
9.Інновації					
10. Кадрове діловодство					

Позиціонування служить для визначення потреби в персоналі, оцінки вартості посадових позицій. Як будь-який ресурс, людські ресурси, їх потенціал позиціонується до фінансової структури бізнесу, а виходить, розглядаються із двох сторін – пасиву й активу. Тобто, виходячи з результатів, установлюється: чого повинен добитися персонал (активи), за рахунок чого він може цього добитися на кожній посадовій позиції (пасиви).

Пасивами в цьому випадку є компетенції, здатності, особисті якості й інші можливості до праці на даній посадовій позиції, активами – уміння, на-

вички, досвід, прийоми, методи праці й інші якості, що забезпечують реалізацію можливостей працівників в одержанні доходів. Позиціонування здійснюється за допомогою виділення ключових робочих активів і джерел їх формування по кожній посадовій позиції. Це формулюється в посадових інструкціях, на підставі яких проводиться оцінювання компетенції і робочі активи, здійснюється добір, організація й управління працею, розвиток персоналу, а також ураховуються необхідні особистісні особливості й міжособистісна взаємодія. Позиціонування забезпечує: обґрунтування кадрової структури: професійної, кваліфікаційної, чисельної; обґрунтування змісту посадових позицій і потреб у персоналі; оцінку місця й ролі кадрових ресурсів у результатах, базисну вартість посадової позиції в одержанні доходу, формуванні поточних активів і інвестиційних витрат на персонал; ідповідність кваліфікації працівника рівню змісту праці. Позиціонування формує переваги в оцінюванні потреб у персоналі, ідентифікацію потенціалу, необхідного для результатів.

Залучення персоналу використовується для забезпечення бізнес-процесів необхідною робочою силою відповідно до організації й позиціонування, виходячи з максимального кадрового потенціалу при ефективних витратах на нього; забезпечує якісний набір персоналу відповідно до рівня змістовності й складності праці, можливості синергії взаємодії з іншими працівниками, а також факторами й ресурсами розвитку бізнесу.

Розвиток персоналу застосовується для підвищення потенціалу й продуктивності праці. Він забезпечує: підвищення рівня компетенції персоналу, оволодіння передовими методами й прийомами праці, задоволення потреб працівників в особистій мотивації, прибутковість, зростання вартості компанії, зміцнення ринкових позицій.

Нарешті, управління служить для спрямування діяльності персоналу на досягнення цілей, здійснення взаємодії й координації дій у процесі праці, постачання ресурсів для виконання поставлених завдань. Воно забезпечує: виконання ухвалених рішень; одержання намічених результатів; командні корпоративні дії в досягненні місії й цілей бізнесу; мотивацію досягнення цілей.

Результати реалізації стратегії управління людськими ресурсами на ПрАТ «Райз-Максимко» виражатимуться в системі ключових індикаторів (показників ефективності) у межах загального планування в системі збалансованих показників.

Стратегія управління людськими ресурсами є складовою частиною загальної стратегії бізнесу, а, отже, повинна бути зв'язана з іншими стратегіями: виробничою, продажною, фінансовою. Перевага такої стратегії полягає в тому, що вона дозволяє забезпечити перевагу на ринках за рахунок кращого змісту й умов праці, більш точної оцінки результативності, комплексного управління людськими ресурсами.

Реалізація стратегії управління людськими ресурсами включає два етапи:

- впровадження стратегії;
- стратегічний контроль над її реалізацією з координацією всіх дій за результатами контролю.

Етап упровадження стратегії включає:

- розробку плану впровадження стратегії управління персоналом;
- розробку стратегічних планів відділів системи управління персоналом у цілому підприємстві;
- активізацію стартових заходів щодо впровадження стратегії.

Впровадження стратегії управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» може здійснюватися відповідно до плану, розробленого за такою формою, що включає розподіл необхідних ресурсів, визначення засобів її реалізації, термінів виконання, відповідальних виконавців може здійснюватися (табл. 3.2).

Для вироблення й реалізації стратегій управління персоналом необхідно створити робочі групи за функціональними напрямками:

- забезпечення організації персоналом;
- розвиток трудового потенціалу;
- реалізація трудового потенціалу.

Таблиця 3.2 – План упровадження системи стратегічного управління людськими ресурсами на ПрАТ «Райз-Максимко»

Мета упровадження стратегії управління людськими ресурсами	Строк реалізації стратегії	Засоби реалізації стратегії	Витрати ресурсів	Відповідальні виконавці
Збільшення частки працівників у віці до 35 років з 25 до 40%	01.01.2018	Наймання нових працівників. Розширення матеріальних пілг і соціальних компенсацій	Поточні витрати (на зарплату). Фонд споживання	Відділ кадрів, керівник відділу кадрів

Групи можуть включати персонал не тільки кадрової служби, але й інших відділів, яких залучають для вирішення деяких завдань. Робота групи або низки груп організується за принципами проектного управління. Із персоналу робочих груп призначаються керівники груп, які в системі управління персоналом мають статус заступників начальника структурних підрозділів з стратегічного планування. До завдань груп входять: аналіз поточного стану по напрямках стратегічного управління людськими ресурсами, формування інформаційної бази даних, розробка стратегічних планів підрозділів, контроль реалізації стратегії. Керівник структурного підрозділу стратегічного управління людськими ресурсами несе пряму відповідальність перед керівництвом стратегічного управління людськими ресурсами за виконання завдань стратегічного планування. Центр управління службою стратегічного управління людськими ресурсами створюється у формі відділу й складається з Бюро координації й Бюро стратегічного контролю. Стратегії управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» наведено у табл. 3.3.

Ефективність впровадження стратегії управління на ПрАТ «Райз-Максимко» в основному залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що зумовлює потребу систематичної і цілеспрямованої підготовки та повсякденного використання всіх зазначених напрямів впливу на колектив і окремих людей.

Таблиця 3.3 – Стратегії управління персоналом ПрАТ «Райз-Максимко» і стратегічних функцій з її реалізації

Генеральна мета служби управління персоналом: своєчасне й достатнє забезпечення підприємства трудовим потенціалом високої якості		
Загальна стратегія управління людськими ресурсами: підвищення ефективності реалізації й конкурентоспроможності трудового потенціалу організації через активізацію використання наявних і створення перспективних можливостей реалізації трудового потенціалу, зниження питомої собівартості розвитку персоналу, упровадження сучасних технологій управління персоналом, активного залучення молодих фахівців		
Якісні характеристики довгострокових цілей за напрямками діяльності служби управління персоналом (стратегічні функції)		
Забезпечення персоналом; Обмежене наймання персоналу; «омолодження» трудового колективу	Реалізація трудового потенціалу; Активізація використання наявного потенціалу; підвищення продуктивності праці; удосконалення технологій реалізації ТП	Розвиток трудового потенціалу; Концентрація професійно-кваліфікаційного розвитку на можливостях організації; підвищення значущості факторів «соціальний статус персоналу» і «корпоративна культура»
Забезпечити наймання висококваліфікованого персоналу у віці до 35 років за категоріями, що мають перспективні й поточні потреби	Розробити й впровадити в основному виробництві систему «Внутрішній ринок персоналу». Забезпечити ефективне функціонування системи «Стратегічне управління персоналом організації». Упровадити в практику управління персоналом комплекс методів, що стимулюють підвищення кваліфікації й самоосвіту персоналу; застосування «позитивних» моделей виробничої поведінки	Забезпечити професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу на базі навчального центру організації й через мультиплікацію знань. Розробити й розпочати в 2017 р. реалізацію програми "Розвиток корпоративної культури". Сформувати і розпочати реалізацію комплексу заходів щодо підвищення соціального статусу персоналу й іміджу організації

Таким чином, підприємство повинно постійно навчатися і пристосовуватися до нових технік та технологій. Які в свою чергу будуть збільшувати ефективність та покращувати умови праці робітників, що може в свою чергу вплинути на їхню продуктивність праці. Саме тому підприємства постійно оновлює свою техніку, та йде в ногу з новітніми технологіями господарю-

вання, що дає їм перевагу на ринку пропозиції продукції над конкурентами. Оскільки в даний період економічної кризи підприємства знаходяться в стані постійної конкурентної боротьби, тому для отримання максимального прибутку вони повинні постійно відслідковувати напрямки удосконалення системи управління підприємством.

Кожен працівник з плинністю часу вливається в робочу атмосферу і показує нижчі показники праці, ніж тоді, як його прийняли на роботу. Для того, щоб персонал працював результативніше необхідно застосовувати мотиваційний механізм стимулювання праці. Принципи побудови системи мотивації покликані формувати таку поведінку співробітників, яка необхідна для найкращої реалізації стратегії організації. Використовуючи принципи побудови системи стимулювання й мотивації на ПрАТ «Райз-Максимко», потрібно враховувати етнічні або національні особливості праці, а також ті цінності, норми й правила поведінки, які характеризують організаційну культуру даного підприємства.

У процесі функціонування мотивації праці відбувається перехід від актуалізованих потреб, реалізованих за допомогою трудової діяльності, до трудової поведінки, яка відповідає стратегічним цілям підприємства. Показниками дієвості мотивації трудової діяльності можна визначити: включеність або невключеність у трудову діяльність; мотиваційне ядро (яке можна формувати); задоволеність працею, що вирішальною мірою залежить від відповідності характеру виконуваної роботи інтересам людини; трудова поведінка.

Формування системи мотивації повинно здійснюватися на засадах комплексності, тобто така система повинна включати матеріальну і нематеріальну мотивацію. Внутрішня мотивація працівників із врахуванням їхньої участі в нових, перспективних, інноваційних проектах є дуже ефективною. Вона дає змогу самореалізуватися, бути заслужено визнаним, а це, в свою чергу, створює в працівника задоволення від виконаної роботи. На практиці цей чинник часто є більш дієвим, ніж певна матеріальна винагорода. На мою думку, доцільно було б запровадити мотивоване стимулювання працівників

на ПрАТ «Райз-Максимко».

Оскільки заробітна плата (номінальна) і заробітна плата (реальна) виплачуються на підприємстві «Райз-Максимко» своєчасно та в повному обсязі, із врахуванням відпрацьованих годин, тарифної сітки, штатного розпису та із підвищенням тарифних ставок відповідно до державного мінімуму, індексації заробітної плати відповідно до інфляції. Я вважаю, що доцільно було б запровадити додаткову оплату праці, тобто надбавки, за керівництво виробничими бригадами.

Також працівників можна було б про стимулювати до праці використовуючи бонуси. Їх можна було б виплачувати як разові виплати із прибутку товариства (винагороди, премії, додаткові винагороди). Важливим мотивуючим фактором виступили б річний, піврічний, новорічно-різдвяний бонуси, зв'язані, як правило, зі стажем роботи й розміром одержуваної зарплати. Або бонуси: за відсутність прогулів, за вислугу років. Механізм виплати та розміри бонусів можна закласти у Колективний Договір.

Плани додаткових виплат можна запровадити для працівників відділу збуту організації. Це стимулюватиме пошук нових ринків збуту: подарунки фірми, субсидування ділових видатків, покриття особистих видатків, побічно пов'язаних з роботою (ділових відряджень не тільки працівника, але і його дружини або друга в поїздці). Це непрямі видатки, не оподатковані і тому більш привабливі для працівників.

Стимулювання вільним часом як вид мотивації може дати хороший результат для працівників ПрАТ «Райз-Максимко». Зайнятість працівників було б доцільно регулювати через:

- надання працівникам за активну й творчу роботу додаткових вихідних, відпустки, можливості вибору часу відпустки тощо;
- організацію гнучкого графіку роботи;
- скорочення тривалості робочого дня за рахунок високої продуктивності праці.

Трудове або організаційне стимулювання регулюватиме поведінку

працівників на основі виміру почуття їхнього задоволення роботою. Необхідно персоналу забезпечити наявність творчих елементів у його праці, забезпечити можливість участі в управлінні, просування по службі в межах однієї й тієї ж посади, організовувати творчі відрядження.

Якщо запровадити стимулювання, що регулюватиме поведінку працівників на основі вираження суспільного визнання, то це знову ж таки мотивуватиме персонал. На ПрАТ «Райз-Максимко» можна заохочувати працівників, вручаючи їм грамоти, значки, вимпелі, розміщувати фотографії на дошці пошани. Також можна запозичити закордонну практику та вдатись до використання почесних звань й нагород, публічних заохочень. Особливо негативно впливають на працівників публічні догани, тому керівництву товариства слід утримуватись від такого методу дисциплінарного стягнення, який в майбутньому вбиває «творче я» у працівників.

На ПрАТ «Райз-Максимко» працюють як жителі населених пунктів в межах 5-10 кілометрів, так і більш віддалених населених пунктів. Всі працівники добираються до місця роботи своїми силами. Дехто з персоналу витрачає левову частину заробітної плати на оплату проїду до місця роботи. Якщо підприємство зможе оплатити транспортні видатки працівникам, а керівному складу зможе забезпечити повне обслуговування (транспорт з водієм) – це суттєво вплине на мотивацію персоналу. Навіть часткове фінансове обслуговування осіб, пов'язаних із частими роз'їздами з професійною метою сприятиме ефективності праці.

Гарною ідеєю, на мою думку, було б організувати ощадні фонди в межах ПрАТ «Райз-Максимко». Організація ощадних фондів для працівників підприємства з виплатою відсотків не нижче за встановлені НБУ України та пільгові режими нагромадження коштів мотивуватимуть працівників до праці.

Працівники ПрАТ «Райз-Максимко» мають обідню перерву з 13.00 год. до 14.00 год. Кожен працівник харчується тим, що приготував удома і приніс на роботу. Підприємство позиціонувалась би з хорошої сторони, якщо б за-

безпечувало працівників безкоштовними обідами чи виділяло б кошти на харчування.

Доцільно було б, якщо ПрАТ «Райз-Максимко» могло б реалізувати продукцію, що випускається працівниками із суттєвою знижкою, тобто по собівартості. Таким чином можна популяризувати продукцію у межах населених пунктів, де проживають робітники.

Як свідчить якісний аналіз товариства, персонал не поспішає підвищувати рівень своєї кваліфікації та здобувати нову освіту. Посприяти освітньому зросту працівників можна запровадивши стипендіальні програми, тобто виділяти кошти на освіту (покриття видатків на освіту працівників) чи запровадити програми перепідготовки персоналу на стороні (перенавчання). Також хорошим кроком зі сторони керівництва ПрАТ «Райз-Максимко» було б організувати медичне обслуговування працівників або укласти договори з медичними установами. Якщо у підприємства знайдуться на це кошти, то це суттєво вплине на соціальну сторону життя кадрів.

Виділення коштів керівниками підприємства на власне будівництво житла або будівництво на пайових умовах, запровадження програми, пов'язаної з вихованням і навчанням дітей, виділення коштів на організацію дошкільного й шкільного (коледжів) виховання дітей, онуків співробітників фірми; привілейовані стипендії стимулюватимуть працевлаштування молодих спеціалістів, які бачитимуть перспективу не лише для свого майбутнього, а й для майбутнього своєї сім'ї.

Вважаю, що доцільно було б запровадити страхування життя працівників. Страхування за рахунок коштів компанії життя працівника й за символічне відрахування – членів його родини. За рахунок коштів, утримуваних з доходів працівника, при нещасному випадку виплачуватиметься сума, рівна річному доходу працівника; при нещасному випадку, пов'язаному зі смертельним результатом, виплачувана сума подвоїться. Поряд із страхуванням життя можна запровадити медичне страхування як самих працівників, так і членів їх родин.

Виплати, не пов'язані з досягненням певних результатів (компенсації переходу на службу з інших компаній – видатків, пов'язаних з переїздом, продажем, покупкою квартир, нерухомості, працевлаштуванням дружини (чоловіка) і т.д.; премії й інші виплати (у зв'язку з виходом на пенсію або звільненням). Зазначені виплати, що одержали за кордоном назву «золоті парашути», призначені для вищих керівників, звичайно включають додатковий оклад, премії, довгочасні компенсації, обов'язкові (передбачені в компанії) пенсійні виплати й ін. Надання такого роду виплат підкреслює високий у порівнянні з іншими статус працівника. Тому заохочення такого виду мотивуватиме керівний склад персоналу до ефективнішої праці.

На вітчизняних підприємствах часто зустрічається практика існування асоціації із надання кредитів. Було б чудово, якби на ПрАТ «Райз-Максимко» видавала пільгові кредити на будівництво житла, придбання товарів і послуг і т.д. працівникам товариства.

Поширення гнучких соціальних виплат на «придбання» необхідних пільг і послуг для того, щоб працівник у межах установленної суми міг прав самостійно вибрати пільги і послуги, які необхідні саме йому.

Усі вище перелічені форми мотивації і стимулювання праці можна запровадити на ПрАТ «Райз-Максимко» вже в найближчому майбутньому, але не слід забувати, що працівників слід мотивувати не так, як вважають за потрібне вищі керівники підприємства, а так, як хочуть цього самі працівники. Урахування цього принципу є однією з необхідних передумов забезпечення максимальної задоволеності роботою.

Для того, щоб визнатись із конкретною формою мотивації, яка буде найбільш бажаною на підприємстві слід провести анкетування і за його результатами проранжувати фактори, які стимулюють працівників. Також для ефективного мотивування вважаю, що потрібно усунути різні демотивувальні чинники. Такими чинниками можуть бути конфліктність, високий рівень стресів, внутрішній дискомфорт, невиконання обіцянок керівниками, недосяжні цілі й завдання, відсутність необхідних ресурсів для їх виконання, ро-

динні стосунки, відсутність залежності винагороди від індивідуального вкладу працівника. Усунути вплив таких чинників можна завдяки позитивним змінам в організаційній культурі, перерозподілу ресурсів і т.п.

Система мотивування має бути прозорою, щоб кожен працівник зміг би прорахувати, яких зусиль йому необхідно докласти для досягнення конкретного результату. Перед застосуванням системи мотивації, слід врахувати те, що вона повинна реалізовуватись на засадах комплексності, тобто така система повинна включати матеріальну і нематеріальну мотивацію.

Для дієвості мотиваційних систем необхідно враховувати принцип конкурентоспроможності заробітної плати та інших компенсаційних виплат. Для цього доцільно періодично проводити моніторинг Чортківського ринку праці. Конкурентоспроможна заробітна плата, яка відповідає (як мінімум) ринковому рівню в аграрному секторі із врахуванням професійно-кваліфікаційних характеристик працівника максимально знизити ймовірність переманювання працівників конкурентами.

Поетапність формування мотиваційної системи та її ефективність будуть забезпечуватися такими чинниками, як розуміння цілей побудови нової системи, наявність необхідних ресурсів для проведення змін в мотивації, визначення термінів і тривалості проведення цих змін, з'ясування ступенів ризику, фокусування на конкретних цілях, чіткий розподіл обов'язків та відповідальності за проведені заходи зі створення й впровадження системи мотивації.

Для побудови системи мотивування управлінського персоналу необхідно дотримуватися певних принципів. Щоб ця система була ефективною, необхідно брати до уваги мотиватори працівників і їхні пріоритети у визначенні складових частин заробітної плати з врахуванням трудових затрат. Побудова мотиваційних систем має відбуватися поетапно. Для того щоб пропозиції щодо мотивування підтримували всі керівники, необхідно використовувати інструментарій організаційної культури, а також активно залучати управлінський персонал до процесу формування систем мотивації. Для ви-

значення ефективності побудованих систем мотивації належить аналізувати співвідношення та динаміку показників, які характеризують результати виробництва в цілому та величину фонду матеріального стимулювання.

Економіка України все більше поправлена на знання, як форми нематеріального активу, продовжує зростати попит на управлінські кадри високого класу, перед якими постають все складніші завдання в умовах стрімких змін [12]. Це зумовлює розповсюдження концепції професійного розвитку менеджерів, яка основана на пріоритеті постійної практичної підготовки та розвитку управлінських навичок.

У сучасних нестабільних економічних, політичних умовах простежується неспроможність управлінських кадрів ефективно приймати рішення, що зумовлює актуальність питання процесу професіоналізації управлінської діяльності, покращення якого є необхідним фактором для забезпечення підвищення результативності функціонування організацій та держави в цілому у швидко мінливому середовищі.

Як засвідчує загальна практика, успіх організації залежить на пряму від якості керівництва і професіоналізму керівника. Якщо керівники усіх відділів підприємства володітимуть високим рівнем професіоналізму, а керівник зможе організувати працю персоналу задля досягнення стратегічної цілі організації, то таке підприємство очікуватиме висока ефективність виробництва.

Основним напрямком зростання трудового потенціалу є примноження професійних знань менеджерів підприємства з одночасним ростом показника кваліфікації. Адже благополучне керівництво повинне базуватись не лише на досвіді керівника, а й на постійному опануванні ним нових течій в менеджментів персоналу, обміні досвідом із топ-менеджерами.

На даному етапі розвитку і встановлення економічних взаємовідносин із європейськими країнами, для перспективних кадрів висувають все нові та нові вимоги до рівня їхнього професіоналізму, компетенції та кваліфікації. Ці вимоги ґрунтуються на таких позиціях, як: ініціативність, креативність,

вміння швидко обробляти і освоювати великі обсяги інформації, вміння працювати тривалий часу стресовій ситуації, готовність до змін, ініціативність, здатність швидко та самостійно приймати рішення, співпрацювати і переконувати співбесідника, бажання продовжувати вчитись.

Шукати кваліфікованих працівників за межами підприємства не є доцільним, і скоріш за все, це не принесе жаданого результату. Доцільно кадрову політику спрямувати на виявлення власних перспективних, ініціативних працівників і давати їм змогу різноманітними засобами підвищувати кваліфікацію. Саме тому слід налагодити співпрацю з навчальними і консультаційними центрами, що займаються навчанням та перепідготовкою спеціалістів нових професій. Також необхідно використовувати систему безперебійного навчання як працівників управлінської, так і виробничої ланки.

Для підвищення потенціалу трудового колективу ПрАТ «Райз-Максимко» необхідно скласти таку систему підготовки кадрів, яка б базувалась на:

- двотижневому навчанні з наступними співбесідами, атестацією і присвоєнням нових категорій, що в майбутньому давали б право на отримання надбавок і доплат різного роду;

- щомісячних виробничих нарадах та семінарах керівників та спеціалістів в аналогічних аграрних формувань Тернопільської області по обміну досвідом, аналізу стану галузі;

- організації та проведенні районного та обласного конкурсу майстерності масових професій. Це популяризувало б виробничі професії і сприяло росту авторитету працівників, котрі примножують власні знання, удосконалюють навички і вміння, кваліфікацію, досягають високих економічних показників.

Загальним результатом професіоналізації менеджменту праці на ПрАТ «Райз-Максимко» за запропонованою схемою повинен стати професійний ріст працівників (усіх відділів), прийняття якісно-нових економічних рішень і на їхній основі – невідпинний приріст темпів випуску продукції і підвищення

ефективності виробництва.

Але, використовуючи лише суто теоретичну запропоновану базу, підвищення рівня кваліфікації працівників на даному аграрному підприємстві, цього буде недостатньо. Як відомо, теорія і практика – це дві нерозрізненні супутниці, які слідують завжди пліч-о-пліч. Тому в навчальному процесі професіоналізації менеджменту праці потрібно давати якнайменше теоретичних знань на найактуальнішому рівні, досягнутому наукою, і щонайбільше даних про емпіричний досвід. Процес удосконалення керівника кадрами повинен поєднати проблемні питання економічної ситуації з навчанням практичних дій керівника і фахівця в умовах ринкової економіки, з використанням нових підходів до управлінської діяльності. Я вважаю, що доцільно, поряд із суто теоретичними методами професіоналізації менеджменту праці, необхідно поєднати такі практичні активні методи, як:

- ділові ігри;
- аналіз конкретних ситуацій;
- виїзні заняття в межах передових аграрних підприємств галузі;
- обговорення проектів;
- дискусії та полеміки.

Керівникам відділів ПрАТ «Райз-Максимко» важливо не забувати про те, що існує оптимальний період перебування фахівців на керівних посадах. Цей термін становить 5-7 років. Неформальні відносини впливають на керівника з кожним роком все сильніше, тому управитель усе менш об'єктивно оцінює свої дії і вчинки підлеглих. На підприємстві застій керівних кадрів говорить про те, що праця на одному й тому ж місці, однієї й тієї ж людини приховує в собі багато негативних явищ. Пропоную, на ПрАТ «Райз-Максимко» ввести систему періодичного переміщення керівників «по горизонталі».

Професіоналізація менеджменту праці повинна здійснюватись як безупинний процес протягом всього трудового життя працівників. На даний момент в Україні формується на якісно новій основі єдина державна система

перепідготовки і професійного росту кадрів. Таким чином буде налагоджений процес постійного поновлення і поповнення знань і умінь у фахівців. Відповідно до даної системи, перед кожним працівником буде поставлена ціль, яку він повинен досягти протягом обмеженого терміну. І результат, якого досягне робітник напряду впливатиме на діловий ріст фахівця і встановлення відповідної заробітної плати.

У плані соціально-економічного розвитку ПрАТ «Райз-Максимко» слід спрогнозувати створення бажаних умов для уроків, облаштування відповідною матеріально-технічною базою для навчання кадрів. Для трудового колективу повинен бути створений начальний кабінет.

Найбільш раціонально на зборах трудового колективу товариства винести до обговорення питання щодо часу занять, а от керівник кадрового відділу повинен вже самостійно визначитись із складом і чисельністю працівників, загальною тривалістю навчання, порядком підбиття підсумків і оцінки набух знань та умінь тих, хто навчання.

У трудовому колективі ПрАТ «Райз-Максимко» повинна раціонально і ефективно функціонувати система обліку, узагальнення і реалізації пропозицій слухачів. Навчання у межах підприємства необхідно проводити на найвищому рівні, при необхідно залучити викладацький персонал зі сторони. Оскільки професіоналізація менеджменту праці направлена на розвиток ініціативного, творчого мислення працівника, то товариство повинне докласти максимум зусиль для реалізації даної цілі.

Отже, розвиток процесу професіоналізації управлінської діяльності забезпечить швидку реакцію організацій на зміни у зовнішньому динамічному конкурентному середовищі, підвищить адаптаційні здібності, організаційну гнучкість, маневреність існуючого кадрового потенціалу, а також сприятиме оперативності вирішення стратегічних завдань у процесі функціонування та розвитку підприємства.

На основі проведеного аналізу стану управління персоналом на ПрАТ «Райз-Максимко» пропоную покращити діяльність кадрової системи на підп-

приємстві у таких напрямках:

- удосконалити організаційну структуру товариства, з урахуванням думки керівників усіх відділів, тим самим оптимізувати чисельний склад;
- визначити та розробити стратегію управління персоналом, яка одночасно стане невід'ємною частиною загальної стратегії розвитку товариства;
- побудувати ефективну систему управління персоналом, яка активно функціонуватиме із урахуванням динамічного зовнішнього середовища;
- удосконалити наявні мотиваційні механізми управління працею, поряд з ними запустити нові (як матеріального, так і нематеріального плану), діяльність яких позитивно вплине на економічний стан підприємства;
- впровадити систему кадрового планування;
- розробити дієві заходи щодо професіоналізації менеджменту праці, використовуючи наявну матеріально-технічну базу, і з поєднанням державних програм.

Таким чином, будь-які форми і методи роботи з персоналом, які застосовуються на ПрАТ «Райз- Максимко» повинні бути спрямовані на досягнення основної мети діяльності підприємства. Інакше кажучи, менеджмент персоналу буде досконалим та ефективним лише тоді, коли працівники максимально використовуватимуть свій внутрішній потенціал для досягнення завдань, що виникають у процесі діяльності товариства.

Отже, активний розвиток ринку і пов'язаних з цим процес формування економічних відносин породили нові теоретичні уявлення про організацію управління персоналом, критичне осмислення цієї проблеми потребує адекватних сучасному рівню розвитку економіки підходів до вирішення проблем менеджменту праці.

3.2 Економічний ефект, отриманий в результаті запропонованих заходів

Основними шляхами зниження витрат є економія всіх видів ресурсів, що споживаються у виробництві: трудових та матеріальних. Так, значну долю в структурі витрат виробництва займає оплата праці. Тому актуальною є задача зниження трудоемкості продукції, що виготовляється, зростання продуктивності праці, скорочення чисельності персоналу.

Зниження трудоемкості продукції, збільшення продуктивності праці можна досягнути різними шляхами. Найбільш важливі з них – механізація та автоматизація виробництва, розробка та застосування прогресивних, високопродуктивних технологій, заміна та модернізація застарілого обладнання. На даному підприємстві дуже багато застарілого обладнання, яке можна продати без будь-якої шкоди для виробництва. Отримані кошти можна вкласти в нове, ресурсозберігаюче обладнання, яке підвищить фондівіддачу.

Матеріальні ресурси займають 72,88% в структурі витрат на виробництво продукції. Звідси, зрозуміло значення економії цих ресурсів, раціонального їх використання. І знову на перший план тут виступає застосування ресурсозберігаючих технологічних процесів. Важливим є підвищення вимог та застосування вхідного контролю за якістю сировини та матеріалів, які надходить від постачальників.

Скорочення витрат по амортизації основних виробничих фондів можна досягнути шляхом кращого використання цих фондів, максимізації їх завантаження, а також списання з балансу непрацюючого, морально застарілого обладнання.

Доцільно продати деяку кількість виробничих запасів та незавершеного виробництва.

Як і в інших підприємств, в умовах кризи неплатежів у даного підприємства є нестача грошових коштів, проблеми зі збутом (великий обсяг готової продукції на складі) та з отриманням дебіторської заборгованості.

Щодо джерел отримання грошових коштів, то до них відносяться:

- реалізація продукції з негайною оплатою;
- отримання дебіторської заборгованості;
- продаж резервних грошових активів;
- продаж матеріальних і нематеріальних активів (зайвих запасів);
- отримання банківських кредитів;
- залучення інвестицій, приватного капіталу та інших внесків.

Перші чотири шляхи більш доцільні, тому що не приводять до збільшення валюти балансу. В цих випадках грошові кошти формуються шляхом реструктуризації активів. Два останніх – можуть використовуватись для підтримки поточної платоспроможності в крайніх випадках, тому що вони приводять до відволікання залучених фінансових ресурсів від цільового використання.

Щодо управління дебіторською заборгованістю, то найбільш ефективними будуть такі шляхи:

- визначення термінів прострочених залишків на рахунках дебіторів і порівняння цих термінів із середніми показниками в галузі, показниками конкурентів і даними минулих років;
- періодичний перегляд граничної суми кредиту, виходячи з реального фінансового становища клієнтів;
- якщо виникають проблеми з одержанням грошей, то необхідно вимагати заставу на суму, не меншу, ніж сума на рахунку дебітора;
- використання арбітражних судів для стягнення боргів при наявності порук чи гарантій;
- продаж рахунків дебіторів факторинговій компанії чи банку, що надає факторингові послуги, якщо це вигідно;

- при продажу великої товарної партії негайне виставлення рахунку покупцю;
- використання циклічної виписки рахунків для підтримання однаматності операцій;
- відправлення поштою рахунків покупцям за декілька днів до настання терміну платежу;
- страхування кредитів для захисту від значних збитків за безнадійними боргами;
- обминання дебіторів з високим ризиком, наприклад, якщо покупці належать до країни чи галузі, що переживають істотні фінансові труднощі.

Слід приділити значну увагу збуту продукції за готівку. Цьому має сприяти правильна маркетингова політика (пошук нових, більш платоспроможних споживачів продукції, нових ринків, розширення збутової мережі тощо). Треба розробити гнучку систему знижок та кредитування для оптових покупців, вивчити ефективність організації та проведення сезонних розпродаж зі знижками в ціні. Ці всі заходи будуть закладом підвищення виручки, а також прибутку, що, в свою чергу, дозволить підвищити рентабельність капіталу.

Тобто вихід з ситуації – удосконалення виробництва та розширення збутової мережі, з метою нарощення обсягів реалізації та надходження коштів на поточний рахунок.

Процес управління вартістю залученого капіталу за рахунок зовнішніх джерел характеризуються високим рівнем складності і потребує відповідної кваліфікації виконавців.

Не слід також нехтувати позиковим капіталом. В розвинутих країнах за питомою вагою у складі залучених джерел фінансування значне місце займають саме банківські кредити та кредиторська заборгованість, в тому числі комерційний і товарний кредити. Необхідність кредиту як джерела поповнення фінансових ресурсів підприємства визначається характером кругообігу

основних і оборотних активів. Як джерело фінансування, позиковий капітал теж має свої особливості:

- відносна простота формування базових показників оцінки вартості. Це вартість обслуговування боргу в формі процентів за кредит;
- виплати по обслуговуванню боргу відносяться на собівартість, що зменшує розмір оподатковуваної бази підприємства, тобто розмір вартості позикового капіталу зменшується на ставку податку на прибуток;
- вартість залучення позикового капіталу має високу ступінь зв'язку з рівнем кредитоздатності підприємства, оціненого кредитором. Чим вище кредитоздатність підприємства по оцінці кредитора, тим нижче вартість залученого позикового капіталу;
- залучення позикового капіталу пов'язано із зворотним грошовим потоком по обслуговуванню боргу та по погашенню зобов'язань по основній сумі боргу.

Вартість внутрішньої кредиторської заборгованості при визначенні вартості капіталу враховується по нульовій ставці, тому що це, фактично, безплатне фінансування підприємства. Але не можна збільшувати суму капіталу за рахунок цього джерела, бо якщо кошти затримуються на тривалий час в обігу і своєчасно не повертаються, це може стати причиною простроченої кредиторської заборгованості, що в кінці призведе до сплати штрафів, санкцій та погіршення фінансового стану.

Щодо позикового капіталу, то у підприємства при існуючій структурі коштів і низькій рентабельності активів у порівнянні з процентними ставками за кредит є дуже незначні можливості по його залученню. Треба в першу чергу вирішувати збутові проблеми і підвищувати кредитоздатність підприємства.

Показник оборотності дебіторської заборгованості – показник ділової активності, який вказує на ефективність управління заборгованістю клієнтів і інших дебіторів. Значення коефіцієнта демонструє кількість оборотів дебіторської заборгованості, тобто скільки разів дебітори погасили свої зобов'я-

зання перед компанією. Показник розраховується як співвідношення виручки (чистого доходу) до середньої за період суми дебіторської заборгованості.

Складно сформулювати однозначний висновок про вплив дебіторської заборгованості на фінансовий стан підприємства. З одного боку, дебітори відволікають фінансові ресурси підприємства. Це може привести до збільшення фінансових витрат у зв'язку з необхідністю додаткового залучення кредитних коштів. Однак з іншого боку, збільшення товарного кредитування клієнтів дозволяє підвищити рівень збуту, адже в багатьох сферах можливість отримати товар і оплатити його пізніше є важливим. Якщо витрати на залучення додаткових позикових коштів на надання товарних кредитів перевищують прибуток від збільшення продажів, то в цьому випадку зниження оборотності дебіторської заборгованості буде мати позитивний ефект на роботу підприємства. В інших випадках збільшення оборотності дебіторської заборгованості буде мати позитивний ефект на роботу підприємства.

Варто розглянути показник в динаміці за досліджуваний період. У більшості випадків збільшення оборотності дебіторської заборгованості буде позитивною тенденцією для підприємства (але завжди потрібно враховувати ситуацію, яка описана вище).

Нормативне значення показника оборотності дебіторської заборгованості в сільському господарстві 4.8 раз на рік.

Зазвичай проблемою є зниження оборотності дебіторської заборгованості. Якщо така проблема виникла лише один раз, то необхідно активізувати роботу з повернення коштів компанії. Якщо це системна проблема, то необхідно сформулювати комплексну і чітку політику надання товарних кредитів клієнтам. Наприклад, слід розділити всіх клієнтів по групах виходячи з історії співпраці, важливості кожного з них і поточного фінансового стану. Слід вибрати стиль поведінки: консервативний, звичайний або агресивний. Залежно від цього слід вибрати - чи буде компанія кредитувати тільки найбільш надійних клієнтів (консервативний варіант), або

буде намагатися максимізувати рівень збуту і кредитувати всіх крім потенційних банкрутів (агресивний варіант).

Формула розрахунку показника оборотності дебіторської заборгованості:

Показник оборотності дебіторської заборгованості = Виручка / Середньорічна сума дебіторської заборгованості. Середньорічна сума дебіторської заборгованості може бути розрахована наступним чином:

Середньорічний обсяг дебіторської заборгованості (оптимальний спосіб) = Сума значень дебіторської заборгованості на кінець кожного робочого дня / Кількість робочих днів.

Середньорічний обсяг дебіторської заборгованості (при наявності тільки щомісячних даних) = Сума значень дебіторської заборгованості на кінець кожного місяця / 12

Середньорічний обсяг дебіторської заборгованості (при наявності тільки річних даних) = (Дебіторська заборгованість на початок року + Дебіторська заборгованість на кінець року) / 2.

Таблиця 3.4 - Дані для розрахунку оборотності дебіторської заборгованості на підприємстві (одиниця виміру: тис. грн.)

Баланс	На 31.12.2017	На 31.12.2016	На 31.12.2015
Активи			
II. ОБОРОТНІ АКТИВИ			
Дебіторська заборгованість	77	71	55
Разом по розділу II	261	266	253
Баланс	305	311	299
Звіт про фінансові результати		На 31.12. 2017	На 31.12.2016
Виручка	988		965

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості (2017р.) = $988 / (77/2 + 71/2) = 13,35$

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості (2016) = $965 / (71/2 + 55/2) = 15,32$

Таким чином, існує проблема постійного зниження оборотності дебіторської заборгованості ПрАТ «Райз-Максимко». Якщо в 2016 р дебіторська заборгованість підприємства зробила 15,32 обороти, то в 2017 р. - тільки 13,35 оборотів. Для вирішення проблеми необхідно відкоригувати поточну політику управління дебіторською заборгованістю і працювати тільки на умовах передоплати з клієнтами, які не платять вчасно за надані послуги.

Діяльність суб'єктів господарювання потребує сучасних підходів щодо платіжно-розрахункових взаємозв'язків між підприємствами, правильне здійснення обліку та проведення ефективного аналізу дебіторської заборгованості для прийняття управлінських рішень. Сьогодні в умовах фінансово-економічної кризи, щоб не втратити свої кошти необхідно проводити постійний моніторинг заборгованості, своєчасно висувати претензії щодо боргів та запобігати безнадійним боргам на підприємстві.

Правильна організація і методика аналізу дебіторської заборгованості підприємства дозволить приймати ефективні управлінські рішення щодо повернення боргів, дозволить спрогнозувати надходження коштів.

З метою ефективного управління дебіторською заборгованістю підприємство має виконувати певні заходи (табл. 3.5), проте керівники підприємств здебільшого ігнорують проведення її комплексного фінансового аналізу, не розуміючи, яку користь при цьому втрачають.

Адже управління дебіторською заборгованістю потребує зваженого наукового підходу.

Таблиця 3.5 - Заходи для ефективного управління дебіторською заборгованістю

Заходи	Зміст реалізації заходів
1	2
Попередня перевірка клієнтів	Підприємство має здійснювати попередню перевірку клієнтів щодо можливості своєчасного погашення ними заборгованості
Формування рейтингу кредитоспроможності клієнтів	Сформувати рейтинг кредитоспроможності клієнтів і відмовитися від подальшої співпраці з клієнтами з низьким кредитним рейтингом. При цьому потрібно врахувати такі чинники, як загальний термін співробітництва із клієнтом, середньомісячний обсяг продажів або вартість наданих послуг, швидкість обороту дебіторської заборгованості клієнта, суми й терміни простроченої дебіторської заборгованості, оцінка важливості клієнта для організації
Визначення умов надання товарного кредиту	Визначити критерії надання товарного кредиту, його граничний розмір, терміни відстрочення повернення боргу, розмір та порядок надання знижок, форму штрафних санкцій
Класифікація дебіторської заборгованості за різними ознаками	Класифікувати дебіторську заборгованість за різними ознаками (за боржниками, строками виникнення та термінами погашення, підставами виникнення дебіторської заборгованості) з метою встановлення групи основних клієнтів, які забезпечують підприємству найбільший прибуток і втрачати яких небажано; визначити групи неплатників, у яких необхідно вимагати термінове погашення боргу; встановити види продукції чи наданих послуг, за якими найбільш імовірно виникнення заборгованості
Планування заходів по роботі з кожним клієнтом	Розробити план заходів по роботі з кожним клієнтом з визначенням термінів, відповідальних, оцінки витрат, а також отриманого ефекту
Ведення реєстру дебіторської заборгованості	Організувати ведення реєстру дебіторської заборгованості та виокремити прострочену дебіторську заборгованість
Оцінювання вартості й швидкості обороту дебіторської заборгованості	Провести реальне оцінювання вартості та швидкості обороту дебіторської заборгованості
Встановлення зв'язку системи мотивації персоналу з розміром дебіторської заборгованості	Встановити зв'язок системи мотивації персоналу з розміром дебіторської заборгованості, а також розробити та затвердити положення про мотивацію за досягнутими результатами
Контроль за погашенням дебіторської заборгованості	Внести інформацію щодо запланованих сум погашення дебіторської заборгованості до фінансового плану підприємства і здійснювати контроль за його виконанням
Запровадження сучасних методів управління дебіторською заборгованістю	Запроваджувати інші сучасні методи управління дебіторською заборгованістю, такі як факторинг, страхування фінансових ризиків, використання оплати векселями

Усі перелічені заходи та методи управління дебіторською заборгованістю сприятимуть зниженню ступеня ризику неоподержання грошових коштів від боржників, допоможуть налагодити ефективну кредитну політику на підприємстві, що у свою чергу безпосередньо сприятиме підвищенню рівню прибутковості виробничо-господарської діяльності аграрних підприємств в Україні.

Висновки до 3 розділу

Таким чином, будь-які форми і методи роботи з персоналом, які застосовуються на ПрАТ «Райз- Максимко» повинні бути спрямовані на досягнення основної мети діяльності підприємства. Інакше кажучи, менеджмент персоналу буде досконалим та ефективним лише тоді, коли працівники максимально використовуватимуть свій внутрішній потенціал для досягнення завдань, що виникають у процесі діяльності товариства.

Розвиток процесу професіоналізації управлінської діяльності забезпечить швидку реакцію організацій на зміни у зовнішньому динамічному конкурентному середовищі, підвищить адаптаційні здібності, організаційну гнучкість, маневреність існуючого кадрового потенціалу, а також сприятиме оперативності вирішення стратегічних завдань у процесі функціонування та розвитку підприємства.

Отже, активний розвиток ринку і пов'язаних з цим процес формування економічних відносин породили нові теоретичні уявлення про організацію управління персоналом, критичне осмислення цієї проблеми потребує адекватних сучасному рівню розвитку економіки підходів до вирішення проблем менеджменту праці.

Удосконалення виробництва та розширення збутової мережі проводити з метою нарощення обсягів реалізації та надходження коштів на поточний

рахунок.

Варто зазначити, що дебіторська заборгованість є невідомною складовою операційної діяльності підприємства. Проте для поліпшення процесів, що протікають на підприємстві та пов'язані з дебіторською заборгованістю, варто проводити її аналіз. Це своєю чергою дасть змогу визначити оптимальні розміри дебіторської заборгованості, що не буде перешкоджати нормальній роботі підприємства. При цьому слід зазначити, що малі розміри дебіторської заборгованості свідчать про низькі обсяги продаж, а великі розміри – про вилучення певної кількості грошової маси з обороту.

Аналізуючи дебіторську заборгованість підприємств, потрібно розглядати фактори, які на сучасному етапі розвитку підприємств дають змогу покращити механізм формування та використання активів. Тому для ефективного управління дебіторською заборгованістю необхідно, перш за все, розробити стандарти, кредитування, які дають змогу за допомогою аналізу платоспроможності потенційних дебіторів визначити строки кредитування. А також для вирішення поставленої проблеми необхідно враховувати міжнародний досвід і застосовувати його на підприємствах України.

4 ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Для виконання трудових обов'язків в сфері економіко-гуманітарної діяльності з урахуванням положень нормативних вимог з безпеки праці, та для практичної реалізації теми: «Дослідження основних показників роботи суб'єктів господарювання», передбачається засвоєння основних заходів з охорони праці на робочих місцях в адміністративних приміщеннях.

4.1 Аналіз потенційних небезпек

Обладнання, яке використовується можна умовно розділити на дві групи:

- обладнання, яке безпосередньо забезпечує робочий процес (наприклад, комп'ютерна та різноманітна периферійна техніка при роботах в офісі);
- обладнання, яке підтримує комфортні умови праці (наприклад, опалювальні прилади, кондиціонери, іонізатори повітря для забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату в приміщеннях).

До основних небезпечних факторів трудового процесу відносяться:

- ураження електричним струмом, у наслідок несправності електрообладнання, невиконання правил техніки безпеки при користуванні електричним обладнанням, що може призвести до електротравм різного ступеню або навіть до летального наслідку [21, 22];
- механічне травмування в наслідок не раціонального розташування робочих місць, що є порушенням вимог ергономіки;
- підвищенні нервово-психічні навантаження, внаслідок специфіки роботи, а саме постійний контакт з клієнтами, колегами по роботі, керівництвом, контрагентами при вирішенні робочих питань (деякі з них можуть бути конфліктними, суперечливими), що може викликати емоційний дискомфорт,

внутрішнє роздратування та емоційну нестабільність під час короткотривалих певних негативних ситуацій, та може призвести до захворювань нервової системи, зниження насаги на працю та стресових станів;

- захворювання кістково-м'язового апарату, у зв'язку з тривалим статичним напруженням м'язів спини, шиї, рук і ніг, що призводить до ушкодження опорно-рухового апарату;

- негативний вплив електромагнітних (в тому числі і рентгенівських) випромінювань при використанні моніторів персональних комп'ютерів (далі ПК) з електронно-променевою трубкою, що призводить до погіршень зору, зниження імунітету;

- недостатнє або надмірне освітлення робочих місць, в зв'язку з несправністю, або хибним вибором освітлювальних приладів, в зв'язку з неправильним розташуванням робочих місць по відношенню до джерел природного та штучного освітлення, що призводить до погіршення зору або ефекту засліплення;

- пряма і відбита від екрана ПК блескність, що призводить до роздратованості та повільного процесу роботи;

- дискомфортний рівень шуму, який створюється перетворювачем напруги електронно-обчислювальної машини (далі ЕОМ), її технічною периферією, а також при спілкуванні працівників, що призводить до роздратування та зниження працездатності;

- незадовільні параметри мікроклімату в робочих приміщеннях, у зв'язку із відсутністю приладів, що забезпечують необхідний повітрообмін та опалювальних систем, які можуть викликати загальні захворювання;

- можливість загоряння, в зв'язку з порушенням правил протипожежної безпеки, використанням несправного електрообладнання, або відсутністю систем пожежної сигналізації і пожежогасіння, що призводить до пожежі;

- неправильні дії персоналу в умовах надзвичайних ситуацій, які призводять до паніки та загибелі людей.

4.2 Заходи по забезпеченню безпеки

У приміщенні офісу застосовується широке різноманіття електроприладів: персональні комп'ютери, принтери, ксерокси, факси, освітлювальні прилади, кондиціонери, побутові електроприлади тощо. Небезпека ураження електричним струмом при використанні цих приладів з'являється при недотриманні заходів обережності, а також при відмові або несправності цього обладнання. Наслідки ураження електричним струмом залежать від багатьох факторів: опору організму, величини, тривалості дії, роду і частоти струму, шляхів його проходження через життєво важливі органи, умов зовнішнього середовища.

Для запобігання ураження електричним струмом встановлено електроустаткування, яке відповідає вимогам: ПУЕ («Правила устрою електроустановок») [20, 21] і ГОСТ 12.1.030-81 (2001) «ССБТ. Электробезопасность. Защитное заземление, зануление», величина опору захисного заземлення електрообладнання приміщення - 4 Ом; НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила устройства электроустановок. Электрооборудование специальных установок», приміщення, в якому розташовуються ЕОМ, різноманітне устаткування, відноситься до класу пожеже небезпечної зони П-Па, тому передбачений мінімальний ступінь захисту ізоляції обладнання IP44; ГОСТ 12.1.009-76 (1999) «ССБТ. Электробезопасность. Термины и определения» обладнання офісу має подвійну ізоляцію, яка складається з робочої та додаткової ізоляції; ГОСТ 12.2.007.0-75* (2001) «ССБТ. Изделия электротехнические. Общие требования безопасности»[22] ЕОМ, периферійні пристрої ЕОМ та устаткування для обслуговування, ремонту та налагодження ЕОМ по способу захисту людини від ураження електричним струмом, належать до І класу, оскільки мають подвійну ізоляцію, елемент для заземлення та провід для приєднання до джерела живлення, що має заземлюючу жилу і вилку з заземлюючим контактом. Експлуатація електроустановок і електроустаткування проводиться

відповідно до НПАОП 40.1-1.01-97 «Правила безпечної експлуатації електроустановок» та НПАОП 40.1-1.21-98 «Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів».

Ймовірність механічного травмування може виникнути внаслідок не раціонального розташування робочих місць, захаращення робочих місць або у зв'язку з недбалістю та неуважністю обслуговуючого персоналу. Для виключення травматизму згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин»[24, 25] зроблено більш зручне та раціональне розташування робочих місць, таким чином збільшена відстань між ними, яка відповідає нормованим значенням (площа на одне робоче місце має становити не менше ніж $6,0 \text{ м}^2$, а об'єм не менше ніж $20,0 \text{ м}^3$).

У зв'язку із стресовими ситуаціями та нервово-емоційними навантаженнями у працівників може виникнути ймовірність захворювань загально-невротичного характеру.

З метою зниження нервово-емоційного напруження, стомлення зорового аналізатора, поліпшення мозкового кровообігу, подолання несприятливих наслідків гіподинамії, запобігання втоми, згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» для робітників із застосування ЕОМ, передбачені регламентовані перерви для відпочинку тривалістю 15 хвилин через кожні дві години, а також обладнані побутові приміщення для відпочинку під час роботи, кімната психологічного розвантаження. В кімнаті психологічного розвантаження передбачені пристрої для приготування й роздачі тонізуючих напоїв, а також місця для занять фізичною культурою.

Для оптимізації відносин у колективі проводяться тренінги з залучанням психологів на теми: «Адаптація у новому колективі», «Поведінка в суспільстві».

Для запобігання кістково-м'язових порушень у зв'язку з тривалим статичним напруженням м'язів спини, шиї, рук і ніг необхідно виконувати фізичні вправи 2-3 рази протягом робочого часу.

4.3 Заходи по забезпеченню виробничої санітарії та гігієни праці

Внаслідок роботи за ПК, на фізіологію людини негативно впливають електромагнітні випромінювання. Щоб зменшити наслідки впливу на людину та знизити негативні показники у робочій зоні до допустимих значень, згідно з ГОСТ 12.2.007.0-75 «Изделия электротехнические. Общие требования безопасности», вироби, які створюють електромагнітні поля, повинні мати захисні елементи (екрани, поглиначі і т.д.). Вимоги до захисних елементів повинні бути вказані в стандартах та технічних умовах на конкретні види виробів. Згідно з НПАОП 0.00-1.28-10 «Правила охорони праці під час експлуатації електронно-обчислювальних машин» та ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» [25], на робочих місцях обладнаних ПК встановлені рідкокристалічні монітори, які не є джерелами рентгенівського та електромагнітного випромінювань.

У зв'язку з невдалим віддзеркаленням світла виникає пряма і відбита від екрана ПК блискіть. Для запобігання роздратованості та повільного процесу роботи, робочі місця розміщені таким чином, щоб прямі промені сонця не попадали безпосередньо на екран, на вікнах передбачені жалюзі. Також допоміжні настільні освітлювальні прилади розміщені таким чином, щоб світло попадало на клавіатуру, а не на екран.

Основними причинами недостатньої або надмірної освітленості робочих місць є несправність або хибний вибір освітлювальних приладів, неправильне розташування робочих місць по відношенню до джерел освітлення.

Незадовільна освітленість на робочому місці або на робочій зоні може бути причиною зниження продуктивності та якості праці, отримання травм. Недостатнє або надмірне освітлення викликає зоровий дискомфорт, що виражається у відчутті незручності або напруженості. Тривале перебування в умовах зорового дискомфорту призводить до розсіювання уваги, зменшення зосередженості, зоровий і загальний втомі.

У офісному приміщенні, згідно ДБН В.2.5-28-2006 «Інженерне обладнання будинків і споруд [24]. Природне і штучне освітлення» передбачене природне та штучне освітлення. Природне освітлення здійснено через світлові прорізи, які забезпечують коефіцієнт природної освітленості (КПО) не нижче 1,5%. Для захисту від прямих сонячних променів, які створюють прямі та відбиті відблиски на поверхні екранів і клавіатури, передбачено сонцезахисні пристрої, на вікнах встановлені жалюзі або штори.

Розрахунок загального штучного освітлення в приміщенні офісу розмірами $A \times B \times H = 15,5 \times 7 \times 3,2$ м, з висотою робочої поверхні $h_p = 0,8$ м, нормованим значенням штучного освітлення для кабінету $E_n = 300$ лк.

1. Розраховуємо кількість рядів світильників у приміщенні N_p :

$$N_p = \frac{B}{(H - h_p) \cdot \left[\frac{1}{h} \right]}, \text{ шт}; \quad (4.1)$$

де B – ширина приміщення, м;

H – висота приміщення, м;

h_p – висота робочої поверхні, м;

$\left[\frac{1}{h} \right]$ – числове значення коефіцієнта світильника;

$$N_p = \frac{7}{(3,2 - 0,8) \cdot 1,4} = 3, \text{ шт.}$$

2. Визначаємо максимально припустиму відстань між рядами світильника $L_{\max}$:

$$L_{\max} = \frac{B}{N_p}, \text{ м}; \quad (4.2)$$

де B – ширина приміщення, м;

N_p – кількість рядів світильників у приміщенні, шт;

$$L_{\max} = \frac{7}{3} = 2,33, \text{ м}.$$

3. Визначаємо значення індексу приміщення i , що характеризує співвідношення розмірів освітлювального приміщення і висоти розміщення світильників:

$$i = \frac{A \cdot B}{(H - h_p) \cdot (A + B)}, \quad (4.3)$$

де A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

H – висота приміщення, м;

h_p – висота робочої поверхні, м;

$$i = \frac{15,5 \cdot 7}{(3,2 - 0,8) \cdot (15,5 + 7)} = 2.$$

4. Визначаємо значення коефіцієнта використання світлового потоку η , створюваного растровим світильником типу ЛПО.

Вибирається з урахуванням відбиття поверхонь приміщення та індексу приміщення і дорівнює $\eta = 54 \%$.

5. Визначаємо сумарний світловий потік освітлювальної установки у даному приміщенні Φ_{Σ} :

$$\Phi_{\Sigma} = \frac{E_H \cdot A \cdot B \cdot k_z \cdot z}{\eta}, \text{ лм}, \quad (4.4)$$

де E_H – рівень нормованого загального освітлення, лк;

A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

k_z – коефіцієнт запасу (для кабінету $k_z = 1,4$);

z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості (відношення середньої освітленості до мінімальної освітленості), як правило дорівнює (для люмінесцентних ламп $z = 1,1$);

η – коефіцієнт використання світлового потоку;

$$\Phi_{\Sigma} = \frac{300 \cdot 15,5 \cdot 7 \cdot 1,4 \cdot 1,1}{0,54} = 92827,78, \text{ лм.}$$

6. Визначаємо умовну загальну кількість світильників у приміщенні N_{cv}^* :

$$N_{cv}^* = \frac{A \cdot B}{L_{\max}^2}, \text{ шт.}, \quad (4.5)$$

де A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

$L_{\max}$ – максимально припустима відстань між рядами світильників, м;

$$N_{cv}^* = \frac{15,5 \cdot 7}{2,33^2} = 20, \text{ шт.}$$

7. Розраховуємо світловий потік умовного джерела світла $\Phi_{\text{л}}^*$:

$$\Phi_{\text{л}}^* = \frac{\Phi_{\Sigma}}{N_{\text{л}}^*}, \text{ лм}; \quad (4.6)$$

де Φ_{Σ} – сумарний світловий потік освітлювальної установки, лм;

$N_{\text{л}}^*$ – загальна кількість ламп у світильнику, яка розраховується за формулою:

$$N_{\text{л}}^* = N_{\text{св}}^* \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.7)$$

де: n – кількість ламп у світильнику, шт;

$$N_{\text{л}}^* = 20 \cdot 4 = 80, \text{ шт};$$

$$\Phi_{\text{л}}^* = \frac{92827,78}{80} = 1160,35, \text{ лм}.$$

8. Знаходимо коефіцієнт m – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи $\Phi_{\text{л}}^*$ та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи $\Phi_{\text{л}}$:

$$m = \frac{\Phi_{\text{л}}^*}{\Phi_{\text{л}}}, \quad (4.8)$$

$$m = \frac{1160,35}{1150} = 1,009.$$

9. Визначаємо оптимальну (фактичну) кількість світильників у приміщенні $N_{\text{св}}$:

$$N_{\text{св}} = N_{\text{св}}^* \cdot m, \text{ шт.}, \quad (4.9)$$

де $N_{\text{св}}^*$ – умовна загальна кількість світильників у приміщенні, шт;

m – співвідношення між розрахунковим світловим потоком лампи та фактичним світловим потоком вибраної стандартної лампи;

$$N_{\text{св}} = 20 \cdot 1,009 = 21, \text{ шт}.$$

10. Визначаємо фактичну кількість ламп у приміщенні $N_{\text{л}}$:

$$N_{\text{л}} = N_{\text{св}} \cdot n, \text{ шт}; \quad (4.10)$$

де $N_{\text{св}}$ – оптимальна (фактична) кількість світильників у приміщенні, шт;

n – кількість ламп у світильнику, шт;

$$N_{\text{л}} = 21 \cdot 4 = 84, \text{ шт.}$$

11. Визначаємо загальну розрахункову освітленість E_p у приміщенні, що створюється при застосуванні стандартних ламп:

$$E_p = \frac{\Phi_{\text{л}} \cdot N_{\text{л}} \cdot \eta}{A \cdot B \cdot k_z \cdot z}, \text{ лк}, \quad (4.11)$$

де $\Phi_{\text{л}}$ – фактичний світловий потік вибраної стандартної лампи, лм;

$N_{\text{л}}$ – фактична кількість ламп у приміщенні, шт;

η – коефіцієнт використання світлового потоку;

A – довжина приміщення, м;

B – ширина приміщення, м;

k_z – коефіцієнт запасу;

z – коефіцієнт нерівномірності (мінімальної) освітленості;

$$E_p = \frac{1150 \cdot 84 \cdot 0,54}{15,5 \cdot 7 \cdot 1,4 \cdot 1,1} = 312, \text{ лк.}$$

Виходячи з розрахунку загальне штучне освітлення в приміщенні офісу дорівнює 312 лк, що відповідає нормованому значенню освітлення і яке забезпечується за допомогою 21 растрового світильника типу ЛПО.

Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях приміщення відповідають вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» та ДСН 3.3.6.037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інфразвуку». Зниження рівня шуму в приміщенні здійснено за допомогою:

- використання більш сучасного обладнання;
- розташування принтерів та різноманітного устаткування колективного користування на значній відстані від більшості робочих місць працівників;
- переведення жорсткого диска в режим сну (Standby), якщо комп'ютер

не працює протягом визначеного часу;

- використання блоків живлення ПК з вентиляторами на гумових підвісках;

Неправильне проектування або несправність систем опалення та вентиляції в приміщенні офісу може призвести до негативних впливів на здоров'я працівників у вигляді простудних захворювань, перегрівань, проблем із дихальними шляхами тощо.

Метеорологічні умови в приміщенні офісу – температура повітря, відносна вологість повітря й швидкість його переміщення відповідають встановленим санітарно-гігієнічним вимогам ДСН 3.3.6.042-99 «Державні санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень» і ГОСТ 12.1.005-88 (1991) «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»[25,26]. Роботи в офісному приміщенні, належать до категорії Іб - легка робота, тому передбачені наступні оптимальні значення параметрів мікроклімату:

- у холодний період року: температура 21-23°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,1 м/с;

- у теплий період року: температура 22-24°C; відносна вологість: 40-60%; швидкість переміщення повітря: 0,2 м/с.

Забезпечення таких параметрів мікроклімату досягається оснащенням приміщень пристроями кондиціонування, вентиляції та дезодорації повітря, системами опалювання.

Оптимальні рівні позитивних (n+) і негативних (n-) іонів у повітрі приміщення з ВДТ відповідають вимогам ГН 2152-80 «Санітарно-гігієнічні норми допустимих рівнів іонізації повітря виробничих та громадських приміщень» і становить: $n^+ = 1500-30000$ (шт. на 1см^3); $n^- = 3000-5000$ (шт. на 1см^3). Підтримку оптимального рівня легких позитивних і негативних аероіонів у повітрі на робочих місцях забезпечуються за допомогою біполярних коронних аероіонізаторів.

4.4 Заходи з пожежної безпеки

Горінням називається складний фізико-хімічний процес взаємодії горючої речовини та окислювача, який супроводжується виділенням тепла та випромінюванням світла.

Процес горіння призводить до пожежі.

Пожежа – неконтрольоване горіння поза спеціальним вогнищем, що розповсюджується в часі і просторі.

Комплекс протипожежних заходів для офісного приміщення обладнаного ПК з ВДТ розроблений згідно вимог НАПБ А.01.001-2014 «Правила пожежної безпеки в Україні» [29, 30].

Виходячи з аналізу речовин та матеріалів, які використовуються при роботі у приміщенні обладнаному ПК з ВДТ [30]:

- згідно ДСТУ EN 2:2014 «Класифікація пожеж (EN 2:1992, EN 2:1992/A1:2004, IDT)» у офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ можлива пожежа класів – А (пожежа, що супроводжується горінням твердих матеріалів) та Е (горіння електроустановок, що перебувають під напругою до 1000 В);

- відповідно до вимог ДСТУ Б В.1.1-36:2016 «Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою», воно належить до категорії «Д» з пожежної небезпеки – простір у приміщенні, у якому перебувають тверді горючі речовини та матеріали.

Оскільки офісне приміщення обладнане ПК з ВДТ належить до категорії «Д» з пожежної небезпеки, тому відповідно до вимог ДБН В.1.1-7:2016 «Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги» воно має II ступінь вогнестійкості [30].

Обладнання, силові та освітленні мережі офісного приміщення обладнаного ПК з ВДТ відповідають вимогам пожежної безпеки, оскільки викона-

ні відповідно до вимог НПАОП 40.1-1.32-01 «Правила будови електроустановок. Електрообладнання спеціальних установок», та мають ступінь захисту ізоляції обладнання IP44 яка відповідає класу пожежанебезпечної зони П-Па до якої належить приміщення [29].

З технічних та організаційних заходів запобігання пожеж в офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ передбачені наступні протипожежні заходи:

- згідно вимог ДБН В.2.5-56:2014 «Системи протипожежного захисту» [30], в офісному приміщенні обладнаному ПК з ВДТ встановлена система пожежної й охоронної сигналізації «Сигнал-ВК6». Яка забезпечує виявлення теплових і димових ознак пожежі і місця виникнення пожежі з точністю до місця розміщення датчика;

- оскільки офісне приміщення що обладнане ПК з ВДТ має площу 108,5 м², тому відповідно до вимог п. 5 розділу VI «Вибір типу та необхідної кількості вогнегасників», «Правил експлуатації та типових норм належності вогнегасників», затверджених наказом МВСУ 15.01.2018 № 25 та зареєстрованих в МІОУ 23.02.2018 р. за № 225/31677 для гасіння електроустановок, що знаходяться під напругою, передбачені вуглекислотні вогнегасники типу ВВК-5 у кількості 3 штуки. Додатково, на кожному поверсі будівлі, в якій розміщене приміщення обладнане ПК з ВДТ, передбачене два переносних порошкових вогнегасника – ВП-5. Відстань між вогнегасниками та місцями можливих загорянь не перевищує 10 м [31].

4.5 Заходи по забезпеченню безпеки в надзвичайних ситуаціях

Заходи щодо захисту робітників і службовців промислового об'єкта та непрацюючого населення у випадку аварії на радіаційно-небезпечному об'єкті.

Радіоактивне забруднення є наслідком аварії на радіаційно-небезпечному об'єкті (РНО), а також аварій транспортних засобів з ядерними енергетичними установками або установками, що перевозять радіоактивні речовини (РР). Аварії на радіаційно небезпечних об'єктах можуть супроводжуватися також пожежами, руйнуваннями й іншими наслідками.

Основними заходами захисту населення при виникненні радіоактивного забруднення є [27, 28]:

- використання засобів колективного та індивідуального захисту (ЗІЗ);
- застосування засобів медичної профілактики;
- дотримання необхідних режимів поведінки;
- евакуація;
- обмеження доступу на забруднену територію;
- заборона споживання забруднених продуктів харчування і води;
- санітарна обробка людей, дезактивація одягу, техніки, споруджень, території, доріг та інших об'єктів.

Відповідно до прогнозів здійснюється оповіщення населення про небезпеку і даються вказівки про укриття в захисних спорудах, використання засобів медичної профілактики і дотримання режимів поведінки. Оповіщення здійснюється на всю глибину зони небезпечного радіоактивного забруднення, у якій можна очікувати радіаційне ураження населення. В першу чергу оповіщається населення районів, які безпосередньо прилягають до об'єкта, потім більш віддалених. Населення за сигналом оповіщення ховається в захисних спорудах, а за їх відсутністю - у житлових та виробничих будинках і перебуває в них до одержання подальших вказівок.

При виникненні аварії силами обслуговуючого персоналу й аварійних служб проводяться заходи щодо ліквідації запобігання викиду РР в атмосферу. Силами пожежних підрозділів здійснюється локалізація і гасіння пожеж. Одночасно на об'єкті проводяться рятувальні роботи, які полягають у рятуванні потерпілих із завалів, палаючих будинків і забруднених ділянок, надан-

ні їм медичної допомоги і переміщенні в захисні споруди чи на незабруднену територію.

Подальші заходи здійснюються після з'ясування ситуації. На забрудненій території організовується радіаційна розвідка, спостереження і лабораторний контроль. За даними спостереження і розвідки уточнюються визначені при прогнозуванні межі зон забруднення, у кожній з них планується і здійснюється комплекс заходів щодо захисту населення і ліквідації наслідків забруднення.

У зоні екстрених заходів основним способом захисту є укриття населення в захисних спорудах або будинках з наступною евакуацією на незабруднену територію. Протягом усього часу формування радіоактивного сліду (осідання РР) населення повинне перебувати в захисних спорудах і будинках безвихідно. Пізніше допускається короткочасний вихід (у разі потреби) з використанням ЗІЗ. У цей період населенням використовуються засоби медичної профілактики. Не допускається вживання незахищених продуктів харчування і води. Приймаються й інші запобіжні заходи.

Відповідним начальником цивільного захисту (ЦЗ) встановлюється і доводиться до населення за допомогою засобів теле і радіомовлення оптимальний режим поведінки [32].

Евакуація населення проводиться з тих районів, де перебування може призвести до опромінення людей вище припустимих меж і де не можна забезпечити його захист іншими способами. Рішення на евакуацію приймається начальником ЦЗ області. Корегується наявний план, проводиться підготовка транспорту, уточнюються маршрути евакуації з урахуванням радіаційної обстановки. Населення попереджається про час і порядок евакуації, транспорт подається до місць укриття, посадка і перевезення людей здійснюються в короткий термін, щоб уникнути переопромінення. У період руху ведеться дозиметричний контроль.

Евакуація здійснюється в 2 етапи: на першому етапі населення доставляється до межі зони забруднення, на другому – пересаджується на незабруднений РР транспорт і доставляється в місця розташування.

При виїзді на незабруднену територію здійснюється контроль зараженості людей, що вивозяться, майна і транспорту. При необхідності проводиться їхня санітарна обробка і дезактивація. У районах, з яких евакуйоване населення, організовується охорона будинків і майна. Будинки й устаткування консервуються. Для контролю за станом споруд і устаткування, попередження можливих пожеж і аварій на комунально-енергетичних мережах організовується аварійно-технічна служба. У цих районах ведеться постійний санітарний і ветеринарний контроль, проводяться протиепідемічні заходи.

З районів, де очікується тривале радіоактивне забруднення, може проводитися евакуація підприємств, установ і організацій. Устаткування, що вивозиться, матеріали і майно перевіряються на радіоактивне забруднення і при необхідності дезактивуються.

У зоні профілактичних заходів населення повинне знаходитися в захисних спорудженнях тільки в період формування радіоактивного сліду. Надалі перебування на зараженій території по можливості обмежується. При сильному пилоутворенні використовуються ЗІЗ. Приймаються заходи для попередження занесення РР у приміщення, організовується санітарна обробка людей, дотримуються заходи особистої гігієни, а також приймаються заходи щодо попередження вживання забруднених продуктів харчування і води. З цієї зони може тимчасово евакуюватися певна категорія населення, опромінення якої вкрай небажане: діти, вагітні, матері, що годують.

В усіх зонах радіоактивного забруднення проводяться заходи щодо спостереження за обстановкою, забезпечення життєдіяльності населення і ліквідації наслідків забруднення. Зони забруднення оточуються, входи і виходи з них контролюються. У зонах постійно ведуться радіаційна розвідка і спостереження, організовуються дозиметричний контроль опромінення людей і контроль забруднення харчової сировини, продуктів харчування, фуражу і

води. На основі цих даних уточнюється обстановка і корегуються заходи щодо захисту населення і режими його поведінки.

При оцінці обстановки керуються дозами опромінення і рівнями забруднення, зазначеними в НРБУ-97. Однак у деяких випадках можуть встановлюватися інші тимчасові показники опромінення і забруднення [30]. Так, для планування надзвичайних заходів відповідно до радіаційної обстановки урядова комісія з ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС встановила для населення тимчасові еквівалентні дози опромінення: у перший рік після аварії 100 мЗв, у другий – 30 і в третій – 25 мЗв.

Для зниження можливих доз опромінення при ліквідації наслідків у зонах забруднення проводиться дезактивація території, будинків споруджень, устаткування, техніки й інших об'єктів, виконуються заходи щодо усунення пилу. Роботи ведуться позмінно з урахуванням припустимих доз опромінення, встановлених для формувань. Радіоактивні відходи, що утворюються при дезактивації, вивозяться на спеціально створювані пункти захоронення.

На межах зон забруднення створюються пункти спеціальної обробки (ПуСО), люди і транспорт, що відбувають із зон забруднення, на них проходять дозиметричний контроль. При виявленні забруднення вище припустимих рівнів люди проходять санітарну обробку, транспорт – дезактивацію. Забруднений одяг відправляється на дезактивацію, замість нього з підмінного фонду видається чистий. Санобробка людей може також проводитися на стаціонарних санітарно-обмивальних пунктах (СОП), дезактивація – на станціях знезаражування транспорту (СЗТ).

Техніка і майно, що вивозяться із забрудненої території, дезактивуються неспеціальних майданчиках, які обладнуються біля ПуСО.

Дозвіл на реевакуацію дається після обстеження населених пунктів спеціально створюваними комісіями [32].

Висновки до 4 розділу

У розділі розглянуто аналіз потенційних небезпек, що можуть вплинути на здоров'я працівників економіко-гуманітарної сфери під час виконання робочих обов'язків в адміністративному приміщенні. Заходи по забезпеченню безпеки, заходи по забезпеченню виробничої санітарії та гігієни праці, заходи з пожежної безпеки (в приміщенні офісу класом пожежі А (Е), категорією приміщення Д передбачені вуглекислотні вогнегасники типу ВВК-5, також встановлена система пожежної й охоронної сигналізації «Сигнал-ВК6», яка забезпечує виявлення теплових і димових ознак пожежі і місця виникнення пожежі з точністю до місця розміщення датчика.) та заходи по забезпеченню безпеки у надзвичайних ситуаціях, а саме заходи щодо захисту робітників і службовців промислового об'єкта та непрацюючого населення у випадку аварії на радіаційно-небезпечному об'єкті.

Для виключення травматизму згідно ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» зроблено більш зручне та раціональне розташування робочих місць, таким чином збільшена відстань між ними, яка відповідає нормованим значення (площа на одне робоче місце має становити не менше ніж $6,0 \text{ м}^2$, а об'єм не менше ніж $20,0 \text{ м}^3$).

Виходячи з розрахунку загальне штучне освітлення в приміщенні офісу дорівнює 312 лк, що відповідає нормованому значенню освітлення і яке забезпечується за допомогою 21 растрового світильника типу ЛПО.

Рівні звукового тиску в октавних смугах частот, рівні звуку та еквівалентні рівні звуку на робочих місцях приміщення відповідають вимогам ДСанПіН 3.3.2.007-98 «Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин» та ДСН 3.3.6.037-99 «Санітарні норми виробничого шуму, ультразвуку та інф-

развуку». Зниження рівня шуму в приміщенні здійснено за допомогою використання більш сучасного обладнання.

Передбачений для приміщення дослідницького центру обладнаного персональними комп'ютерами з екранними пристроями комплекс заходів з пожежної безпеки та заходи з цивільного захисту, при якісній організації та проведенні досліджень стійкості роботи об'єкта господарчої діяльності, значно підвищують стійкість його роботи та безпеку персоналу в умовах пожежі та інших надзвичайних ситуацій.

ВИСНОВКИ

ПрАТ «Райз-Максимко» - підприємство аграрного сектору економіки, основною метою діяльності якого є виробництво і пестицидами та агрохімікатами, розведення кіз, свиней, коней, свійської птиці та торгівля ними, а також вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур з метою одержання прибутку.

На основі отриманих результатів, керуючись своєю специфікою діяльності, покращили роботу та фінансовий стан підприємства, впровадили деякі зміни.

Обсяги реалізації продукції ПрАТ «Райз-Максимко» зросли у 2015 році у порівнянні з попередніми роками, проте казна держави не одержала поповнення у вигляді податкових платежів, оскільки товариство зареєстровано офіційно у офшорній зоні, а саме у Республіці Кіпр.

Підприємство у нинішній час перебуває у досить непоганому фінансовому становищі, свідченням чого є прибуткова діяльність ПрАТ «Райз-Максимко».

Проте спостерігається не дуже ефективна діяльність відділу кадрів, що зумовлює ряд проблем в системі управління персоналом на підприємстві.

При наборі персоналу керівництво товариства в основному звертається до різних джерел, найбільш розповсюдженими серед яких є пошук нових потенційних кандидатів для заміщення вакантних місць серед співробітників товариства, пошук кандидатів за допомогою працівників підприємства, розміщення оголошень в ЗМІ, використання послуг місцевого центру зайнятості.

Процесу професійного навчання співробітників ПрАТ «Райз-Максимко» керівництво намагається приділяти вагому увагу, проте, в силу, тяжкої зовнішно-економічної ситуації, доля працівників, які занурені в даний процес, в загальній чисельності персоналу є незначною.

Головним методом оцінювання працівників, який знайшов своє розпо-

всюдження на підприємстві, є оцінка результатів діяльності. Недоліком даного методу є те, що результати діяльності не всіх працівників повною мірою можуть бути оцінено.

Керівництво ПрАТ «Райз-Максимко» приділяє дуже мало увагу стимулюванню праці персоналу, що негативно відображається на діяльності товариства в цілому.

Дослідивши діяльність ПрАТ «Райз-Максимко», мною вироблені наступні рекомендації:

- орієнтуватися на досягнення запланованого кінцевого результату діяльності підприємства;
- постійно коригувати цілі і програми в залежності від стану ринку, змін зовнішнього середовища;
- використовувати сучасну інформаційну базу для різноманітних розрахунків при прийнятті управлінських рішень;
- змінити функції планування – від поточного до перспективного ;
- здійснювати управління на основі гнучкості рішень;
- проводити глибокий економічний аналіз кожного управлінського рішення.

Розвиток трудових ресурсів на ПрАТ «Райз-Максимко», використовуючи професіоналізацію менеджменту праці і різноманітні мотиваційні механізми гарантує стабільний розвиток на економічному ринку, прибуткове функціонування, безперервний розвиток персоналу підприємства, зменшення плинності кадрів, а головне – швидкий позитивний економічний ефект.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нортон Д. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Д. Нортон, Р. Каплан. – М.: Олимп- Бизнес, 2010. – 320 с.
2. Кованов С. И. Экономические показатели деятельности сельского хозяйства предприятий / С. И. Кованов, В. А. Свободен. – М.: ВО “Агропромиздат”, 1991. – 216 с.
3. Мейер Маршал В. Оценка эффективности бизнеса / В. Маршал Мейер ; [пер. с англ. А. О. Корсунский]. – М.: “Вершина”, 2004. – 272 с.
4. Онищенко О. Методологічний аспект порівняльної оцінки ефективності різних форм господарювання в аграрній сфері / О. Онищенко, В. Юрчишин // Економіка України. – 1996. – № 6. – С. 63-76.
5. Статистичний збірник. Діяльність суб’єктів господарювання – 2009 рік / За ред. І. М. Жук. – К.: ДП “Інформаційно-аналітичне агентство”, 2010. – 447 с.
6. IAS або GAAP [Електронний ресурс]. – 2008. – Режим доступу : <http://1000000-film.com.ua>.
7. Грабовецький Б. Є. Економічний аналіз : навч. посіб. [Електронний ресурс] / Б. Є. Грабовецький. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 256 с. – Режим доступу : <http://pidruchniki.ws>.
8. Іваніна А. В. Вітчизняний та зарубіжний досвід оцінки ефективності використання фінансових ресурсів підприємства [Електронний ресурс] / А. В. Іваніна. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua>.
9. Левченко Ю. Г. Методичні підходи до визначення ефективності господарської діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Ю. Г. Левченко, Н. А. Шекмар // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». – 2011. – Вип. 32. – Режим доступу : <http://archive.nbu.gov.ua>.
10. Братченко В. Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В. Ф. Братченко // Персонал. – 2014. – № 3. – С. 5-10.

11. Макаренко М. В. Формування механізму управління ефективним функціонуванням підприємства // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – № 1. – С. 126-135.
12. Ковальчук І. В. Економіка підприємства : навч. посібник [Електронний ресурс] / І. В. Ковальчук. – К.: Знання, 2008. – 679 с. – (Вища освіта XXI століття). – Режим доступу : <http://pidruchniki.ws>.
14. Маслов Є.В. Організація кадрової служби на підприємстві / Є. В. Маслов // Персонал. – 2013. – № 8. – С. 32-36.
15. Олексенко Р. І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання / АгроСвіт. – 2010. – № 14. – С. 41.
16. Осипова О. Оцінка персоналу мотивує до роботи / О. Осипова // Освіта і бізнес. – 2000. – № 16. – С. 43-46.
17. Пушкарьов М. М. Кадровий менеджмент: конспект лекцій / М. М. Пушкарьов. – К., 2014. – С. 23-35.
18. Пожуєва, Т.О. Дослідження основних показників роботи суб'єктів господарювання [Електронний ресурс] / Т. О. Пожуєва, А. О. Демченко// Тиждень науки. Тези доповідей науково-практичної конференції, Запоріжжя, 16-20 квітня 2018 р. / Редкол. : В. В. Наумик (відпов. ред.) Електрон. дані. – Запоріжжя : ЗНТУ, 2018. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана. – С. 697-709.
19. Методичні вказівки до виконання дипломної роботи для студентів спеціальності 076 "Підприємництво, торгівля та біржова діяльність" денної та заочної форми навчання / Укл.: Ткаченко А.М. – Запоріжжя: ЗНТУ, 2018. – 36 с.
20. ПУЕ-2017. Правила улаштування електроустановок. [На заміну ПУЕ-86 ; чинний з 2017-08-21]. – К.: Міненерговугілля України, 2017. – 617 с.
21. НПАОП 40.1-1.01-97. Правила безпечної експлуатації електроустановок. [На заміну НАОП 1.1.10-1.01-85 ; чинний з 1997-10-06]. – К.: Держнаглядохоронпраці, 1997. – 97 с. (Нормативно-правовий акт охорони праці).

22. НПАОП 40.1-1.21-98. Правила безпечної експлуатації електроустановок споживачів. [На заміну ДНАОП 0.00.1.21-84 ; чинний з 1998-01-09]. – К.: Мінпраці України, 1998. – 89 с. (Нормативно-правовий акт охорони праці).

23. Електробезпека в будівлях і спорудах. Вимоги до захисних заходів від ураження електричним струмом [Текст] : ДСТУ Б В.2.5-82:2016. – На заміну ДБН В.2.5-27-2006 ; чинний від 2017-04-01. – К.: ДП «УкрНДНЦ», 2016. – 109 с. – (Державний Стандарт України).

24. Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу. [На заміну ГН 3.3.5-8.6.6.1-2002 ; чинний від 2014-05-30]. – К.: МОЗ України, 2014. – 37 с. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14>. (Державні санітарні норми та правила).

25. ДСанПіН 3.3.2.007-98. Державні санітарні правила і норми роботи з візуальними дисплейними терміналами електронно-обчислювальних машин. [Чинний від 1998-12-10]. – К.: МОЗ України, 1998. URL: <http://mozdocs.kiev.ua/view.php?id=2445>. (Державні санітарні правила та норми).

26. НПАОП 0.00-7.15-18. Вимоги щодо безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроям. [На заміну НПАОП 0.00-1.28-10 ; чинний від 2018-05-18]. – К.: Мінсоцполітики України, 2018. – 6 с. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0508-18>. (Нормативно-правовий акт охорони праці).

27. 90/270/ЕЭС. О минимальных требованиях безопасности при работе с дисплейным оборудованием. [Чинний від 1990-05-29]. – Брюссель: Совет Европейских сообществ, 1990. – Режим доступу: <http://docs.pravo.ru/document/view/32704903/>. (Директива; Міжнародний документ).

28. Жидецький В. Ц. Практикум із охорони праці [Текст] : навч. посібник / В. Ц. Жидецький В. С. Джигирей, В. М. Сторожук [та ін.]; ред.

В. Ц. Жидецький; Українська акад. друкарства, Український держ. лісотехн. ун-т. – Львів: Афіша, 2000. – 352 с. : іл., табл. – ISBN 966-7760-09-X.

29. ДСТУ Б В.1.1-36:2016. Визначення категорій приміщень, будинків та зовнішніх установок за вибухопожежною та пожежною небезпекою. [На заміну НАПБ Б.03.002-2007; чинний від 2017-01-01]. – К.: Мінрегіонбуд України, 2016. – 66 с. (Державний Стандарт України).

30. ДБН В.1.1-7:2016. Пожежна безпека об'єктів будівництва. Загальні вимоги. [На заміну ДБН В.1.1.7-2002 ; чинний від 2017-06-01]. – К.: Мінрегіон України, 2017. – 47 с. (Державні будівельні норми).

31. Правила експлуатації та типових норм належності вогнегасників. [На заміну НАПБ Б.03.001-2004 ; чинний від 2018-02-23]. – К.: МВС України, 2018. – 23 с. (Правила).

32. Демиденко Г. П. [и др.]. Повышение устойчивости работы объектов народного хозяйства в военное время : учебное пособие. – К.: Вища шк. Головное изд-во, 1984. – 232 с.