

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки та управління бізнесом
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до кваліфікаційної роботи

на тему: «Трудові ресурси підприємства будівельної галузі та обґрунтування заходів соціального захисту в умовах воєнного стану»

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи ПТБ-21
спеціальності 076 Підприємництво, торгівля та біржова
діяльність

Степанішена Анастасія Владиславівна

Керівник: к.т.н., доцент Кадол Лариса Василівна

Рецензент: д.е.н., проф. Турило Анатолій Анатолійович

:

м. Кривий Ріг
2025 р.

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом

Кафедра економіки, організації та управління підприємствами

Ступінь вищої освіти бакалавр

Спеціальність 076 Підприємництво торгівля та біржова діяльність

ЗАТВЕРДЖУЮ:

зав. кафедри ЕОУП,

д-р. екон. наук, проф. Альона ШАХНО

« ____ » _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ

на кваліфікаційну роботу здобувачеві

Степанішеній Анастасії Владиславівні

1. Тема роботи: «Трудові ресурси підприємства будівельної галузі та обґрунтування заходів соціального захисту в умовах воєнного стану»
Керівник теми: Кадол Лариса Василівна, к.т.н., доцент, ст. викладач
затверджена наказом по університету від «31» березня 2025 р. № 180с.
2. Строк подання здобувачем роботи: 13.06.2025 р.
3. Вихідні дані до роботи: звітність підприємства, періодична та спеціальна література з економіки та підприємництва, методичні вказівки для написання та захисту кваліфікаційної роботи.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичні та методичні засади ефективності використання трудового ресурсу підприємства, аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», обґрунтування пропозицій щодо більш ефективного використання трудових ресурсів та їх соціального захисту в умовах воєнного стану.
5. Перелік графічного матеріалу: алгоритм управління ефективністю використання трудових ресурсів підприємства, техніко-економічні показники діяльності підприємства, показники характеристики якості трудових ресурсів за 2019-2024 рр., індекси зміни продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати, кореляційна залежність між показниками чистого доходу від реалізації продукції та продуктивністю праці, прогнозування чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ до 2030 року та результати запропонованих заходів щодо ефективності використання трудових ресурсів.

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	доц. Кадол Л.В.	02.04.2025	11.04.2025
Розділ 2	доц. Кадол Л.В.	14.04.2025	25.04.2025
Розділ 3	доц. Кадол Л.В.	29.04.2025	26.05.2025
Нормоконтроль	доц. Поліщук І.Г.		17.06.2025

7. Дата видачі завдання « 24 » березня 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Примітки
1	Співбесіда зі здобувачем за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	24.03.2025	виконано
2	Збір матеріалів до випускної роботи	25.03.2025	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань випускної кваліфікаційної роботи	31.03.2025	виконано
4	Підготовка I розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	02.04 – 11.04	виконано
5	Підготовка II розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	14.04 – 25.04	виконано
6	Підготовка III розділу кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	26.04 – 26.05	виконано
7	Підготовка вступної частини та висновку	27.05 – 05.06	виконано
8	Попередній захист роботи	28.05.2025	виконано
9	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	09.06.2025	виконано
10	Отримання відгуку керівника та рецензії	17.06.2025	виконано
11	Перевірка роботи на унікальність авторського тексту за допомогою Інтернет-Системи Strikeplagiarism.com	27.05.2025	
12	Захист роботи на засіданні Екзаменаційної комісії	23.06.2025	

Здобувач _____

Анастасія СТЕПАНІШЕНА

Науковий керівник _____

Лариса КАДОЛ

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну роботу за темою:

«Трудові ресурси підприємства будівельної галузі та обґрунтування заходів соціального захисту в умовах воєнного стану»

Кваліфікаційна робота: 96 с., 26 табл., 28 рис., 8 формул, 56 джерел, 4 додатки.

Об'єкт дослідження: механізм забезпечення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Мета роботи: розробка методичних та практичних рекомендацій для підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Предмет дослідження: методи, методики та процедури щодо аналізу і оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Методи дослідження: системний аналіз та узагальнення, статистичний, аналітичний, графічний, факторний та кореляційний аналізи.

У кваліфікаційній роботі проведено аналіз сучасної літератури з питання ефективного використання трудових ресурсів підприємства, розглянуто основні методичні аспекти з розуміння економічної категорії «трудові ресурси», розглянуто законодавчу базу та наукові напрацювання з теми дослідження як вітчизняних, так і закордонних авторів.

На прикладі ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», здійснено аналіз його виробничо-господарської діяльності - техніко-економічних показників та фінансового стану. Аналізовано динаміку показників використання трудових ресурсів: динаміку продуктивності праці; заробітної плати; структуру працівників; показники руху трудових ресурсів; показники, що характеризують якісний стан трудових ресурсів. Встановлено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент». Запропоновані заходи корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці та впровадження преміальних заохочувальних коштів працівникам за економію матеріальних ресурсів забезпечать економічний ефект в розмірі 96226,10 тис. грн.

У роботі при розрахунках використано програмний продукт Microsoft Office Excel.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ПРАЦІВНИК, ПІДПРИЄМСТВО, ОПЛАТА ПРАЦІ, ЕФЕКТ, ЕФЕКТИВНІСТЬ, МОТИВАЦІЙНІ ВИПЛАТИ

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО РЕСУРСУ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
1.1. Аналіз теоретичних напрацювань з питання ефективності використання трудового ресурсу підприємства.....	8
1.2. Методи аналізу та оцінки політики використання трудових ресурсів підприємства.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «КРИВИЙ РІГ ЦЕМЕНТ».....	34
2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства.....	34
2.2. Дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».....	53
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО БІЛЬШ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПрАТ «КРИВИЙ РІГ ЦЕМЕНТ» ТА ЇХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	70
3.1. Встановлення факторів впливу ефективності використання трудових ресурсів	70
3.2. Обґрунтування пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».....	81
ВИСНОВКИ.....	88
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	90
ДОДАТКИ.....	97

ВСТУП

Обрана нами тема дослідження випускної кваліфікаційної роботи на тему: «Трудові ресурси підприємства будівельної галузі та обґрунтування заходів соціального захисту в умовах воєнного стану» досить актуальна, так як ефективна діяльність суб'єктів господарювання всіх галузей народного господарства, торговельних підприємств, їх життєздатність не можлива без ефективного використання трудових ресурсів, як одного із важелів забезпечення ефективності діяльності підприємств всіх форм власності, посилення конкурентоздатності в сучасних ринкових умовах господарювання.

Трудові ресурси підприємств в сьогодення набувають все більшої актуальності, так як одним із головних чинників ефективності їх діяльності це набуття конкурентних переваг. Нарівні з іншими виробничими ресурсами трудові ресурси – це найважливіший елемент здійснення виробничо-господарської діяльності, якому все більше приділяється уваги в сучасних дослідженнях як теоретиків, так і практиків і законодавців.

Трудові ресурси є найціннішими ресурсами підприємства, держави. Розвиток, ефективне використання та збереження його як в кількісному, так і якісному відношення повинно бути стратегічною метою.

Завдання дослідження наступні:

- розглянути теоретичні основи дослідження підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- дослідити та аналізувати показники виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;
- аналізувати ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;
- визначити фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» ;

- розробити заходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;
- виконати планування основних показників діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» з врахуванням запропонованих заходів.

Об'єкт дослідження: механізм підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Предмет дослідження є сукупність теоретичних, науково-методичних положень та рекомендацій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Встановлені фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

Запропоновані заходи корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці та впровадження преміальних заохочувальних виплат працівникам за економію матеріальних ресурсів забезпечать економічний ефект в розмірі 96226,10 тис. грн.

Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

В ході дослідження використані дані статистичної, бухгалтерської та фінансової звітності підприємства за аналізований період, дані з офіційного сайту ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»; законодавча, інструктивна та нормативна база, наукова спеціальна література, у т. ч. іноземними мовами, матеріали глобальних інформаційних мереж, наукова та статистична література за обраною темою дослідження.

В кваліфікаційній роботі бакалавра було використано наступні методи дослідження: метод порівняльного аналізу, систематизації та узагальнення,

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО РЕСУРСУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Аналіз теоретичних напрацювань з питання ефективності використання трудового ресурсу підприємства

Один із важелів забезпечення ефективності діяльності підприємств всіх форм власності, посилення конкурентоздатності в сучасних ринкових умовах господарювання є ефективне використання трудових ресурсів. Історично розуміння місця людини в створенні суспільних благ формувало і погляд на напрями посилення ефективності використання людського капіталу в виробничому процесі.

Ефективність використання трудового ресурсу нормується вітчизняною нормативною базою, до основних з них відносяться - Конституція, Закони, Постанови Верховної ради, Кодекс законів про працю, Кримінальний кодекс [1-8].

Ст. 43 Конституції України (зі змінами від 07.02.2019 року) визначає право кожного громадянина України на вибір місця працевлаштування, забезпечує рівні права та безпечні умови праці та отримання заробітної плати. Надає захист громадянам від незаконного звільнення. Права громадянина щодо питань праці вже більш конкретно наводяться в галузевих нормативах відповідно до галузевих особливостей.

Державне регулювання трудових відносин забезпечено Кодексом законів про працю (зі змінами від 19.12.2024 року), який визначає гарантії та права працівників та націлений на забезпечення конкурентоздатності суб'єктів господарювання [7].

Закон України «Про оплату праці» (зі змінами від 25.04.2024 року) регулює

економічні, правові та організаційні основи оплати праці працівників та спрямований на забезпечення стимулюючої та відтворювальної функції заробітної плати працівників [9].

Закони України «Про охорону праці» та «Про внесення змін до статей 21 та 33 закону України «Про охорону праці» регламентують конституційні права працівників на охорону їх життя та здоров'я в процесі трудової діяльності [10;11].

Питання гарантії права на відпустки, умови, тривалість, та порядок їх надання працівникам регулюється Законом України «Про відпустки» (зі змінами від 22.11.2023 року) [12].

Закони України «Про колективні договори і угоди» (зі змінами від 16.11.2022 року) та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (зі змінами від 13.11.2024 року) визначають правову основу розробки, укладання та виконання колективних договорів [13; 14].

Закон України «Про зайнятість населення» (зі змінами від 19. 12.2024 року) визначає правові, економічні та організаційні питання щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення [15].

Правове регулювання діяльності професійних спілок визначається Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (зі змінами від 22.11.2023 року) [16].

В час повномасштабного воєнного вторгнення затверджено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зі змінами від 22.11.2023 року, в якому на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод, передбачених ст. 43 Конституції України; у період дії воєнного стану не застосовуються норми законів про працю та ін. що регулюють діяльність державних службовців; внесені зміни в особливості укладання трудового договору в умовах воєнного стану, зміни в особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного стану; наведені особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця; наведено особливості встановлення та обліку часу роботи та часу

відпочинку [17].

Еволюція розвитку та економічне значення категорії «трудові ресурси» формувалося відповідно розуміння, що людина суб'єкт економічної діяльності.

Розглянемо історичну хронологію розуміння категорії трудові ресурси.

Дослідження категорії «людський ресурс» бере свій початок ще з часів первісного суспільства, з розподілу праці на збирача та мисливця, з одомашнювання тварин, землеробству. В цей час вже існує обмін результатами своєї праці, поки ще стихійно, відсутній захист інтересів найманих працівників [18].

Розділення ремесла та землеробства, купівля – продажу товарів, війни між племенами, захват полонених і залучення їх до примусової праці, перетворення їх на рабів – характеризує історичний період рабовласництва. В цей час регулюється заробітна плата кваліфікованих працівників, ремісників і некваліфікованих працівників. Оплата праці більш за все проводили щоденно [19]. В період рабовласництва та феодального господарства ринок праці досить стихійний, захищаючий інтереси тільки роботодавця.

Взагалі хронологію розуміння категорії людини, як суб'єкта економічної діяльності визначено схемою рис.1.1.

В XII ст. армянський філософ Мхітар Гоша (1120-1213 рр.) надає рекомендації – проводити оплату в кінці дня та визначення розподілу праці як найважливішої умови добробуту суспільства наведені в його науковому трактаті «Судебник» [19].

Історичний період цивілізації – період купецтва. Утворення великих міст як центрів торгів та ремісництва, подальший розподіл праці, виокремлення купців, які по-сутті стали капіталістами – підприємцями, діяльність яких була націлена на отримання прибутку.

З розвитком ринку товарного виробництва розвивається і ринок праці.

Простежуємо еволюцію поглядів на працю людини – від категорії «робоча сила» до категорії «людський капітал», тобто працівник – це також один із капіталів, в який можливо інвестувати кошти з ціллю отримання фінансових

прибуткових коштів.

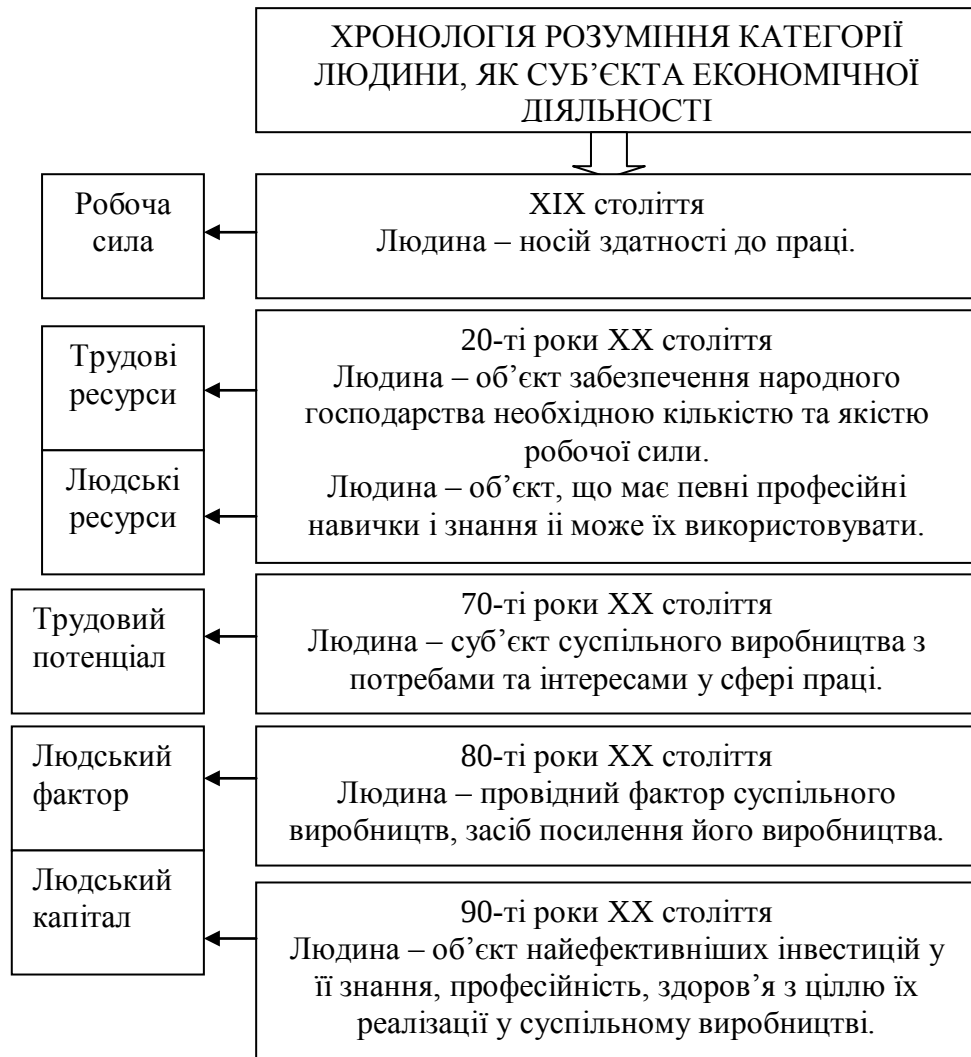


Рисунок 1.1 - Хронологія розуміння категорії людини, як суб'єкта економічної діяльності

Джерело: узагальнено автором на базі літературного джерела [20].

Виникнення теорії людського капіталу бере свій початок з праць меркантилістів, які ще в XV столітті які першими акцентували про роль та місце людини в створенні суспільного багатства. Представник меркантилізму Антуан де Монкретьєн (1576-1621pp.) стверджував, що щасті людини – в багатстві, а багатство – у праці; найпродуктивніша праця, за його думкою, це торгівля [21].

Економісти класичної школи XVIII - XIX століть: У. Петті (1623-1687pp.), А. Смітом (1723-1790 pp.), Д. Рікардо (1772 -1823 pp.), Дж. Міллем (1806-1873 pp.), Н. Сеніором (1790-1864 pp.), Роберт Мальтус (1766-1834 pp.) та ін. визначали вартість працею, до витрат виробництва включали витрати живої й

уречевленої праці, але прибуток вважали незалежним від праці. Їх ствердження - людина – носій здатності до праці. Д. Рікардо першим запропонував визначати здібності найманих працівників. Адамом Смітом першим визначено, що витрати на навчання працівників – це капіталовкладення, які в подальшому будуть формувати прибуток (1776 рік) [22].

Представник марксизму Карл Маркс (1818-1883 рр.) ввів поняття «робоча сила». Його ствердження про те, що в умовах капіталістичної економічної системи робоча сила стає специфічним товаром, і вартість цього товару потрібно визначати витратами, необхідними для забезпечення життя працівників, навчання та відтворення. Ці витрати і складають рівень заробітної плати.

Подальший розвиток теорії людського капіталу пов'язано з працями теоретиків неокласичної економічної школи - К. Менгер (1849-1921 рр.), Бем_Баверк (1851-1914 рр.), Джон Бейтс Кларком (1847-1938 рр.), Альфредом Маршаллом (1842-1924 рр.). Представники неокласичної економічної школи в цент уваги ставили задоволення потреб людини.

XX століття характеризується активними науковими розробками в розумінні понять «трудові ресурси», «людські ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», «людський капітал».

Першим в науковий обіг термін «трудові ресурси» введено академіком Станіславом Густавичем Струмлінім (1877-1974 рр.) як показник вимірювання робочої сили. Честь академіку, що не зважаючи на рушійну машину радянської ідеології, він зміг відстоювати свої прогресивні наукові ідеї. Одне із визначень С. Струмліна – заробітна плата повинна забезпечити працівнику достойне існування.

Сучасне бачення теорії людського капіталу, за визначенням Д. Терещенко, сучасного (нового) інституалізму, найбільш характерно представлено в роботах Р. Коуз та Д. Норт [23].

Роботи американського економіста Т. Шульца (1902-1998рр.), лауреата Нобелівської премії 1979 року за спільне дослідження разом з Артуром Люїсом отримало за досить короткий термін безліч прихильників та представили світу

сучасну теорію людського капіталу.

Основний зміст теорії людського капіталу – це залежність доходів працівників, суб'єктів господарювання, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людини. Ця інноваційна теорія людського капіталу пояснює доцільність капіталовкладень в професійну підготовку працівників, значення освіти, мотивації працівників, залежності фінансових прибуткових коштів від професіоналізму персоналу фірми. Вперше надано обґрунтування вартості людського капіталу, як одного із форм капіталу – в людський капітал, як і в інші капітали, можливо втілювати інвестиції з цілю отримання прибутку.

В економічні практики поширені поняття «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «персонал», які і близькі між собою за своєю суттю, але все ж таки мають відмінності.

Трудові ресурси – в загальному понятті, це працездатна частина населення з своїми узагальненими характеристиками – фізичного розвитку, розумових здібностей, знань, які задіяні в процесі створення суспільного продукту в межах правового поля.

Вперше поняття «трудові ресурси» введено у 1922 році С.Г. Струмлінім.

Якщо розглядаємо трудові ресурси окремого підприємства, то це задіяні для виконання виробничої програми виготовлення продукції та/ або виконання робіт чи послуг працівники підприємства.

Сучасне визначення сутності трудових ресурсів – це складова частина виробничих ресурсів, який має певну освіту та кваліфікацію, має обґрунтовану чисельність, взаємодіє з іншими виробничими факторами та матеріальними ресурсами в процесі створення продукції та додаткової вартості [24].

Існують різновиди трудового потенціалу. Їх взаємодію відобразимо на рис.1.2.

Визначення «трудовий потенціал» відноситься до наявних та перспективних якісних та кількісних можливостей працівників підприємства з наступними компонентами - демографічні, соціально біологічні, демографічні, економічні, професійні, історико-культурні, мотиваційні, організаційні.

Перераховані компоненти повинні давати для підприємства синергетичний ефект [25].

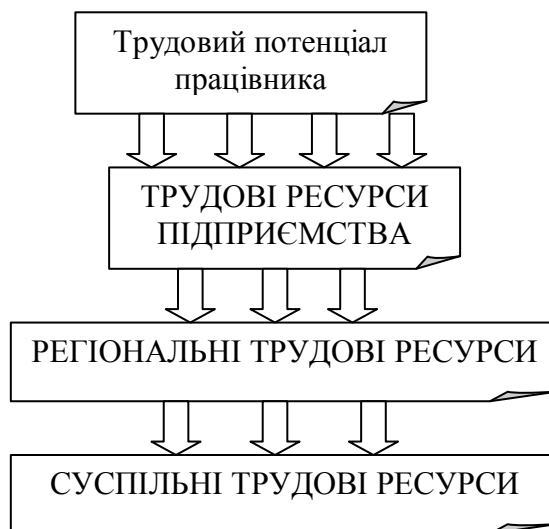


Рисунок 1.2 - Схема взаємозалежності видів трудових ресурсів

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [18-25]

Поняття «робоча сила» яка і в сучасність використовується, це перше трактування найманих працівників і характеризується фізичними та розумовими здібностями, враховує досвід та практичні навички працівника.

Досить чітко визначення поняття «робоча сила» надано З. Ватаманюком. Робоча сила - це застосовані в процесі виробництва споживчих вартостей сукупність фізичних і духовних характеристик працівника [26].

Персонал – це поняття, які більше відносяться до штатних працівників підприємства.

М. М. Дученко визначає, що більшість вітчизняних та закордонних науковців досліджують трудові ресурси з макро - та мікроекономічного погляду. Безпалько О.В., Березянко Т.В., Бергер А.Д. надають поняттю «трудові ресурси» наступне – це та частина населення країни, яка за своїми фізичними та розумовими характеристиками здатна приймати участь у виробництві продукції або/тп виконання робіт/послуг [27].

Новікова М.М. та Швед А.Б. надають наступне визначення - трудові ресурси – це працівники підприємства, які виконують виробничі або управлінські функції, або зайняті переробкою предметів праці за допомогою

засобів праці [27].

Ми спостерігаємо два наукові підходи до розгляду категорії «трудові ресурси» [28].

В табл. 1.1. зведемо трактування синонімів поняття «трудові ресурси».

Таблиця 1.1 – Зведені трактування понять – синонімів поняття «трудові ресурси»

№з/п	Поняття	Трактування
1	Робоча сила	Застосовується для акцентуванні уваги на фізичних та духовних властивостей працівників
2	Трудові ресурси	Це працездатна частина населення з своїми узагальненими характеристиками – фізичного розвитку, розумових здібностей, знань, які задіяні в процесі створення суспільного продукту в межах правового поля.
3	Трудовий потенціал	Відноситься до наявних та перспективних якісних та кількісних можливостей працівників підприємства з наступними компонентами - демографічні, соціально біологічні, демографічні, економічні, професійні, історико-культурні, мотиваційні, організаційні.
4	Трудове ресурсне забезпечення	Враховується не тільки задіяні характеристики працівників підприємства, але і можливі.
5	Кадри	Використовується по відношенню до керівного складу підприємства
6	Кадровий потенціал	Відноситься до висококваліфікованих працівників
7	Персонал	Використовується до штатного складу працівників підприємства.
8	Людський капітал	Передбачає залучення інвестицій для розвитку характеристик персоналу.

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-28]

Наведені трактування в табл.1.1 понять досить близькі по своєю сутності і в науковій літературі досить дискусійні.

В Додатку А наведемо види трудових ресурсів.

Компоненти трудових ресурсів поділяються на:

професійні – кваліфікація, освіта, знання, стаж роботи, практичний досвід, творчі здібності та потенціал, конфліктність, контактність;

трудові – трудова та виробнича дисципліна, активність до виконання обумовлених завдань;

індивідуальні та фізіологічні – стать, стан здоров'я, вік, організованість, здібності, потреби;

психологічні – моральні цінності, поведінка в колективі, задоволення роботою;

економічні – рівень конкурентоздатності суб'єкта господарювання, регіону, країни, рівень життя та рівень спеціалізації виробництва регіону [18-28].

Узагальнимо визначення «трудові ресурси» для конкретного підприємства за дослідженнями наукових напрацювань – це персонал підприємства, який задіяний в виготовленні продукції або/та виконанні робіт чи послуг, має обґрунтовану чисельність та характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання).

Ст.4 Кодексу законів про працю України (редакція від 01.01.2025 р.) надає визначення ключових понять щодо трудових ресурсів – це професія, трудова функція, професійна кваліфікація, часткова професійна кваліфікація, реєстр кваліфікацій, професійний стандарт.

Професія – «(вид занять) – це сукупність близьких за трудовими функціями видів трудової діяльності, що можуть вимагати певної професійної та/або освітньої кваліфікації працівника» [29].

А міжнародний стандарт кваліфікації професій надає поняття кваліфікація – це «здатність працівника виконувати конкретні завдання та обов'язки в рамках конкретної роботи».

Рівень кваліфікації визначено як «показник складності та обсягу завдань і обов'язків, що виконуються в рамках заняття» [30].

На рис.1.3 представлено фактори визначення рівня кваліфікації працівника та на рис.1.4 - кваліфікаційної спеціалізації.

Згідно Державного класифікатора професій (ДК 003:2010) персонал підприємства поділяється на п'ять категорій – керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці та робітники (виробничі та невиробничі). Згідно розділу 4.2 Класифікатора професій професіонали – це працівники професій, які мають високий рівень знань у галузях медичних, гуманітарних, фізичних,

математичних, технічних, біологічних та агрономічних.

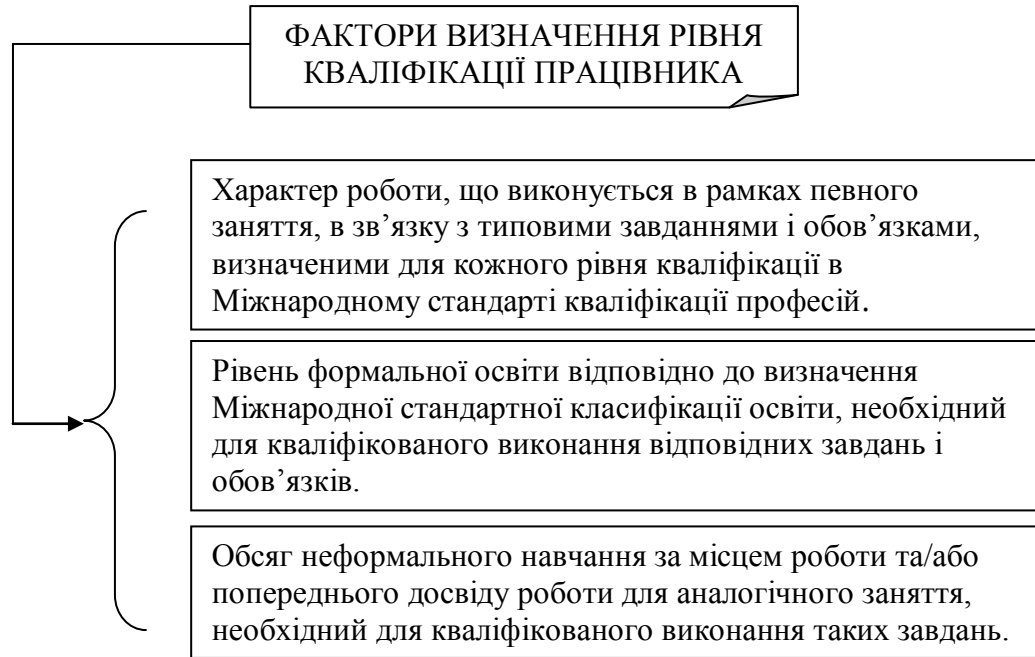


Рисунок 1.3 - Фактори визначення рівня кваліфікаційної спеціалізації працівника

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [29-31]

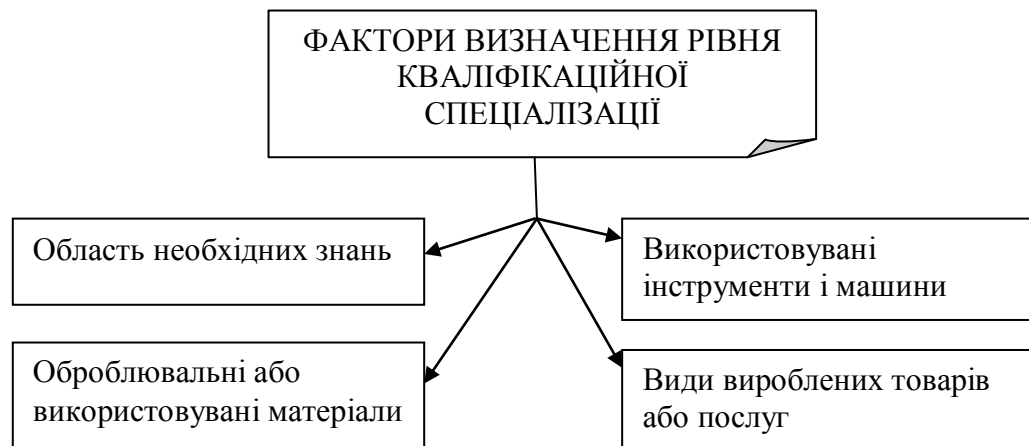


Рисунок 1.4 - Фактори визначення рівня кваліфікаційної спеціалізації працівника

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [29-31]

В Україні діють галузеві угоди трьох рівнів – перша – загальнодержавна, в якій заробітна плата першого розряду – це мінімальна заробітна плата; міжгалузеві (галузеві) тарифна угоди – діють в межах відповідної галузі на

галузевому рівні (затверджуються в межах правового поля між репрезентативними на галузевому рівні стороною роботодавців та стороною працівників) для регулювання виробничих, трудових та соціально - економічних відносин згідно ст.1 Закону України «Про колективні договори і угоди» [14]. Третій рівень тарифних угод – це виробничі або колективні, які укладаються на кожному суб'єкті господарювання, де є наймані працівники. Містить затверджені тарифні ставки.

Нарахування заробітної плати здійснюється на Україні Згідно ст. 96 Кодексу Законів про працю і ст. 6 Закону України «Про оплату праці» за тарифної системи оплати праці відповідно їх кваліфікації та розрядів [32, с. 51; 33]. Тарифна система застосовується при погодинній оплаті праці працівників. тарифна система використовується також для розподілу відрядної заробітної плати при колективній роботі (в залежності від відпрацьованого часу та рівня кваліфікації).

Тарифна система включає тарифні сітки, тарифні ставки, системи посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики (при відсутності професійних стандартів).

Тарифна сітка – це сукупність тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

Тарифний розряд – це елемент тарифної сітки, який характеризує рівень кваліфікації та складність виконаних робіт.

В Додатку Г наведено приклад тарифної сітки випадку, якщо 1-й розряд – це мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата з 1 січня 2025 року в місячному розмірі – 8000 грн., в погодинному – 48 ,00 грн. Її розмір встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України законом про Державний бюджет України на рік.

Рівень максимальної заробітної плати в Україні відсутній.

З 24.03.2022 року ст. 103 КЗпП дозволяє під час дії воєнного стану роботодавцям без попередження зменшувати заробітну плату [34].

Політику формування ефективності використання трудових ресурсів кожний суб'єкт господарювання розробляє в рамках правового поля індивідуально.

Досить цікавий досвід інших країн. Так, США звільнюють від оподаткування програми підготовки молодих трудових кадрів а 5% прибутку підприємств направляються в фонд перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Європейські країни застосовують фінансування програм підготовки молодих працівників самими суб'єктами господарювання (Франція застосовує відрахування не менше 1% від заробітної плати на підвищення кваліфікації на підприємствах, на яких більше ніж 10 працівників) [35]. Франція, Італія, Швеція, Німеччина застосовують стратегічні програми до 25 років.

Системи оплати в різних країнах різноманітні. Швеція застосовує солідарну заробітну плату, в Німеччині – стимулювання збільшення продуктивності, В Великобританії – оплата за індивідуальними контрактами, Франція – індивідуалізація заробітної плати, Чехія – використання надбавок у зв'язку з зростанням вартості житла і т.д. [36].

Регулятори оплати праці в країнах Європи наступні:

в Чехії – визначено державою мінімальний розмір заробітної плати, заробітна плата гарантована на законодавчому рівні, розповсюджені колективні угоди між роботодавцями та працівниками;

в Польщі - мінімальний розмір заробітної плати затверджується тристороннім економічним та соціальним комітетом. В випадку не досягнення згоди, міністерство праці самостійно визначає розмір мінімальної заробітної плати;

в Німеччині – затверджуються галузеві угоди, в яких є і цивільні угоди, які діють на членів колективу, який їх уклав;

в Великобританії – існує Національний калькулятор розрахунку заробітної плати, в сферу дії якого входить перевірка рівня заробітної плати на питання рівня (не нижче мінімального);

Франція – також існує державно установлений рівень мінімальної

заробітної плати та галузеві угоди, в яких тотожно з Україною, наведені тарифні системи за галузями економіки;

Нідерланди – мінімальний рівень заробітної плати залежить від віку працюючого та від тривалості робочого часу за тиждень. Уряд змінює ці дані дві на рік. затверджуються також колективні угоди;

Італія – затверджуються єдині галузеві системи та галузеві тарифні угоди, які ототожнюються з цивільними угодами;

Австрія – існують галузеві угоди з фіксацією мінімальної заробітної плати, обов'язковою для всіх суб'єктів господарювання галузі;

Фінляндія – затверджується обов'язкова для всіх роботодавців та працівників (незалежно від членства в профспілці) Центральна угода. В ній встановлені тарифні сітки, мінімальний розмір заробітної плати, відрахування дол. соціальних фондів, оплату наднормативно відпрацьованих часів [37].

Єдиним регулятором у всіх наведених країн є державно встановлений рівень мінімальної заробітної плати, відсутність її максимального обмеження, наявність колективних угод (з своїми особливостями) та наведених в них тарифних ставок.

Геращенко І.М. надає загальний алгоритм оцінки роботи працівника (рис.1.5).

Цікаві різновиди моделей оплати праці інших країн (Додаток Б).

Таким чином, в підрозділі 1 першого розділу кваліфікаційної роботи нами виконано наступне:

1. Аналізовано теоретичні напрацювання з питання ефективності використання трудового ресурсу підприємства. Наведено основні законодавчі документи, що забезпечують ефективність використання трудового ресурсу – це Конституція, Закони, Постанови Верховної ради, Кодекс законів про працю, Кримінальний кодекс. Наведено законодавчі зміни для досліджує мого питання в час повномасштабного воєнного вторгнення окупантів на нашу Батьківщину.

2. Розглянуто історичну хронологію розуміння категорії «трудові ресурси» з часів первісного суспільства до сьогодення. Простежено еволюцію поглядів на

працю людини і визначено сучасний погляд науковців на категорію «людський капітал» - працівник – це також один із капіталів, в який можливо інвестувати кошти з ціллю отримання фінансових прибуткових коштів.



Рисунок 1.5 - Загальний алгоритм оцінки роботи працівника

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [37-38]

3. Розглянуто за науковими літературними джерелами поняття «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «персонал», які і близькі між собою за своєю суттю, але все ж таки мають відмінності.

4. Узагальнено визначення «трудові ресурси» для конкретного підприємства за дослідженнями наукових напрацювань – це персонал підприємства, який задіяний в виготовленні продукції або/та виконанні робіт чи послуг, має обґрунтовану чисельність та характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання).

5. Наведено компоненти трудових ресурсів – професійні, трудові, індивідуальні та фізіологічні, психологічні та економічні.

6. Наведено ключові поняття щодо трудових ресурсів.

7. Представлені фактори визначення рівня кваліфікації працівника.

8. Аналізовані галузеві угоди та тарифні системи.

9. Аналізовано досвід інших країн щодо регуляторів оплати праці та різновиди моделей оплати праці.

10. Наведено загальний алгоритм оцінки роботи працівника.

В наступному підрозділі кваліфікаційної роботи наведемо методи аналізу та оцінки політики використання трудових ресурсів підприємства.

1.2 Методи аналізу та оцінки політики використання трудових ресурсів підприємства

Оцінка використання трудового потенціалу потребує системного підходу і від її достовірності безпосередньо залежать ефективність кадрових рішень та рішень загальнопромислової діяльності.

До основних завдань аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства відносяться:

визначення показників для оцінки ефективності використання трудового потенціалу;

забезпечення підприємства працівниками з необхідними якісними характеристиками (професія, спеціальність, кваліфікація) та заданою кількістю;

виявлення змін факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що

вплинуть на зміни в кадровій політиці;

розробка практичних заходів удосконалення системи управління трудовими ресурсами [39].

Для коригування показників використання трудових ресурсів підприємства постійно виконують їх моніторинг. Для цього розглядаються планові, облікові, звітні показники, проводиться їх порівняння; виявляються фактори, що вплинули на кінцеві результати діяльності підприємства та приймаються заходи щодо їх корегування для посилення конкурентоздатності.

В ході проведенні аналізу трудових ресурсів використовуються фізичні (натуральні) одиниці виміру, умовно натуральні, трудові та вартісні.

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів задіяна інформація оперативної та бухгалтерської звітності – «Звіт про фінансові результати» (форма №1 «Баланс»), «Звіт про фінансовий стан» (форма №2), «Звіт з праці» (форма № 1-ПВ), «Звіт про використання робочого часу» (форма № 3-ПВ), «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці» (форма № 1-ПВ (умови праці), «Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати» (форма № 1-ПВ (заборгованість), «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» (форма № 6-ПВ), «Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках» (форма № 3-ПН), матеріали проведеного хронометражу, інформація табельної звітності; поза облікова інформація – протоколи засідань виробничих нарад, інформація щодо затверджених тарифних ставок в колективному договорі, положення про оплату праці, що прийнята на підприємстві і т.д.

Темі дослідження ефективності використання трудового потенціалу від конкретного підприємства до регіону, країни, світу присвячено наукові праці як вітчизняних, так і закордонних вчених – від праць англійського філософа Вільяма Петі (1623 – 1687 рр.), який стверджував, що людські ресурси мають вартісну форму і одиницею міри у нього біла вартість військової зброї. Звичайно, ми не згодні з такою точною зору.

В працях сучасних науковців – Міньковської А.В., Кравченко, Н. Мазур та ін. наведено загальний алгоритм оцінки ефективності використання трудових ресурсів (рис.1.6) [40 - 41].

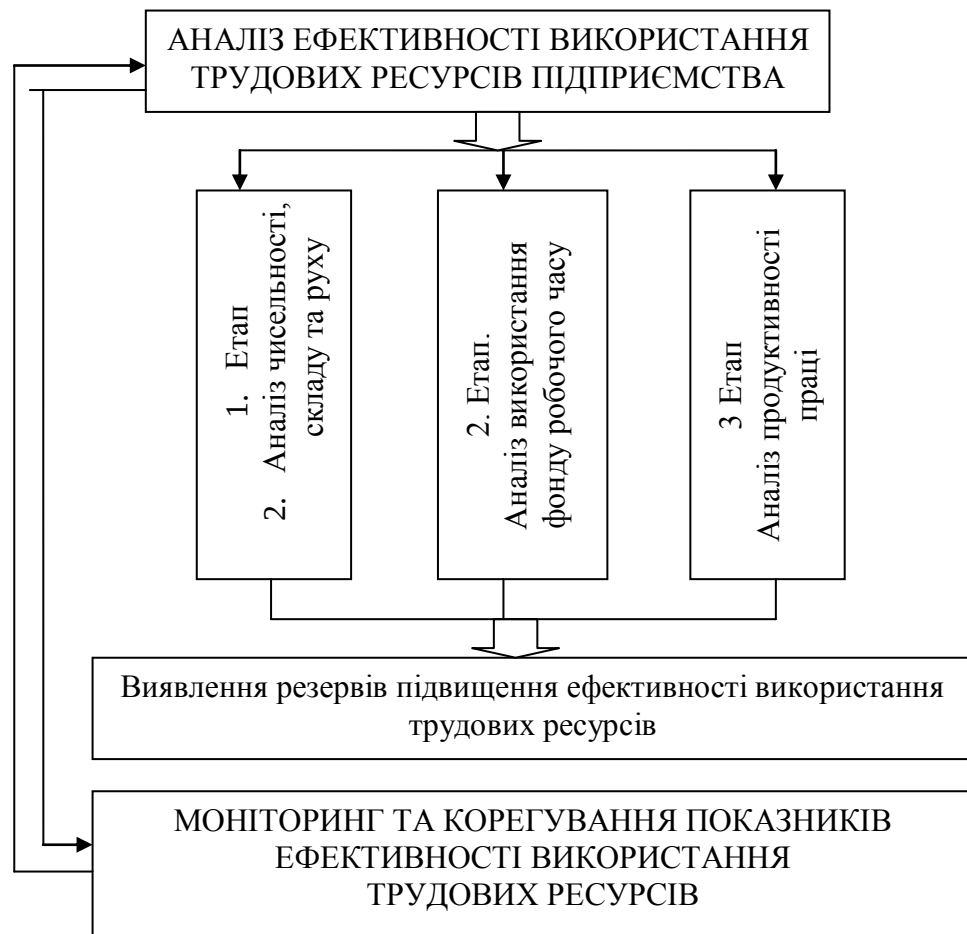


Рисунок 1.6 - Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [40-41]

За визначенням Н. Мазур до основних функцій оцінки трудового потенціалу підприємства належать наступні:

- 1) адміністративні функція – завдання якої затвердження кадрових рішень (визначення робочих місць працівників, оплата праці);
- 2) інформаційна функція – донесення до керівників всю інформацію про роботу їх підлеглих, а підлеглим інформацію щодо їх здобутків та недоліків в роботі;
- 3) мотиваційна функція – завдання якої створення ефективної,

індивідуальної для кожного суб'єкта господарювання мотиваційної системи, завдання якої підвищення продуктивності праці та, в результаті, посилення конкурентних переваг.

Основні принципи управління, оцінки ефективності використання трудових ресурсів наступні:

- обов'язковості;
- загальності – індивідуальна оцінка кожного працівника;
- систематичності (постійності);
- всебічності (оцінюються всі сторони як діяльності, та і особисті якості працівника);
- об'єктивність та достовірність (на базі визначених показників та характеристик, розрахованих за реальною інформацією);
- гласності (доведення до працівників з прийнятим положенням про оплату праці, методикою розрахунку);
- демократизму (залучення до обговорення колективу);
- результативності (моніторинг та коригування звітних показників) [42-43].

Розглянемо перелік критеріальних показників ефективності використання трудових ресурсів [39, С. 70].

Згідно наведеного на рис.1.7 алгоритму аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства розглянемо показники, що відносяться до блоку 1 - аналіз чисельності, складу та руху трудових ресурсів.

1. Згідно вітчизняного законодавства суб'єкти господарювання самостійно визначають загальну чисельність працівників, їх професійних та кваліфікаційний склад, затверджують штатний список в залежності від трудомісткості своєї виробничої програми та складності умов праці. Розрізняють спискову чисельність (це всі прийняті на постійну, сезонну або тимчасову роботу), середньоспискову – середня кількість спискової чисельності за необхідний період; явочна чисельність – кількість працівників, що з'явилися на роботу в конкретний день.

Структура трудових ресурсів – це співвідношення різних категорій

персоналу в загальній чисельності.



Рисунок 1.7 - Перелік критеріальних показників ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [39-43]

Як ми вже визначали, що згідно Державним класифікатором професій ДК - 003-95 персонал поділяється на п'ять категорій – керівники, професіонали, фахівці, технічні службовці, робітники. Оптимальна динаміка структури трудових ресурсів – це зменшення керівного складу в загальній чисельності та зменшення частини робітників невиробничого призначення. До показників, що

характеризують рух трудових кадрів відносять наступні (табл.1.2).

Таблиця 1.2 - Показники руху трудових ресурсів

№з/п	Назва показника	Алгоритм розрахунку
1	Коефіцієнт обороту по прийому робітників: Коп	Відношення кількості прийнятих на роботу працівників до середньоспискової чисельності: $K_{op} = \frac{Ч_{пр.}}{Ч_{сс}} \quad (1.1)$
2	Коефіцієнт обороту по вибуттю: Ков	Відношення кількості працівників, що звільнилися, до середньоспискової чисельності: $K_{ov} = \frac{Ч_{зв.}}{Ч_{сс}} \quad (1.2)$
3	Коефіцієнт плинності кадрів: Кп	Відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни працівників до середньоспискової чисельності: $K_{п} = \frac{Ч_{зввб}}{Ч_{сс}} \quad (1.3)$
4	Коефіцієнт постійності персоналу підприємства: Кпост.	Відношенням працівників, які відпрацювали весь період, до середньоспискової чисельності: $K_{пост.} = \frac{Ч_{відп.}}{Ч_{сс}} \quad (1.4)$

Динаміка показників руху трудових кадрів аналізується, розробляються практичні рекомендації і щодо її оптимізації та виконується корегування.

2. Розглянемо блок 2 - аналіз використання фонду робочого часу. Його завдання – передбачити та усунути випадки ненормованих втрат робочого часу. В процесі такого аналізу фактичні показники порівнюються з обґрунтованими нормативними на всіх виробничих етапах виготовлення продукції чи виконання робіт/послуг. Аналіз використання фонду робочого часу базується на інформації,

Форм державного статистичного спостереження №3-ПВ (термінова, піврічна) «Звіт про використання робочого часу» та таблиці обліку робочого часу.

Показники використання робочого часу трудовими ресурсами наведені в табл.1.3.

При виконанні аналізу втрат робочого часу розглядаються:

календарний фонд робочого часу (загальна сума явок і неявок на роботу за звітний період, в т.ч. вихідні та святкові дні);

номінальний (відрізняється від календарного на загальну суму неявок у вихідні та святкові дні);

реальний або корисний фонд робочого часу (відрізняється від номінального неявками на роботу з поважних причин);

ефективний фонд робочого часу – це реальний фонд за відрахуванням внутрішньо змінних втрат робочого часу.

Таблиця 1.3 - Показники використання робочого часу трудовими ресурсами

№з/п	Назва показника	Алгоритм розрахунку
1	Коефіцієнт змінності	Визначається діленням загального числа відпрацьованих людино-днів в даному періоді до числа людино-днів, відпрацьованих у найбільшій зміні.
2	Коефіцієнт використання змінного режиму	Визначається діленням коефіцієнта змінності на кількість організованих змін на підприємстві персоналу.
3	Коефіцієнт безперервності	Визначається відношенням кількості працівників, зайнятих у найбільш зайнятій зміні до числа робочих місць.
АБСОЛЮТНІ ПОКАЗНИКИ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ		
4	Середня кількість днів, що відпрацював один робітник за звітний період, дні	
5	Середня тривалість робочого дня, зміни	

Для розрахунку перелічених фондів робочого часу на підприємстві формується баланс робочого часу працівників за статистичною формою №3 – ПВ «Звіт про використання робочого часу» (квартальна).

3. Розглянемо 3-й блок – аналіз продуктивності праці. Продуктивність праці – це один із узагальнюючих показників ефективності виробництва, який характеризує співвідношення результатів праці та її витрат.

Досить важливо для сталого розвитку підприємства, регіону, країни забезпечити зростання продуктивності праці за допомогою мобілізації ресурсів, за рахунок власних накопичень та на базі інноваційних проектів. Такі заходи реальні для кожного суб'єкта господарювання шляхом розробки реального плану виробництва та з врахуванням всіх факторів зростання продуктивності праці (матеріальних, технологічних, технічних, організаційних та економічних) [44].

Після дослідження складових аналізу ефективності трудових ресурсів виявляють резерви підвищення ефективності та розробляють та реалізують практичні заходи.

Існують типові методи дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства (рис.1.8).

Відповідно наведених на рис.1.8 типових методів дослідження на практиці

використовуються прийоми дослідження ефективності використання трудових ресурсів, що наведені в табл.1.4.

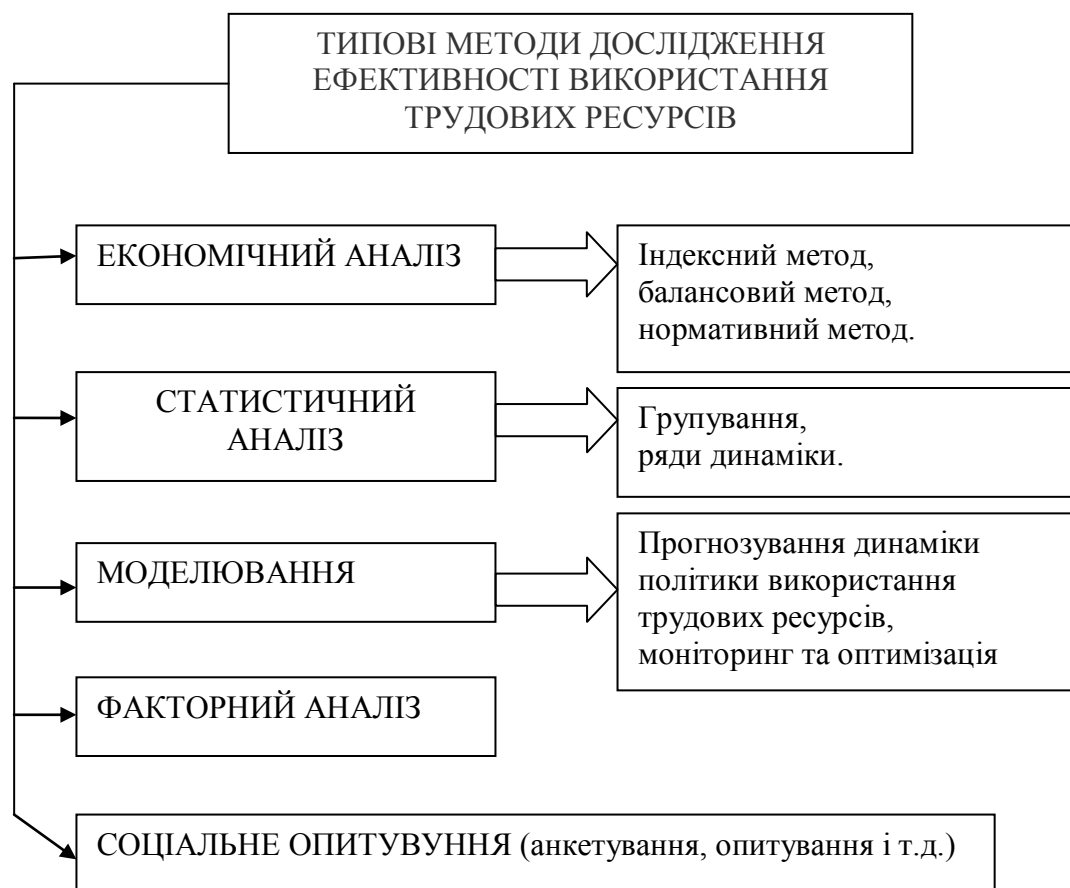


Рисунок 1.8 – Типові методи дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [39-44]

Мних Є.В. пропонує методику дослідження ефективності трудових ресурсів за 5 блоками.

Блок 1. Загальний аналіз трудових ресурсів дослідження ринку праці та демографічної ситуації.

Блок 2. Аналіз чисельності та структури трудових ресурсів, аналіз руху працівників, аналіз забезпеченості підприємства працівниками.

Блок 3. Аналіз організації праці – умов праці, нормування праці, фонду робочого часу.

Блок 4. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів – обґрунтованість рівня продуктивності праці, факторний аналіз продуктивності

праці.

Таблиця 1.4 – Прийоми дослідження щодо ефективності використання трудових ресурсів

№з/п	Назва прийому	Сутність прийому
1	Анкетування	Застосовується при оцінці трудового потенціалу окремого працівника згідно анкет оцінювача з визначеними характеристиками.
2	Описовий	При цьому методі сам оцінювач оцінює характеристики свого персоналу на основі розроблених анкет з відповідними характеристиками.
3	Класифікації	Трудовий потенціал працівника оцінюється за визначеним на підприємстві еталоном, зразком відповідних характеристик.
4	Порівняння параметрів	Порівнюється характеристика окремих працівників з характеристиками (трудовими, моральними, психологічними) працівників, які виконують тотожні трудові обов'язки.
5	Рейтинговий	Оцінка за переліком завдань, що потрібно виконати та виконав працівник з використанням бальної шкали та порівнянням з зразком обсягу виконання завдань.
6	Визначеного розподілу	Оцінювач встановлює інтервали оцінок виконання завдань, наприклад, при 5% виконання – незадовільний результат роботи, 30% - задовільний, 50% - добре, 100% - відмінно. На базі таких оцінок працівники розподіляються на групи для прийняття відповідних рішень управління ними.
7	Оцінка за вирішальною ситуацією	Оцінка потенціалу за ситуацією, що змодельовав оцінювач.
8	Спостереження за поведінкою	Схожий з методом оцінки за вирішальною ситуацією, але враховуються і стресові навантаження.
9	Метод інтерв'ю	Оцінювач усно проводить опитування персоналу з залученням вузькоспеціалізованого опитування.
10	Метод «360 градусів»	Оцінка проводиться за характеристиками його колег, як сучасних, так і тих, хто працював раніше.
11	Тестування	Висновок робиться на базі відповіді на тести, які можливо аналізувати в комп'ютерними програмами.
12	Ділових ігор	Оцінка проводиться в процесі ділових ігор, які моделюють конкретні виробничі ситуації.
13	Моделі компетентності	Оцінка виконується згідно математичних моделей, розроблених для конкретного підприємства.
14	Метод комітетів	Застосовують в випадку прийняття рішення про здібності працівника (при його підвищенні або прийняття рішення надання йому окремих повноважень) групою експертів.
15	Центрів оцінювання	За допомогою індивідуальних тренувань надається працівнику можливість розвинути свої здібності та можливість оціннику з'ясувати ступінь потенціалу працівника в перспективі

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [39-44]

Блок 5. Аналіз результатів заходів щодо більш ефективного використання трудових ресурсів [45].

Заходи щодо посилення ефективності використання трудового потенціалу майже завжди пов'язані з фінансовими витратами. За визначенням В.В. Ушкальова це витрати на соціальний пакет, на навчання та перепідготовку, витрати на автоматизацію виробництва та витрати на впровадження інноваційних технологій, матеріалів та організаційних методів [46].

Таким чином, ми, узагальнюючи наукові напрацювання моделюємо алгоритм процесу управління ефективністю формування та використання трудових ресурсів підприємства (рис.1.9).

Таким чином, до підрозділу 1.2 формуємо висновок:

1. Оцінка використання трудового потенціалу потребує системного підходу і від її достовірності безпосередньо залежать ефективність кадрових рішень та рішень загальновиробничої діяльності. До основних завдань аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства відносяться: визначення показників для оцінки ефективності використання трудового потенціалу; забезпечення підприємства працівниками з необхідними якісними характеристиками (професія, спеціальність, кваліфікація) та заданою кількістю; виявлення змін факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, що вплинуть на зміни в кадровій політиці; розробка практичних заходів удосконалення системи управління трудовими ресурсами.

2. Для коригування показників використання трудових ресурсів підприємства постійно виконують їх моніторинг. Для цього розглядаються планові, облікові, звітні показники, проводиться їх порівняння; виявляються фактори, що вплинули на кінцеві результати діяльності підприємства та приймаються заходи щодо їх корегування для посилення конкурентоздатності.

В ході проведенні аналізу трудових ресурсів використовуються фізичні (натуральні) одиниці виміру, умовно натуральні, трудові та вартісні.

3. Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів потрібно задіяти інформацію оперативної та бухгалтерської звітності.

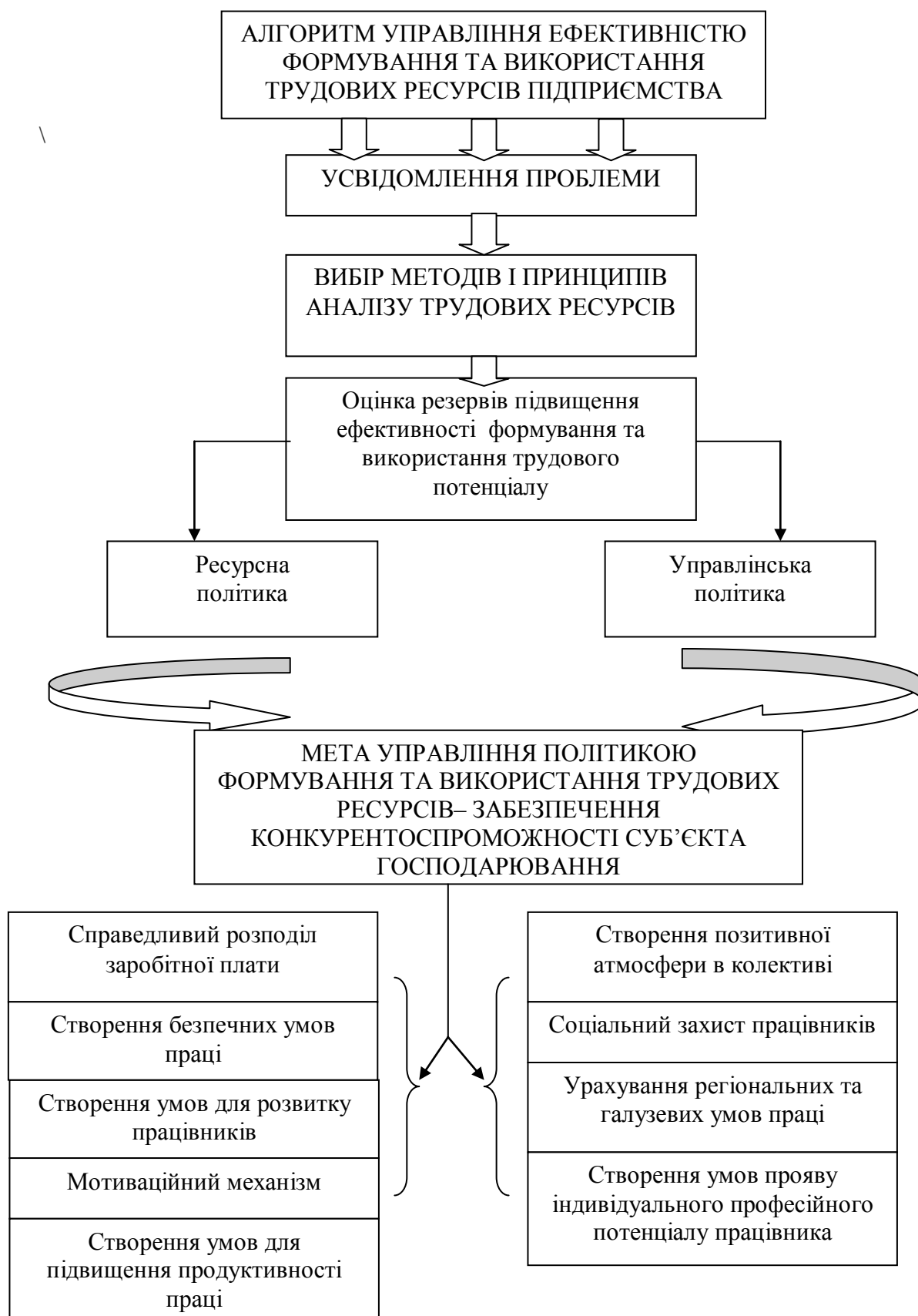


Рисунок 1.9 - Алгоритм процесу управління ефективністю формування та використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: узагальнено автором на базі літературних джерел [39-46]

4. Узагальнено основні принципи управління, оцінки ефективності використання трудових ресурсів та перелік критеріальних показників ефективності їх використання.

5. Наведено показники руху трудових ресурсів та практичні рекомендації щодо їх оптимізації..

6. Наведено показники використання робочого часу трудовими ресурсами.

7. На базі аналізованих літературних джерел нами узагальнено типові методи та прийоми дослідження ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

В наступному розділі дипломної роботи нами буде виконано аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» - його техніко – економічна оцінка та оцінка ефективності використання трудових ресурсів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПрАТ «КРИВИЙ РІГ ЦЕМЕНТ»

2.1 Техніко-економічна характеристика підприємства

Обране для дослідження підприємство ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» є лідером серед підприємств вітчизняної будівельної індустрії.

Історія життя цього підприємства почалася в 1952 році з створення Криворізького цементного заводу, основним видом діяльності якого було виробництво цементу з використанням відходів металургійної промисловості.

Сировиною для виробництва стали вапняк та глина Жовтокам'янського кар'єру, який знаходився в 70 км. від заводу. Сировина поставлялася залізничним транспортом.

Криворізький цементний завод реорганізували в 2001 році і він став входити до складу групи німецької компанії Heidelberg Cement.

В 2019 році відбулася друга реорганізація і власником заводу стала вітчизняна інвестиційна компанія Concorde Capital (власник Ігор Мазепа).

В 2005 році об'єдналися комбінати ТОВ Криворізький цемент та ТОВ «Дніпроцемент».

2019 рік – зміна власника.

Зареєстровано ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» 07.08.2022 р. з розміром статутного капіталу 396854324 грн.

Уповноважені особи Завіновський І. С. та Співак А.І.

Організаційно – правова форма – акціонерне товариство. Форма власності – приватна.

Основний вид діяльності – виробництво цементу.

А також інші види діяльності:

- добуток будівельного та декоративного каменю, крейди, вапняку, гіпсу, глинистого сланцю;
- професійно-технічна освіта;
- оптова торгівля будівельними матеріалами, продукцією з дерева, санітарно – технічним обладнанням;
- роздрібна торгівля іншими невживаними товарами в спеціалізованих магазинах;
- вантажний автомобільний транспорт та надання його в оренду;
- вантажний річковий транспорт;
- будівництво доріг і автострад;
- виробництво бетонних виробів та розчинів;
- консультування з питань оподаткування, з питань комерційної діяльності й керування та діяльність у сфері бухгалтерського обліку та аудиту та ін.

Місце знаходження

Вищий орган управління – загальні збори акціонерів, виконавчий орган – правління ПрАТ.

Частка державного майна в статуті ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» відсутня.

Акції прості імені без документарні (тобто з обліковим записом на рахунок в цінних паперах в системі депозитарного обліку цінних паперів).

Відсоток частки статутного в статутному фонді власників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» наступні: Ігоря Мазепи 40,74%; Віталія Антонова – 41,76%.

Місце реєстрації компанії – місто Дніпро, вулиця Барикадна, будинок 15а.

Місце знаходження – Кривий Ріг, Металургійний район.

На підприємстві 4 цементні цеха з відкритим контуром.

Основні організаційні зміни наведено на рис.2.1

Основні історичні етапи технологічних реконструкцій в табл. 2.1.

В виробничу структуру ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» входять цементні заводи Кривого Рогу, Еамінська та Амвросіївці, який знаходиться на тимчасово окупованій території). В Кривому Розі розташований бетонний вузол. Гранітний щебінь поставляється з кар'єру у Дніпропетровській області. В структуру

підприємства входять кар'єри по добувці вапнярка, глини, крейди, мергеля та опоки, які є сировиною для виробництва цементу.

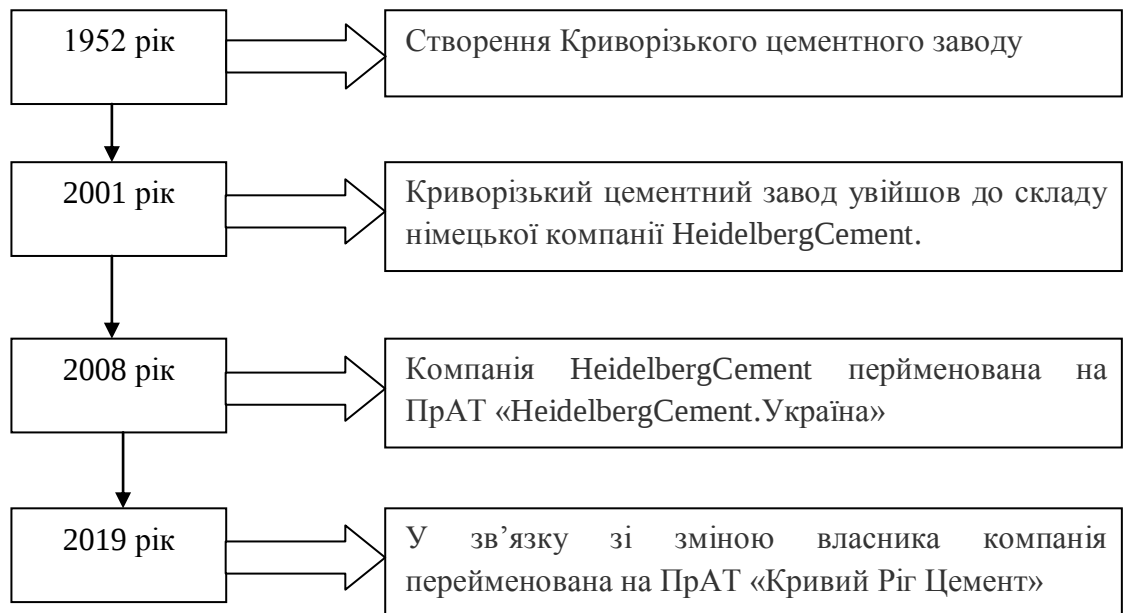


Рисунок 2.1 – Організаційні зміни підприємства

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

Таблиця 2.1 – Основні технологічні зміна підприємства

1	1982	Введено в експлуатацію технологічну лінію по виробництву цементу сухим способом з єдиною на Україні інноваційною технологією.
2	1991	Демонтовані старі технологічні лінії, що споживали багато електроенергії.
3	2003	Встановлено автоматичний контроль споживання сировини.
4	2004	Отримано премію «100 кращих продуктів України в 2004 році». Початок впровадження програм благодійної та спонсорської допомоги.
5	2005	Модернізація млинів №1-3.
6	2006	Встановлення нової пакувальної лінії.
7	2007	Почала працювати виробнича контрольна зала.
8	2008	Початок реалізації інноваційно-інвестиційного проекту реконструкції системи очищення газів.

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

24 лютого 2022 року змінило життя кожного українця, важким боєм увірвавшись в долю кожної української родини. Геноцид України, масштаби якого нечувані для Європи нашого часу, перекреслив майже всі економічні здобутки України. На полі бою сьогодні вирішується майбутнє української нації та держави. Масштабного удару зазнала і будівельна галузь України.

Довоєнний 2021 рік для будівельної галузі був досить оптимістичний – в порівнянні з 2020 роком обсяги будівництва зросли за даними Державної служби статистики на 5,6%; будівництво будинків на 7,6%; у т.ч. житлових на 16,8%; нежитлових на 3.2%; інженерних споруд на 3,1%. Вартість виконаних будівельних робіт дорівнювала 253,9 млрд. грн. Від загального обсягу будівельної продукції 29,6% складало нове будівництво, ремонт – 45%, реконструкція та переоснащення – 25,4% [48; 49]. Позитивній тенденції зростання обсягу будівельних робіт в 2021 році сприяла державна програма іпотечного кредитування, завдяки якій обсяг житлового будівництва збільшився в 2021 році на 18,4% [48; 49]. Взагалі тенденція позитивного руху в будівельній галузі спостерігається з 2014 року.

З часу повномасштабного воєнного вторгнення росії будівельний бізнес зіткнувся з ризиками, пов'язаними з бойовими діями – обстрілами та ракетними ударами, зі зміною в попиті покупців, звернення програм інвестування та зміною в законодавстві.

Але, все ж таки, 2025 рік продемонстрував адаптацію будівельного ринку до складних умов.

Основними драйверами зростання, за аналітичним дослідженням експертів компанії «Новаторбуд», стало реалізація інфраструктурних проектів відновлення зруйнованих доріг, залізничних шляхів, мостів. Обсяг зовнішньої фінансової підтримки від Європейського Союзу, міжнародних організацій дозволили тільки у 2024 році відновити більше ніж 1500 км доріг та 200 мостів, а у 2025 році планується завершення будівництва ще 1000 км нових магістралей [50].

Як адаптивна позитивна риса будівельної галузі в час війни – активний розвиток вітчизняного виробництва будівельних матеріалів, особливо цементу та

цегли. На початок 2025 року частка місцевих будівельних матеріалів сягає 80%. І при збільшенні собівартості будівництва з 2019 по 2024 рр. майже вдвічі, поповнення оборотних засобів уповільнило темпи зростання собівартості [49].

На ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» запроваджена інтегрована система екологічного управління згідно вимог міжнародних стандартів ISO 9001 та ISO 14001 версії 2015 р. Така система управління надає можливість оптимізувати операції раціонального використання ресурсів, значно знизити витрат на енергію, воду та сировину завдяки реалізації інноваційних екологічних рішень; сприяє сталому розвитку по причині збереження природних ресурсів для наступних поколінь; розширяє бізнес – можливості із-за співпраці з компаніями, які вимагають відповідність міжнародним стандартам ISO 9001 та ISO 14001 версії 2015 р.; покращує імідж завдяки підвищенню довіри клієнтів, партнерів та суспільства.

Ціль компанії ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» - це створення позитивного іміджу по всіх сферах діяльності у всіх зацікавлених осіб – працівників, партнерів, контролюючих органів, держави.

Стратегія – освоєння нових ринків збуту, формування позитивного образу, реалізація природоохоронних інноваційно-інвестиційних проектів.

Діяльність ПрАТ регулюється основними законами України – Господарським кодексом України, Конституцією, Цивільним та Податковими кодексами.

На підприємстві діє лінійно – функціональна організаційна структура, для якій характерні вертикальні та горизонтальні організаційні управлінські зв'язки.

Відділи - виробничо-технічний, бухгалтерії, маркетингу, планово-економічний, фінансовий, юридичний, охорони праці, зовнішньо економічної діяльності, складські цеха, транспортних послуг безпосередньо підлеглі виконавчому директору ПрАТ.

Офіційні пункти продажу – всі торгівельні центри ТОВ «Епіцентр К», ТОВ «Нова Лінія» та інші торгівельні центри України.

Конкурентами ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» є цементні заводи Івано-Франківськцемент, Каменський цементний завод, Одеський цементний завод, Миколаївцемент.

В зв'язку з повномасштабним воєнним вторгненням росії обсяг їх випускаємої продукції зменшився на 30%. Більшість з них знаходяться в прифронтових територіях і повноцінно не можуть працювати.

Згідно досліджень аналітичної фірми Ukrainian Business Award рейтинг підприємств в 2024 році, що виробляють цемент, наступний – на 1-му місці Івано-Франківськцемент, на 2-му Подільський цемент, на 3-му Миколаївцемент, на 4-му Одеський цементний завод, на 5-му ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», на 6-му Кам'янський цементний завод, на 7-му Волинь-Цемент, на 8-му ЮгЦемент. Аналізувалися показники отриманого фінансового результату, відсоток позитивних відгуків покупців, громадська позиція – допомога дитячим будинкам, лікарням, підтримка ЗСУ, супутня додаткова продукція.

На ПрАТ випущено 39685432400 акцій за весь період дослідження.

Основний асортимент цементу, що підприємства готує, це цемент в наступному асортименті:

1. Портландцемент М500 ПЦ-1-500-Н з додаванням мінеральних речовин на основі клінкера з нормованим складом.
2. Портландцемент М400 з додаванням шлаку ПЦ-ІІ/А –Ш – 400, ПЦ-ІІ/Б – Ш – 400 (дані марки відрізняються змістом шлаку).
3. Сульфатостійкий шлакопортландцемент М 400 – СС ШПЦ _400Д 60.

Обсяг випуску орієнтований на попит споживачів. Найбільшим попитом користується портландцемент М500 ПЦ-1-500-Н з додаванням мінеральних речовин на основі клінкера з нормованим складом, тому його частка в виготовленні цементу в 2023 році складає 68% [51].

Розглянемо згідно фінансової звітності динаміку техніко – економічних показників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» (табл.2.2) [52].

Питома вага видів цементу в 2023 році ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» представлена на рис.2.2.

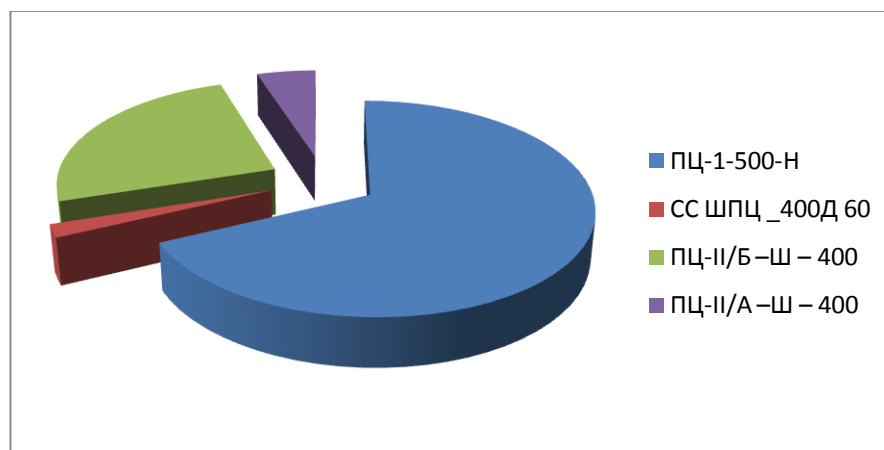


Рисунок 2.2 – Питома вага видів цементу в 2023 році на ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

На протязі всього періоду дослідження спостерігається тотожні частки випуску асортименту цементу.

Чистий дохід від реалізації продукції, робіт та послуг, собівартість продукції та чистий прибуток мають наступну динаміку (рис. 2.3).

Показник чистого доходу від реалізації продукції має наступну динаміку – в 2020 р. в порівнянні з 2019 р. збільшення на 352269 тис. грн. або 15,617%; в 2021р. в порівнянні з 2020 р. збільшення на 5437245 тис. грн. або на 21,68%; в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. значне зменшення на 1739021 тис. грн. або на 56,99%, що пояснюється повномасштабним воєнним вторгненням росії; в 2023 р. до 2022 р. збільшення на 1435543 тис. грн. або на 109,36%, тобто відмічається адаптація ПрАТ до складних умов війни; в 2024 р. до 2023 р. збільшення на 632466 тис. грн. або на 23,01%.

Показники обсягу випуску продукції в вартісному та натуральному вираженні мають динаміку, представлені на рис.2.3. Зменшення випуску продукції пов'язано зі зменшенням попиту на продукцію ПрАТ, світовою пандемією КОВІД та воєнним вторгненням в 2022 році росії.

В вартісному вираженні обсяг випуску продукції знизився в 2020 р. в порівнянні з 2019 р. на 396369 тис. грн. або на 24,71%; в 2021 р. в порівнянні з 2020 р. відмічено збільшення на 604735 тис. грн. або на 50,08%; в 2022 р. в порівнянні з

2021 р. зменшення на 1089430 тис. грн. або на 60,11%; в 2023 р до 2022 р. збільшення на 400678 тис. грн. або на 55,43% і в 2024 р. до 2023 р. збільшення на 811029 тис. грн. або на 72,18%.

В натуральному вираженні обсяг випуску продукції знизився в 2020 р. в порівнянні з 2019 р. на 2679 тис. т або на 19,00%; в 2021 р. в порівнянні з 2020 р. відмічено зменшення на 320 тис. т або на 2,08%; в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. зменшення на 113 тис. або на 1,02%; в 2023 р до 2022 р. збільшення на 10462 тис. т або на 95,22% і в 2024 р. до 2023 р. збільшення на 13705 тис. т або на 63,90%.

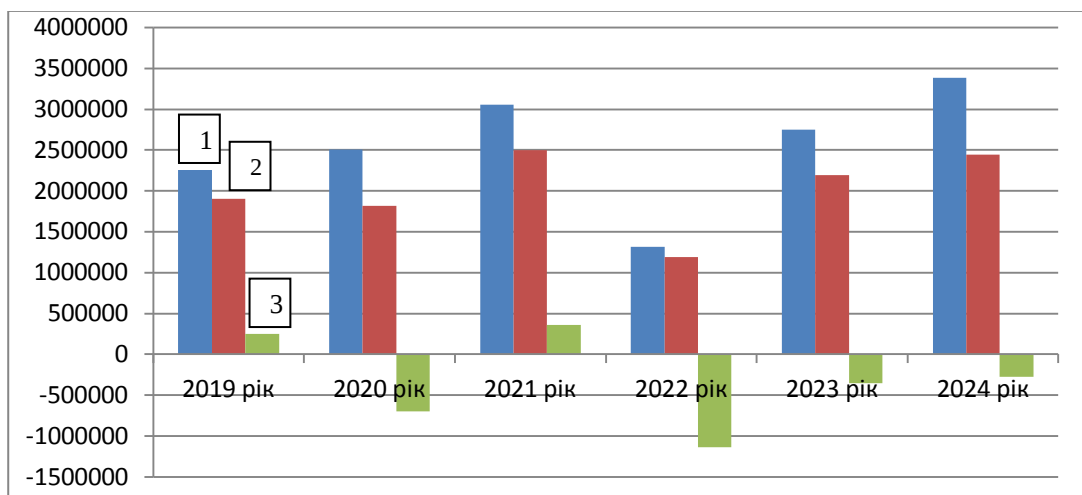
Динаміка показника собівартості продукції пов'язана з обсягом випуску продукції в натуральному вимірі, оптимізацією виробництва, рівнем цін та вторгненням окупантів в 2022 р. Її динаміка наступна – скорочення на 90475 тис. грн. або 4,74% в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; збільшення на 679971 тис. грн. або 37,42% в 2021 р. в порівнянні з 2020 р.; зменшення на 1308695 тис. грн. або на 52,41% в 2022 р. в порівнянні з 2021 р.; збільшення на 1002740 тис. грн. або на 84,38% в 2023 р. в порівнянні з 2022 р.

Аналіз динаміки показників дебіторської та кредиторської заборгованостей виявив наступне — в 2020 р. в порівнянні з 2019 р. на 31600 тис. грн. або на 42,07%; в 2021 р. в порівнянні з 2020 р.; зменшення на 2088 тис. грн. або на 4,80%; в 2022 р. в порівнянні з 2021 р.; зменшення на 23399 тис. грн. або на 56,48%; в 2023 р. в порівнянні з 2022 р.; зменшення на 817 тис. грн. або на 4,53%; зменшення 5,0 тис. грн. або на 0,03% в 2024 р до 2023 р. Якщо дебіторська заборгованість зменшується не за рахунок її погашення, то це свідчить про зниження ділової активності. Наявність дебіторської заборгованості не свідчить про погіршення фінансового стану підприємства.

Динаміка кредиторської заборгованості наступна - за весь період дослідження тенденцію до збільшення - в 2020 р. в порівнянні з 2019 р. збільшення на 143575 тис. грн. або на 124,58%; в 2021 р. в порівнянні з 2020 р. на 3434077 тис. грн. або на 1326,79%; в 2022 р. в порівнянні з 2021 р на 2318364 тис. грн. або на 62,78%; в 2023 р. в порівнянні з 2022 р. на 1810714 тис. грн. або

Таблиця 2.2 – Техніко-економічні показники ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Показник	Один. вим.	2019р.	2020р.	2021р	2022р	2023р	2024	Відхилення									
								2020/2019pp		2021/2020pp		2022/2021pp		2023/2022pp		2024/2023pp	
								(+;-)	%	(+;-)	(+;-)	(+;-)	(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	2255652	2507921	3051646	1312625	2748168	3380634	352269	15,62	5437245	21,68	-1739021	-56,986	1435543	109,36	632466	23,01
Випуск продукції в вартісному вираженні	тис. грн.	1603933	1207564	1812299	722869	1123547	1934576	-396369	-24,71	604735	50,08	-1089430	-60,11	400678	55,43	811029	72,18
Середня ціна 1 т. цементу	. грн.	2120	2839	3150	3560	3800	6300	719	33,91	311	10,95	410	13,06	240	6,74	3500	92,11
Випуск продукції в натуральному вимірі	тис. т.	14099	11420	11100	10987	21449	35154	-2679	-19,00	-320	-2,80	-113	-1,02	10462	95,22	13705	63,90
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	1907561	1817086	2497057	1188362	2191102	2568745	-90475	-4,74	679971	37,42	-1308695	-52,41	1002740	84,38	377643	17,23
Чисельність працівників	осіб.	1123	956	1019	770	835	964	-167	-14,88	63	6,59	-249	-24,44	65	8,44	129	15,45
Середньомісячна заробітна плата одного працівника	грн.	6144,67	6534,07	8193,37	10242,32	11428,98	12684,44	389,400	6,34	1659,300	25,39	2048,950	25,01	1186,660	14,48	1255,460	10,98
Витрати на оплату праці	тис. грн.	82805	74959	100189	94639	143778	146734	-7847	-9,48	25230	33,66	-5550	-5,54	49139	51,92	135485	94,23
Продуктивність праці ПВП	тис. т.	12,548	11,946	10,893	14,268	25,687	36,466	-0,602	-4,80	-1,053	-8,881	3,275	0,310	11,419	80,03	10,779	41,963
Відрахування на соціальні заходи	тис. грн.	34860	49136	47774	31497	39950	42056	14276	40,95	-1362	-2,78	-16277	-34,07	8453	26,84	2106	5,28
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	тис. грн.	75120	43520	41432	18033	17216	17211	-31600	-42,07	-2088	-4,80	-23399	-56,48	-817	-4,53	-5,0	-0,03
Кредиторська заборгованість	тис. грн.	115250	258825	3692902	6011266	7821980	8224517	143575	124,58	3434077	1326,79	2318364	62,78	1810714	30,12	402537	5,15
Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	254142	-696021	366164	-1105730	-355237	-271356	-950163	-373,87	1062185	152,61	-1471894	-401,99	750493	67,87	83881	23,61



Примітка: 1 - чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.; 2 - собівартість продукції, робіт, послуг, тис. грн.; 3 - чистий прибуток, тис. грн.

Рисунок 2.3 – Динаміка чистого доходу від реалізації продукції, робіт та послуг; собівартості продукції та чистого прибутку ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

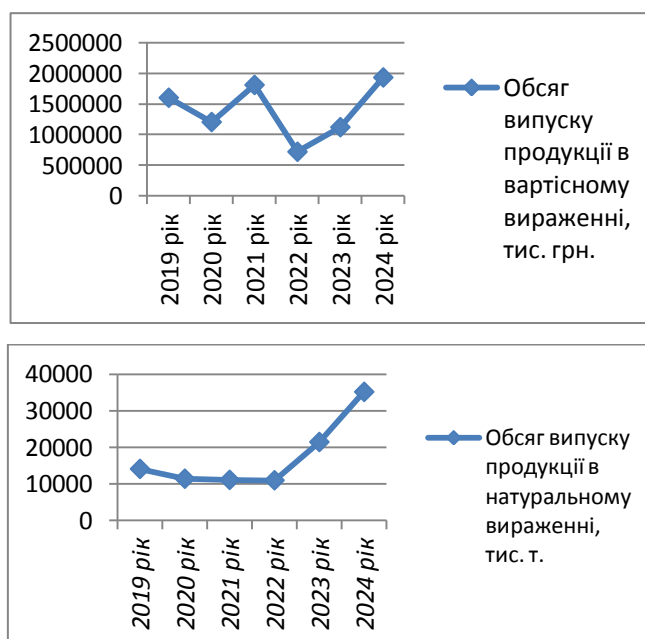


Рисунок 2.4 - Обсяги випуску продукції в вартісному та натуральному вираженні ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 – 2024 рр.

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

на 30,12%.; на 402537 тис. грн. або на 5,15% в 2024 р. до 2023 р.

Збільшення кредиторської заборгованості – це досить тривожний сигнал для управлінців ПрАТ та свідчить про зростання боргів ПрАТ «Кривий Ріг

Цемент» перед іншими сторонами.

Динаміка дебіторської та кредиторської заборгованостей наглядно представлена на рис. 2.5.

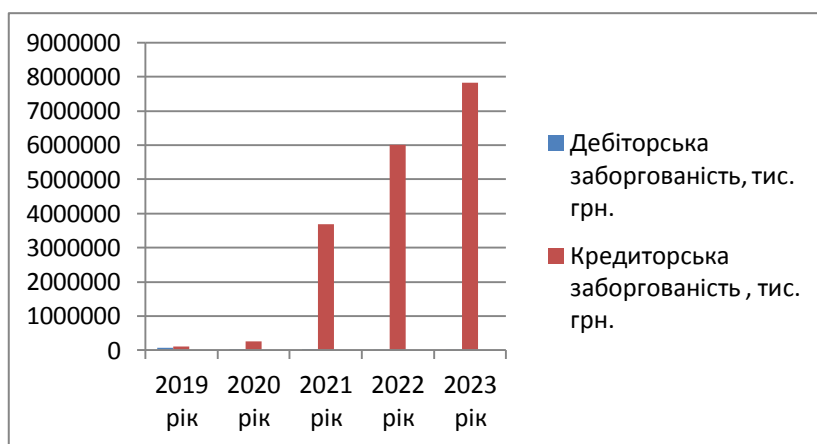


Рисунок 2. 5 – Динаміка дебіторської та кредиторської заборгованостей ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Джерело: виконано автором на базі літературного джерела [47]

Динаміка показника чистого прибутку наочно відображена на рис.2.3 та має таку тенденцію - зменшення на 950163 тис. грн. або на 373,87% в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; збільшення на 1062185 тис. грн. або на 152,61% в 2021 р. до 2020 р.; зменшення на 1471894 тис. грн. в 2022 р. в порівнянні до 2021 р. або на 401,99%; збільшення на 750493 тис. грн. або на 67,87% в 2023 р. до 2022 р.; та збільшення на 83881 тис. грн. або на 23,61% в 2024 р. в порівнянні з 2023 р.

Відмічаємо, що тільки 2021 рік був прибутковим та оптимістичним для ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» - величина чистого прибутку склала 366164 тис. грн. 2022 рік приніс тяжкі випробування та збиток підприємства сягав 1105730 тис. грн. В 2023 та 2024 рр. величина збитку зменшувалася, але все рівно підприємство чистого прибутку не отримало. 2019 рік ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» пропрацював з чистим прибутком 254142 тис. грн.; 2020 рік збиток в сумі 696021 тис. грн.; 2021 рік – оптимістичний і підприємство вийшло на позитивний результат – 366164 тис. грн. чистого прибутку; 2022 рік – початок війни і величина чистого збитку сягнула 1105730 тис. грн.; в 2023 році ПрАТ змогли адаптуватися і зменшити величину чистого збитку на 750493 тис. грн. або

на 67,87% в порівнянні з 2022 роком і величина чистого збитку в 2023 році зменшилася до 355237 тис. грн.; 2024 рік простежено зменшення величини чистого збитку в порівнянні з 2023 роком на 83881 тис. грн. або на 23,61% і чистий збиток в 2024 році склав 271356 тис. грн.

Наступним кроком проведемо аналіз показників рентабельності за даними табл. 2.3 та наочно представимо на рис.2.6.

Рентабельність сукупного капіталу має динаміку, яка пояснюється труднощами в роки пандемії Ковід – 2020 рік (-24,57) та 2022 рік – повномасштабного воєнного вторгнення (-66,78). В 2023 та 2024 роках рентабельність покращується, але все рівно з від’ємним значенням – (-18,96%) в 2023 році та (-11,45%) в 2024 році.

Рентабельність власного капіталу за весь період дослідження має від’ємне значення, що говорить про недостатню ефективність використання власного капіталу.

Найбільш від’ємне значення рентабельності власного капіталу відмічаємо в 2022 році. Пояснення – повномасштабне воєнне вторгнення росії. Найбільш оптимістичне значення цей показник досяг в 2024 році –(-8,56%).

Рентабельність необоротних активів, що демонструє ефективність використання необоротних активів, з позитивним значенням за період 2019 -2021 рр. Збільшення на 8,10% в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; збільшення на 3,59% в 2021 р. в порівнянні з 2020 р.; та суттєві зменшення на 163,21% в 2022 р. до 2021 р.; але вже в 2023 р. відмічаємо збільшення на 83,17 в 2023 р. до 2022 р. та на 16% в 2024 р. до 2023 р.

Рентабельність оборотних активів, що демонструє ефективність використання оборотних коштів, за весь період дослідження з від’ємним значенням. Найгірший рік по ефективності використання оборотних коштів – 2022 – (-140,15%). В 2024 р. ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» адаптувався до зовнішніх умов виробничої діяльності, мобілізував свої ресурси і в 2023 та 2024 рр. від’ємне значення цього показника зменшено на 103,39% в 2023 р. до 2022 р. та на 13,98% в 2024 р. до 2023 р.

Інтегральний показник, що відображає роботу всього підприємства - рентабельність підприємства мав позитивне значення в 2019 році - 9,56% та в 2021 р.- 11,74%; в інший період цей показник має від'ємне значення – в 2020 р. (-18,56%), в 2022 р. – (-86,50%), в 2023 р. – (-12,87%), в 2024 р. – (-9,66%). Простежуємо збільшення його з початку війни на 767,63% в 2023 р. до 2022 р. та на 3,21% в 2024 р. до 2023 р.

Економічну вигоду від виробництва та реалізації своєї продукції визначає показник рентабельності продукції, який за весь термін дослідження з найменшим значенням був в 2022 р. (-8,7% в 2022 р. до 2021 р.). Простежуємо його збільшення на 10,8-0% в 2023 р. до 2022 р. та на 5,51% в 2024 р. до 2023 р.

Таким чином, ми визначаємо що всі розглянуті показники рентабельності демонстрували свої оптимістичні значення в 2021 р. Негативні значення 2019 р. пояснюються світовою епідемією Ковід, падінням попиту та цін на продукцію ПрАТ а 2022 рік – це тяжке випробування як для України, так і для ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

Наступним кроком виконаємо аналіз фінансової стійкості ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 -2024 рр. за даними табл. 2.4.

Розрахований коефіцієнт автономії свідчить про залежність ПрАТ від зовнішніх джерел фінансування. Його значення не відповідає нормативному весь період дослідження. Песимістичне його значення (-1,835) в 2022 р. та (1,883) в 2023 р. В 2024 році коефіцієнт автономії не досяг нормативного значення, але його тенденція до покращення.

Коефіцієнт фінансової стійкості є індикатором платоспроможності підприємства і за весь термін дослідження відповідає нормативному. Коефіцієнт фінансової стійкості свідчить про частку власних джерел в фінансуванні активів підприємства. І його означення 72,4% в 2021 р. демонструє абсолютну фінансову стійкість. Простежено негативне його зменшення в 2022 р. на 7,7%; в 2023 р. на 11.2% до 2022 р. і підвищення в 2024 р. до 2023 р. на 13,2%.

Таблиця 2.3 – Аналіз показників рентабельності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 -2024 рр.

№з /п	Назва показника	Роки						Абсолютне відхилення, %				
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2020/2019	2021/2020	2022/2021	2023/2022	2024/2023
1	Рентабельність сукупного капіталу - ROA, %	18,22	-24,57	21,75	-66,78	-18,96	-11,45	-42,79	46,32	-88,53	47,82	7,51
2	Рентабельність власного капіталу - ROE, %	-13,57	-17,35	-17,79	-43,90	-10,14	-8,56	-3,78	-0,44	-26,11	33,76	1,58
3	Рентабельність необоротних активів- RFA, %	26,57	34,67	38,26	-124,95	-41,78	-25,78	8,10	3,59	-163,21	83,17	16,00
4	Рентабельність оборотних активів – RCA,%	-36,78	-42,67	50,44	-140,15	-36,76	-22,78	-5,89	93,11	-190,59	103,39	13,98
5	Рентабельність підприємства – ROS,%	9,56	-18,56	11,74	-86,50	-12,87	-9,66	-28,12	30,30	-98,24	73,63	3,21
6	Рентабельність продукції, %	16,85	11,45	18,17	9,47	20,27	25,78	5,40	6,72	-8,70	10,80	5,51

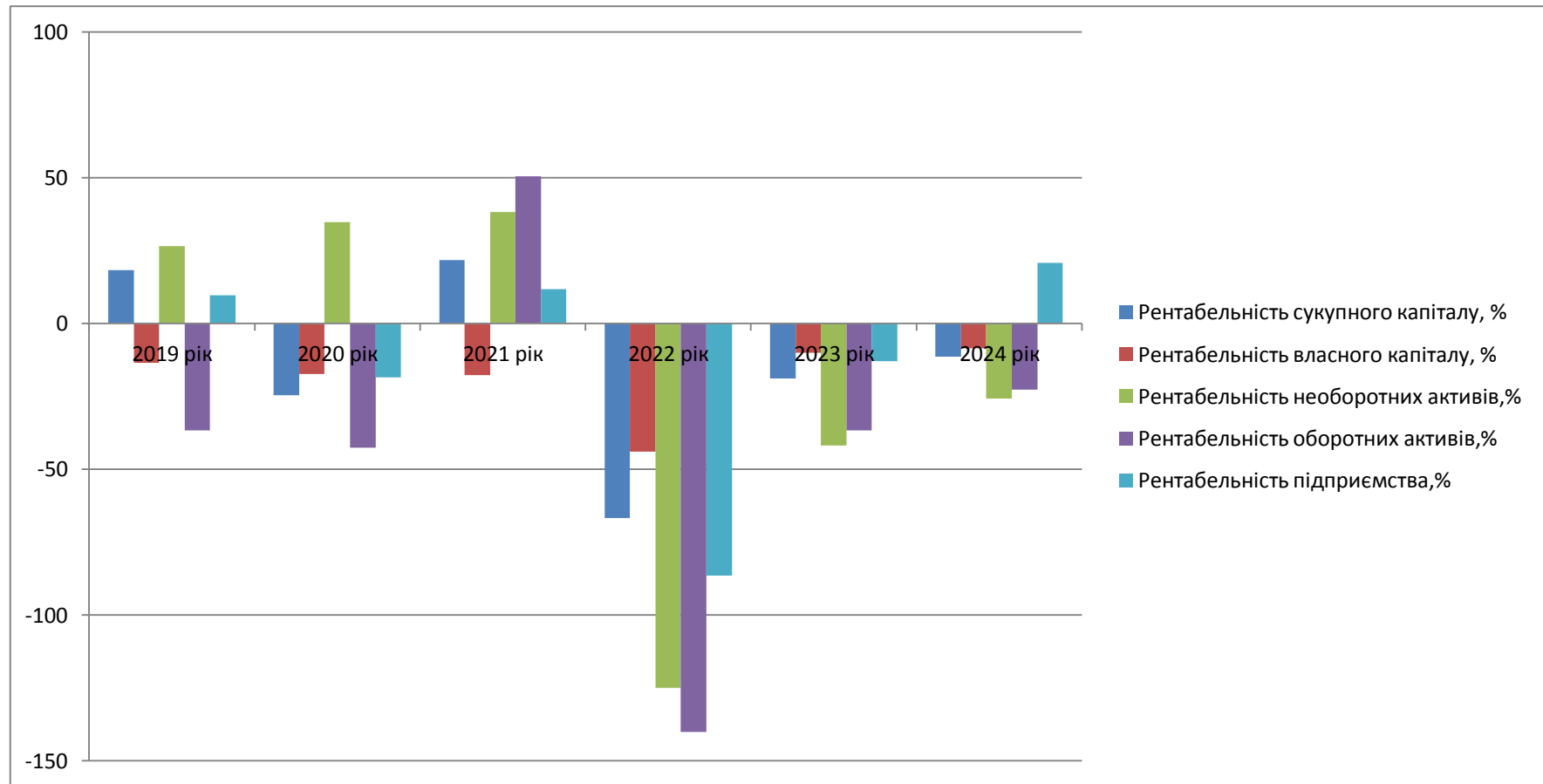


Рисунок 2.6 – Динаміка показників рентабельності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 -2024 рр.

Оберненим до коефіцієнта автономії є коефіцієнт фінансової залежності. Він свідчить про величину загальної вартості майна, що припадає на 1 грн. власного капіталу. Нормативне значення коефіцієнта фінансової залежності менше 0,2 і він за весь термін дослідження був в межах нормативного значення. Простежуємо його мінливу динаміку, але за весь період з 2019 по 2024 рр. він збільшився на 0,211; в 2024 р. в порівнянні з 2023 р. зменшився на 0,113.

Наступний крок - аналіз показників ліквідності та платоспроможності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр. (табл. 2.5).

Коефіцієнт загальної ліквідності визначає негайну готовність суб'єкта господарювання погасити свої поточні зобов'язання (відношення суми грошових коштів та поточних інвестицій до суми поточних зобов'язань). За весь період цей показник в межах нормативного (більше ніж 0,2). З наступною динамікою позитивного збільшення за період 2019 р. до 2021 р. (на 0,10) та негативного зменшення в 2022 р. до 2021 р. на 0,47; в 2023 р. до 2021 р. зменшення на 0,38 та збільшення в 2024 р. до 2023 р. на 0,16. Тобто ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» спроможне погасити свої поточні зобов'язання.

Коефіцієнт швидкої ліквідності свідчить про погашення поточних зобов'язань не тільки за рахунок грошових коштів, але і за рахунок очікуваних фінансових надходжень. За весь термін дослідження він був в межах нормативного значення (більше ніж 1) з наступною динамікою - збільшення за період 2019 р. до 2021 р. (на 0,89) та негативного зменшення в 2022 р. до 2021 р. на 1,07; в 2023 р. до 2021 р. зменшення на 0,38 та збільшення в 2024 р. до 2023 р. на 0,16. Тобто ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» спроможне погасити свої поточні зобов'язання не тільки за рахунок грошових коштів, але і за рахунок очікуваних фінансових надходжень.

Про достатність оборотних засобів для покриття поточних боргів свідчить коефіцієнт покриття. За весь термін дослідження коефіцієнт покриття був в межах нормативного значення – більше ніж 2. Динаміка наступна - збільшення з 2019 р. до 2021 р.; зменшення в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. на 1,33; зменшення в 2023 р. до 2022 р. на 0,33 та збільшення на 0,11 в 2024 р. до 2023 р.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників фінансової стійкості ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 -2024 рр.

Показник	Нормати вне значення	2019р.	2020р.	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	Відхилення				
								2020/ 2019рр.	2021/ 2020рр.	2022/ 2021рр.	2023/ 2022рр.	2024/ 2023рр.
								+/-	+/	+/-	+/-	+/-
Власний капітал (в т.ч. непокритий збиток)	-	-1683225	-2392200	-2448355	-3116606	-3471843	-3024587	-708975	56155	-668251	-355237	447256
Залучений капітал	-	3836297	3122132	3659778	4814886	3875955	3487453	-714165	537646	1155108	-938931	-388502
Необоротні активи	-	701392	660575	936097	888508	852494	851668	-40817	275522	-47589	-36014	-826
Загальна сума активів	-	1438907	1444097	1646098	1698280	1843684	1972440	5190	202001	52182	145404	128756
Коефіцієнт автономії (Ка) (відношення власного капіталу до підсумку балансу)	>0,5	-1,17	-1,66	-1,487	-1,835	-1,883	-1,553	-0,49	0,173	-0,348	-0,048	0,33
Коефіцієнт фінансової залежності (Кфз) (обернений до коефіцієнта автономії)	<2,0	-0,855	-0,602	-0,672	-0,544	-0,531	-0,644	0,253	0,070	0,128	0,013	0,113
Коефіцієнт фінансової стійкості (Кф.с) ,% (відношення власного до залученого капіталу)	>1	43,9	71,6	72,4	64,7	53,5	66,7	27,7	0,80	-7,70	-11,2	12,9

Таблиця 2. 5 - Аналіз показників ліквідності та платоспроможності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019 -2024 рр.

Показник	Нормати вне значення	2019р.	2020р.	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	Відхилення				
								2020/ 2019рр.	2021/ 2020рр.	2022/ 2021рр.	2023/ 2022рр.	2024/ 2023рр.
								+/-	+/	+/-	+/-	+/-
Коефіцієнт загальної ліквідності	>0,2	1,98	2,01	2,08	1,61	1,23	1,39	0,03	0,07	-0,47	-0,38	0,16
Коефіцієнт швидкої ліквідності	>1	2,12	2,98	3,01	1,94	2,01	2,12	0,86	0,03	-1,07	0,07	0,11
Коефіцієнт покриття	>2	2,89	3,01	3,67	2,34	2,01	2,12	0,12	0,66	-1,03	-0,33	0,11
Частка оборотних активів в активах балансу		55,12	56,21	59,84	47,68	53,76	54,98	1,09	3,63	-12,16	6,08	1,22

Показник частки оборотних активів в активах балансу свідчить про їх питому вагу в майні підприємства. Позитивна динаміка цього показника – до збільшення. Простежуємо збільшення цього показника за період 2021 р. до 2019 р. на 4,72; в 2022 р. до 2021 р. зменшення на 12,16 та в 2023 р. до 2022 р. збільшення на 6,08 та збільшення в 2024 р. до 2023 р. на 1,22.

На ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» впроваджені благодійні програми. Одна з них «Будуємо життя разом з «Кривий Ріг Цемент» направлена на благоустрій громадських місць міста Кривого Рогу та Дніпропетровської області. В рамках цього проекту 1 грн. з кожного реалізованого мішка цементу направляється на благоустрій.

Такими чином, формуємо висновок за підрозділом 2.1.

1. ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» - лідер вітчизняної будівельної індустрії.
2. Визначено, що організаційно – правова форма – акціонерне товариство, а форма власності – приватна.
3. Основний вид діяльності – виробництво цементу.
4. Вищий орган управління – загальні збори акціонерів, виконавчий орган – правління ПрАТ.
5. В виробничу структуру ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» входять цементні заводи Кривого Рогу, Каменська та Амвросіївки, який знаходиться на тимчасово окупованій території). В Кривому Розі розташований бетонний вузол. Гранітний щебінь поставляється з кар'єру у Дніпропетровській області. В структуру підприємства входять кар'єри по добичі вапнярка, глини, крейди, мергеля та опоки, які є сировиною для виробництва цементу.
6. З часу повномасштабного воєнного вторгнення росії будівельний бізнес зіткнувся з ризиками, пов'язаними з бойовими діями – обстрілами та ракетними ударами, зі зміною в попиті покупців, звернення програм інвестування та зміною в законодавстві. Але, все ж таки, 2025 рік продемонстрував адаптацію будівельного ринку до складних умов.

7. На ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» запроваджена інтегрована система екологічного управління згідно вимог міжнародних стандартів ISO 9001 та ISO 14001 версії 2015 р.

8. Аналіз динаміки техніко-економічних показників за період 2019 – 2024 рр. виявив, що тільки 2021 рік був прибутковим та оптимістичним для ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» - величина чистого прибутку склала 366164 тис. грн. 2022 рік приніс тяжкі випробування та збиток підприємства сягав 1105730 тис. грн. В 2023 та 2024 рр. величина збитку зменшувалася, але все рівно підприємство чистого прибутку не отримало.

9. Всі розглянуті показники рентабельності демонстрували свої оптимістичні значення в 2021 р. Негативні значення 2019 р. пояснюються світовою епідемією Ковід, падінням попиту та цін на продукцію ПрАТ а 2022 рік – це тяжке випробування як для України, так і для ПрАТ.

10. Виконаний аналіз фінансової стійкості свідчить про залежність ПрАТ від зовнішніх джерел фінансування (коефіцієнт автономії), а індикатор платоспроможності підприємства коефіцієнт фінансової стійкості демонструє абсолютну фінансову стійкість.

11. Аналіз показників ліквідності та платоспроможності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр. свідчить про достатність оборотних засобів для покриття поточних боргів.

В наступному підрозділі роботи виконаємо дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

2.2 Дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Виконаємо дослідження трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за чисельністю, статтю, віком за даними табл. 2.6.

За наведеною в табл. 2.6 та табл. 2.7 динамікою визначаємо, що середньоспискова чисельність персоналу досить мінлива – зменшення на 167 осіб в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; збільшення на 63 особи в 2021 р. до 2020 р. ; зменшення на 249 осіб в 2022 р. до 2021 р. ; зменшення на 249 осіб в 2023 р. до 2022 р. та збільшення на 129 осіб в 2024 р. до 2023 р. Визначена динаміка пояснюється наступним – зменшення обсягу випуску продукції в зв'язку з світовою кризою, із-за пандемії Ковід, зменшення попиту на продукцію ПрАТ. Значне зменшення середньоспискової чисельності персоналу в 2022 р. пов'язано з повномасштабним воєнним вторгненням росії (мобілізація чоловіків та еміграція жінок за кордон). Адаптація підприємства до жорстких умов воєнного часу дало можливість наростити обсяги свого виробництва і прийняти на роботу більшу кількість персоналу.

На рис. 2.7 відображено графічно динаміка середньоспискової чисельності персоналу, на рис.2.8 динаміка за віком працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

Позитивна тенденція в структурі персоналу – значна частина якого припадає на робітників і в структурі персоналу частина робітників збільшується (від 92% в 2019 р. до 95% в 2024 р.).

Зменшена кількість та частина в структурі керівників, спеціалістів та службовців - (керівників від 45 осіб в 2019 р. до 29 осіб в 2024 р. від 4% до 3%; спеціалістів від 4 осіб в 2019 р. до 14 осіб в 2024 р. від 3% до 1,5%. та службовців від 11 осіб в 2019 р. до 5 осіб в 2024 р. від 1% до 0,5%).

За статтю переважна частина працівників – чоловіки, частина яких в структурі персоналу складає від 83,2% до 84,8%, що пов'язано з технологією виробничого процесу підприємства.

Аналіз персоналу за віком надає можливість визначити, що 2022 рік вніс свої корективи і трудових колектив став з більшою часткою працівників старше 50 років (від 12% в 2019 р. до 30,0% в 2024 р). Більша частина мобілізованих працівників до 30 років.

Таблиця 2.6 - Загальна кількість працівників за віком, статтю та категоріями на кінець року ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», осіб

Показник	На кінець						Відхилення									
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019рр		2021/2020рр		2022/2021рр		2023/2022рр		2024/2023рр.	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб, в т.ч. за категоріями	1123	956	1019	770	835	964	-167	-14,88	63	6,59	-249	-24,44	65	8,44	129	15,45
робітники	1033	884	943	719	782	916	-149	-14,42	59	6,67	-641	-67,97	63	8,76	134	17,13
керівники	45	38	46	29	33	29	-7	-15,6	8	21,05	-17	-36,96	4	13,79	-4	-12,12
спеціалісти	34	24	22	15	15	14	-10	-29,71	-2	-8,33	-7	-31,82	+/-0	+/-0	-1	-6,67
службовці	11	10	8	7	5	5	-1	-0,91	-2	-20	-1	-12,5	-2	-28,57	+/-0	+/-0
В т.ч. за статтю																
чоловіки	934	836	909	720	702	817	-98	-10,49	73	8,73	-189	-20,79	-18	-2,50	115	16,38
жінки	189	120	110	50	133	147	-69	-36,51	-10	-8,33	-60	-54,55	83	166,0	14	10,53
в т.ч. за віком																
до 30 років	314	230	255	140	132	148	-84	-26,75	25	10,87	-115	-45,10	-8	-6,06	16	12,12
30-50 років	674	539	604	510	490	526	-135	-20,03	65	12,06	-94	-18,43	-20	-3,92	36	7,35
старше 50 років	135	95	104	120	213	290	-40	-29,63	9	9,47	16	15,38	93	77,5	77	36,15

Таблиця 2.7 - Загальна кількість працівників за віком, статтю та категоріями на кінець року ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», %

Показник	На кінець						Відхилення, +/-				
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019 рр	2021/2020 рр	2022/2021 рр	2023/2022 рр	2024/2023 рр.
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб, в т.ч. за категоріями	100	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-
робітники	92	92,5	92,5	93,4	93,6	95,0	0,5	0	0,9	0,2	1,4
керівники	4	4	4,5	4,1	4	3	0	0,5	-0,4	-0,1	-1
спеціалісти	3	2,5	2,2	1,9	1,8	1,5	-0,5	-0,3	-0,3	-0,1	-0,3
службовці	1	1	0,8	0,6	0,6	0,5	0	-0,2	-0,2	-0,2	-0,1
В т.ч. за статтю											
чоловіки	83,2	87,4	89	93,5	84,1	84,8	4,2	1,6	4,5	-9,4	0,7
жінки	16,8	12,6	11	6,5	15,9	15,2	-4,2	-1,6	-4,5	9,4	-0,7
в т.ч. за віком											
до 30 років	28	26	27	18,2	15,8	15,4	-2	1	1,2	-2,4	-0,4
30-50 років	60	61	64	66,2	58,7	54,6	1	3	2,2	-7,5	-4,1
старше 50 років	12	13	9	15,6	25,5	30,0	1	-4	6,6	9,9	4,5

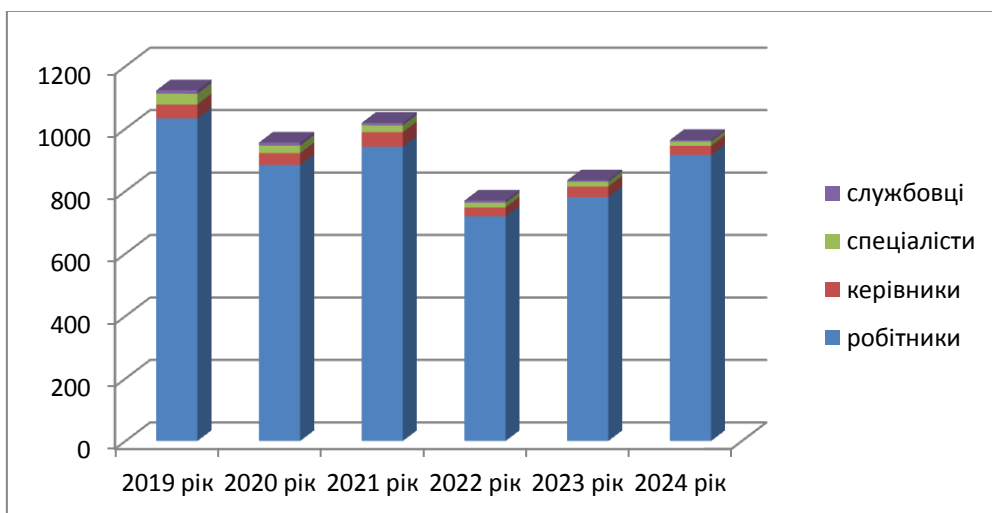


Рисунок 2.7 - Загальна кількість працівників за категоріями на кінець року
ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», осіб

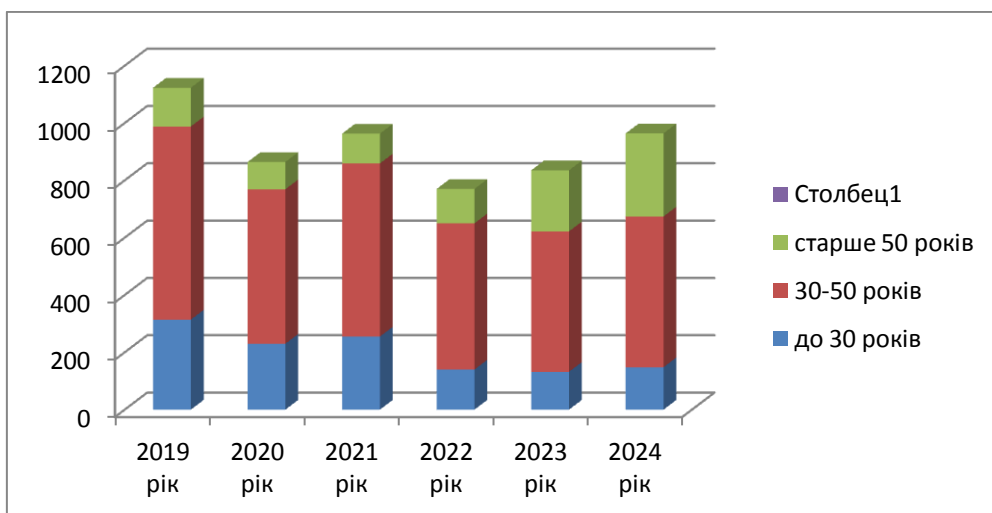


Рисунок 2.8 - Загальна кількість працівників за віком на кінець року ПрАТ
«Кривий Ріг Цемент», осіб

На підприємстві працює 15 внутрішньо переміщених осіб. Розмір компенсації за працевлаштування ВПО після 24 лютого 2022 року становить 8 тис. грн.

Рух трудових ресурсів на ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр. наведено в табл. 2. 8.

Коефіцієнти обороту з прийому та звільнення представимо на рис.2.9.

Досить мінлива динаміка коефіцієнтів обороту з прийому та звільнення . Взагалі дані коефіцієнти свідчать про рейтинг підприємства на ринку, але в

Таблиця 2. 8 - Рух трудових ресурсів на ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Показник	На кінець						Відхилення										
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019рр.		2021/2020рр.		2022/2021рр.		2023/2022рр.		2024/2023		
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	
Прийнято на підприємство (осіб)	12	7	67	3	73	136	-5	-41,67	-60	-857,14	-64	-95,52	70	2333	63	86,30	
Вибуло з підприємства (осіб), у т.ч.:	10	174	4	252	8	7	164	1640	-170	-97,70	248	6200	-244	-96,83	-1	-12,5	
- на навчання	2	4	-	-	-	3	2	100	-4	-100	-	-	-	-	3	100	
- по переводу на інше підприємство	-	3	2	-	-	-	3	100	-1	-33.3	-2	-100	-	-	-	-	
- мобілізовані, за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни	8	167	2	252	8	4	159	1987,5	-165	-98,8	-250	-99,20	-244	-96,83	-4	-50	
Середньоспискова чисельність працюючих (чол.)	1123	956	1019	770	835	964	-167	-14,88	63	6,59	-249	-24.44	65	8,44	129	15.45	
Коефіцієнти:																	
- обороту з прийому	0,0107	0,0073	0,0658	0,0039	0,0874	0,1407	-	0,00377	-35,23	0,0585	88,91	-0,0619	-94,07	0,0835	2141,03	0,0533	60,98
- обороту зі звільнення	0,00890	0,18201	0,00393	0,32727	0,00958	0,00726	0,17311	1945,06	-0,17808	-4531,29	0,32334	8227,48	-0,31769	-97,07	-0,00232	-24,22	

сучасних умовах на їх зміну вплинули в 2019 р. світова криза, а в 2022 р. повномасштабне воєнне вторгнення окупантів.

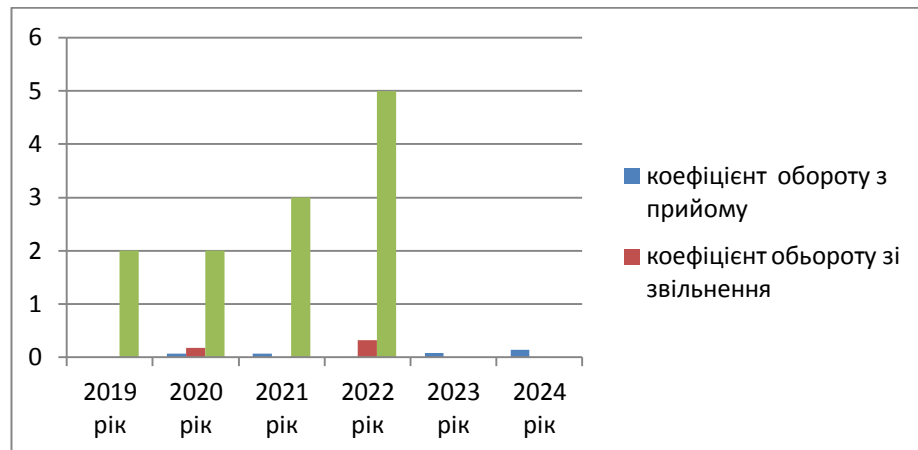


Рисунок 2.9 - Коефіцієнти обороту з прийому та звільнення ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Виконаємо розрахунок якісного стану трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр. за даними табл. 2. 9.

Відмічаємо що випуск продукції в натуральному вираженні має динаміку, яка пов'язана з попитом на продукцію ПрАТ, світовою кризою в 2019 р. та 2022 р. з повномасштабним воєнним вторгненням росії. Не зважаючи на те, що 2021 р. був оптимістичним по майже всім показникам виробничо-господарської діяльності відмічаємо зменшення випуску продукції в натуральному обсязі на 2,80%, що пов'язано з попитом на продукцію; в 2022 р простежуємо подальшу тенденцію до зменшення обсягу випуску на 2,02% до 2021 р. і 2022 р. та 2023 р. продемонстрував адаптацію підприємства до умов війни і збільшення обсягу випуску продукції в натуральному вимірі збільшено на 95,2% в 2023 р. до 2022 р. і на 63,9% в 2024 р. до 2023 р.

Динаміка обсягу продукції в вартісному вираженні залежить не тільки від попиту на продукцію, але і від рівня цін на неї – динаміка рівня цін на основну продукцію ПрАТ наведена нами вже в табл. 2.2. Простежуємо зменшення на 24,71% в 2020 р. в порівнянні з 2021 р.; збільшення на 50,08% в 2021 р. до 2020 р.; зменшення на 60,11% в 2022 р. до 2021 р.; збільшення на 55,43% в 2023 р. до 2022 р. та збільшення на 72,18% в 2024 р. до 2023 р.

Індикаторний показник ефективності використання трудового потенціалу – продуктивність праці. Її динаміка в натуральному та вартісному вираженні представлена на рис.2.10.

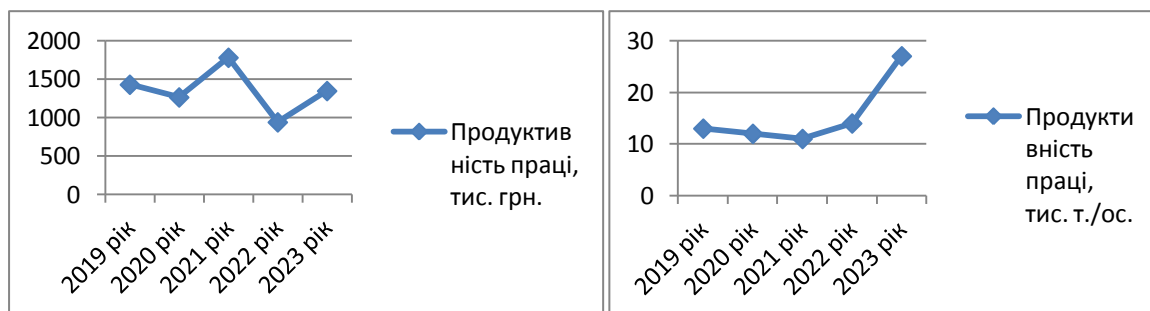


Рисунок 2.10 – Динаміка продуктивності праці працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

В вартісному вираженні продуктивність праці (тис. грн. на особу) відмічаємо зменшення на 11,56%; в 2020 р. до 2019 р.; збільшення на 40,80% в 2021 р. до 2020 р.; зменшення на 47,21% в 2022 р. до 2021 р. ; збільшенням на 39,81% в 2023 р. до 2022 р. та збільшенням на 49,14 % в 2024 р. до 2023 р.

В натуральному вираженні продуктивність праці (тис. т. на особу) - відмічаємо зменшення на 4,80%; в 2020 р. до 2019 р.; зменшенням на 8,881% в 2021 р. до 2020 р.; збільшенням на 47,21% в 2022 р. до 2021 р. ; збільшенням на 80,03% в 2023 р. до 2022 р. та збільшенням на 41,963 % в 2024 р. до 2023 р. Не синхронність динаміки продуктивності праці в натуральному та вартісному вираженні пояснюється інфляційними коливаннями цін.

На підприємстві відсутній ліцензований центр підвищення кваліфікації працівників, але згідно договорів на перекваліфікацію та перепідготовку ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» плідно працює з центром підготовки і перепідготовки робітничих кадрів №1 м. Кривого Рогу, де працівники ПрАТ мають можливість підвищити розряди за спеціальностями машиніст крана, стропальник, слюсар-ремонтник, електрозварник, монтажник як в приватному порядку, так і за кошти ПрАТ. Динаміка кількості працівників, що пройшли фахову підготовку пропорційна рівню ефективності виробничого процесу та потребам в зміні обсягу продукції – 35 працівників в 2019 р., 38 в 2020 р., 41 в 2021 р. та різке

Таблиця 2.9 - Показники характеристики якісного стану трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Показник	На кінець						Відхилення									
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019		2021/2020pp		2022/2021pp		2023/2022pp		2024/2023	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Чисельність ПВП (Ч), осіб	1123	956	1019	770	835	964	-167	-14,88	63	6,59	-249	-24,44	65	8,44	129	15,45
Обсяг виробництва основних видів продукції (Q), тис.грн.	1603933	1207564	1812299	722869	1123547	1934576	-396369	-24,71	604735	50,08	1089430	-60,11	400678	55,43	811029	72,18
Випуск продукції в натуральному вимірі, тис.т.	14099	11420	11100	10987	21449	35154	-2679	-19,00	-320	-2,80	-113	-1,02	10462	95,22	13705	63,90
Продуктивність праці ПВП, тис. грн.	1428,257	1263,142	1778,507	938,791	1345,565	2006,821	-165,115	-11,56	515,365	40,80	-839,716	-47,21	373,791	39,81	661,256	49,14
Продуктивність праці ПВП, тис. т.	12,548	11,946	10,893	14,268	25,687	36,466	-0,602	-4,80	-1,053	-8,881	3,275	0,310	11,419	80,03	10,779	41,963
Пройшли навчання з професійної перепідготовки і на курсах цільового призначення, осіб	35	38	41	2	49	51	3	8,57	3	7,89	-39	-95,12	47	2350	2	4,082

Продовження таблиці 2.9

Показник	На кінець						Відхилення									
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019		2021/2020pp		2022/2021pp		2023/2022pp		2024/2023	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Середньорічна вартість ОФ (Роф), тис. грн.	525610	554114	587934	577756	593459	599387	228504	5,42	33820	6,10	-10178	-1,73	15703	2,65	5928	0,99
Фондоозброєність праці, тис.грн./особ.	468,041	579,617	576,972	750,332	710,730	621,771	111,576	23,84	-2,645	-0,46	173,35	30,04	-39,602	-5,28	-88,959	-12,52
Коефіцієнт співвідношення чисельності управлінського персоналу до робітників (Куп/р)	8,7	8,14	8,06	7,09	6,78	5,24	-0,56	-6,44	-0,08	-0,98	-0,97	-12,03	-0,31	-4,37	-1,54	-22,71
Коефіцієнт підвищення кваліфікації, (Кп. Квл.)	3,117	3,975	4,024	0,260	4,790	5,290	0,858	27,53	0,049	12,33	-3,764	-93,54	4,53	1742,31	0,50	10,44
Коефіцієнт плинності кадрів (Кп.к. %)	0,0087	0,11201	0,00273	0,23727	0,00758	0,00529	0,10331	1187,47	-0,10928	-97,56	0,23454	8591,208	-0,16147	-68,05	-0,00229	-30,21
Фонд заробітної плати, тис. грн.	82805,573	74958,851	100188,528	94639,037	143778,441	146733,601	-7846,722	-9,48	25229,677	33,66	-5549,491	-5,54	49139,404	51,92	135484,621	94,23

Продовження таблиці 2.9

Показник	На кінець						Відхилення									
	2019р	2020р	2021р	2022р	2023р	2024р	2020/2019		2021/2020pp		2022/2021pp		2023/2022pp		2024/2023	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Середньомісячна заробітна плата, грн.	6144,67	6534,07	8193,37	10242,32	11428,98	12684,44	389,400	6,34	1659,300	25,39	2048,950	25,01	1186,660	14,48	1255,460	10,98
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис.грн.	1907561	1817086	2497057	1188362	2191102	2568745	-90475	-4,74	679971	37,42	-1308695	-52,41	1002740	84,38	377643	17,24
Обсяг виробництва основних видів продукції на 1 грн. фонду оплати праці тис.грн./грн.	19,370	16,110	18,089	7,638	7,814	13,184	-3,260	-16,83	1,979	12,28	-10,451	-57,77	0,176	2,30	5,37	74,75
Обсяг виробництва основних видів продукції на 1 грн. фонду оплати праці т./грн.	9,137	5,675	5,743	2,146	2,010	2,093	-3,462	-37,88	0,068	1,18	-3,597	-167,61	-0,136	-6,34	-0,83	-4,12
Частина заробітної плати в собівартості продукції, %	4,34	4,12	4,01	7,96	6,56	5,71	-0,22	-5,07	-0,11	-2,67	3,95	98,50	-1,40	-17,59	-0,86	-12,96

зменшення на 39 працівників в 2022 р., збільшення до 49 працівників в 2023 р. та на 2 працівника в 2024 р. Така динаміка пояснюється необхідним випуском продукції ПрАТ. Пов'язаний з динамікою тих, хто пройшов навчання з професійної перепідготовки і на курсах цільового призначення, коефіцієнт підвищення кваліфікації, який окрім 2022 р. має тенденцію до збільшення. За весь період дослідження з 2019 р. до 2023 р. продемонстрував збільшення на 2,173%.

Простежимо динаміку показника фондоозброєності праці (рис. 2.11).

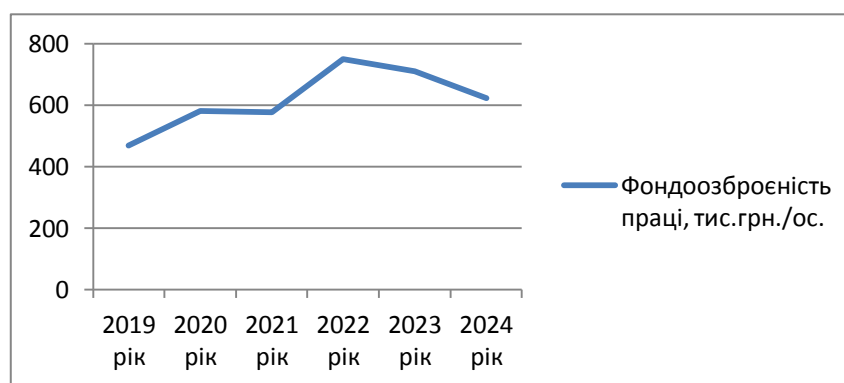


Рисунок 2.11 – Динаміка показника фондоозброєності праці ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Динаміку фондоозброєності праці доцільно порівнювати з динамікою продуктивності праці і позитивно, якщо темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання фондоозброєності праці. В даному підрозділі роботи ми виконаємо таке дослідження. А, взагалі, збільшення рівня фондоозброєності праці є позитивним фактором.

Наступний показник - коефіцієнт співвідношення чисельності управлінського персоналу до робітників. Оптимальна структура трудових ресурсів до зменшення в структурі управлінського складу і динаміка коефіцієнта співвідношення чисельності управлінського персоналу до робітників позитивна. Простежуємо стабільне зниження від 8,7% в 2019 р. до 5,24% в 2024 р.

Коефіцієнт плинності кадрів має стабільну динаміку до зменшення, окрім 2020 р. та 2022 років, що свідчить про імідж підприємства [8, с.160]. В цілому за весь термін дослідження коефіцієнт плинності зменшився з 0,0089% в 2019 р. до

0,0059% в 2024 р. Можна визначити, що ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2022 р. та 2024 р. адаптувалося зо змін війни та нарощувало свій трудовий потенціал, що тісно пов'язано з збільшенням обсягів виробництва [53].

Рівень середньомісячної заробітної плати стабільно збільшувалися, що пояснюється збільшенням мінімальної заробітної плати та збільшенням тарифних ставок в колективному договорі ПрАТ. Динаміка фонду заробітної плати корегувалася кількістю працівників та середньою заробітною платою. Простежуємо збільшення середньомісячної заробітної плати одного середньоспискового працівника з 6144,67 грн. в 2019 р. до 12684,44 грн. в 2024 р. (на 6272,77 грн. або на 102,08%), а фонду заробітної плати з 82805,573 тис. грн. в 2019 р. до 146733,601 тис. грн. в 2024 р. (на 8192,597 тис. грн. або на 98,94%). Динаміка середньомісячної заробітної плати представлена наочно на рис. 2.12.

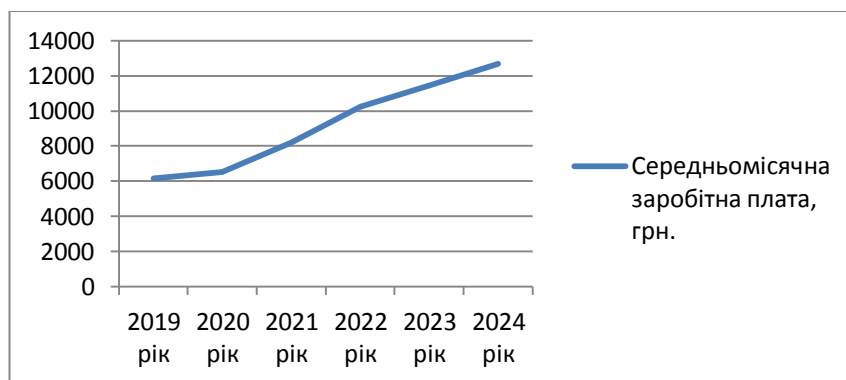


Рисунок 2.12 - Динаміка середньомісячної заробітної плати ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Розглянемо динаміку обсягу виробництва основних видів продукції на 1 грн. фонду оплати праці в тис. грн./грн. Простежена мінлива динаміка до зміни обсягу виробництва основних видів продукції в вартісному вираженні на 1 грн. фонду оплати праці. За весь період дослідження відмічено негативне зменшення від 19,37 тис. грн./грн. до 13,184 тис. грн./грн. (зменшення на 16,19 тис. грн./грн. або на 83,58%).

Щодо динаміки обсягу виробництва основних видів продукції в натуральному виміру на 1 грн. фонду оплати праці відмічена негативна тенденція до стабільного зменшення – від 9,137 т /грн. в 2019 р. до 2,093 т/грн. в 2024 р. (зменшення на -7,044

т/грн. або на 77,09%) (рис. 2.13).

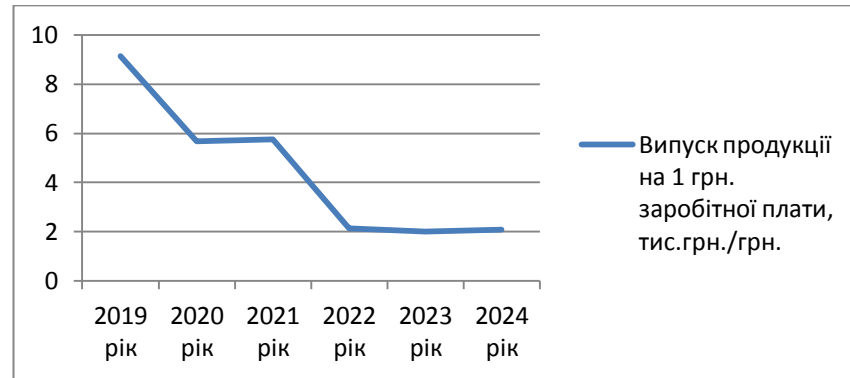


Рисунок 2.13 - Динаміка обсягу виробництва основних видів продукції в натуральному виміру на 1 грн. фонду оплати праці ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Частина заробітної плати в собівартості продукції також мінлива – від 4,34% в 2019 пр. до 5,07% в 2024 р. Збільшення частини заробітної плати в собівартості продукції в даному конкретному випадку позитивно.

Розглянемо індекси зміни продуктивності праці та заробітної плати. Відомо, що індекс зміни продуктивності праці для ефективної роботи суб'єкта господарювання повинен перевищувати індекс зміни заробітної плати.

В табл. 2.10 наведемо інформацію щодо даного дослідження.

Таблиця 2.10 – Динаміка індексів змін продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

№з/п	Показник	Роки				
		2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021	2023/ 2022	2024/ 2023
1	Індекс зміни показника середньомісячної заробітної плати,	1,063	1,254	1,250	1,116	1,110
2	Індекс зміни продуктивності праці	0,952	0,912	1,310	1,800	1,420

Негативне співвідношення відмічено в 202 р. до 2019 р. та 2021 р. до 20202 р., в даний період негативне перевищення темпів росту середньомісячної заробітної плати в порівнянні з темпами росту продуктивності праці. Але вже в період з 2023 р. темп продуктивності праці позитивно перевищує темп росту заробітної плати, що наочно відображено на рис. 2.14.

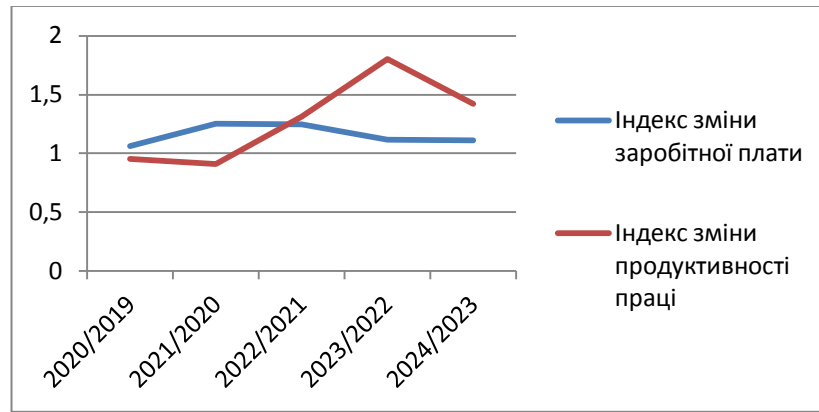


Рисунок 2.14 - Динаміка індексів змін продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Щодо розгляду питання соціального забезпечення працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр. з 24 лютого 2022 року згідно Закону України про правовий режим воєнного стану роботодавець має право змінювати умови колективного договору в зв'язку з обставинами.

Окрім обов'язкових витрат на соціальне забезпечення на підприємстві запроваджені витрати на допомогу на оздоровлення, у зв'язку з хворобою або смертю, дотацій на оплату комунальних послуг, харчування. З початку воєнного вторгнення на підприємстві задіяна програма допомоги сім'ям мобілізованих працівників. Діють програми підвищення кваліфікації. Реалізуються програми підтримки фізичної активності та ментального здоров'я працівників підприємства. Так, у рамках програми «Сильні люди» з 17 по 30 березня 2025 року проведено 14-денний челендж «10 000 кроків».

Динаміка фінансування соціальної підтримки в% від обов'язкових соціальних платежів наведено в табл. 2.11.

Простежуємо найменше фінансування соціальної підтримки в відсотках до обов'язкових соціальних платежів в 2022 р. – 3,23%, найбільше – в 2024 р. – 12,24%.

Висновки до підрозділу 2.2 наступні:

1. Визначено, що середньоспискова чисельність персоналу ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» досить мінлива, що пояснюється потрібною виробничою програмою (світова криза, пандемія КОВІД значно вплинули на попит продукції

підприємства).

Таблиця 2.11 – Динаміка фінансування соціальної підтримки в% від обов’язкових соціальних платежів працівників ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за 2019-2024 рр.

Показник	Роки					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Фінансування соціальної підтримки в% від обов’язкових соціальних платежів працівників, %	7,12	9,11	11,24	3,23	8,12	12,24

Значне зменшення середньоспискової чисельності персоналу в 2022 р. пов’язано з повномасштабним воєнним вторгненням агресора (мобілізація чоловіків та еміграція жінок за кордон). Адаптація підприємства до жорстких умов воєнного часу дало можливість наростити обсяги свого виробництва і прийняти на роботу більшу кількість персоналу.

2. Відмічена позитивна тенденція в структурі персоналу – значна частина якого припадає на робітників і в структурі персоналу частина робітників збільшується (від 92% в 2019 р. до 95% в 2024 р.). За статтю переважна частина працівників – чоловіки, частина яких в структурі персоналу складає від 83,2% до 84,8%, що пов’язано з технологією виробничого процесу підприємства. Аналіз персоналу за віком надає можливість визначити, що 2022 рік вніс свої корективи і трудових колектив став з більшою часткою працівників старше 50 років (від 12% в 2019 р. до 30,0% в 2024 р.). Більша частина мобілізованих працівників до 30 років.

3. Досить мінлива динаміка коефіцієнтів обороту з прийому та звільнення. Взагалі дані коефіцієнти свідчать про рейтинг підприємства на ринку, але в сучасних умовах на їх зміну вплинули в 2019 р. світова криза, а в 2022 р. повномасштабне воєнне вторгнення окупантів.

4. Відмічаємо, що випуск продукції в натуральному вираженні має динаміку, яка пов’язана з попитом на продукцію ПрАТ, світовою кризою в 2019 р. та 2022 р. з повномасштабним воєнним вторгненням росії. Не зважаючи на те,

що 2021 р. був оптимістичним по майже всім показникам виробничо-господарської діяльності відмічаємо зменшення випуску продукції в натуральному обсязі на 2,80%, що пов'язано з попитом на продукцію; в 2022 р простежуємо подальшу тенденцію до зменшення обсягу випуску на 2,02% до 2021 р. і 2022 р. та 2023 р. продемонстрував адаптацію підприємства до умов війни і збільшення обсягу випуску продукції в натуральному вимірі збільшено на 95,2% в 2023 р. до 2022 р. і на 63,9% в 2024 р. до 2023 р.

5. Динаміка обсягу продукції в вартісному вираженні залежить не тільки від попиту на продукцію, але і від рівня цін на неї. Простежуємо зменшення на 24,71% в 2020 р. в порівнянні з 2021 р.; збільшення на 50,08% в 2021 р. до 2020 р.; зменшення на 60,11% в 2022 р. до 2021 р.; збільшення на 55,43% в 2023 р. до 2022 р. та збільшення на 72,18% в 2024 р. до 2023 р.

6. Відмічаємо не синхронність динаміки продуктивності праці в натуральному та вартісному вираженні, що пояснюється інфляційними коливаннями цін.

7. Динаміка кількості працівників, що пройшли фахову підготовку пропорційна рівню ефективності виробничого процесу та потребам в зміні обсягу продукції.

8. Темпи зростання продуктивності праці випереджають темпи зростання фондоозброєності праці. що є позитивною тенденцією.

В наступному розділі кваліфікаційної роботи встановимо фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент», виконаємо обґрунтування пропозицій та розрахуємо ефект від їх реалізації.

РОЗДІЛ 3

ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО БІЛЬШ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ЇХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1 Встановлення факторів впливу на ефективність використання трудових ресурсів

Один із індикаторних показників ефективності використання трудових ресурсів суб'єктів господарювання – це продуктивність праці.

Виконаємо кореляційний аналіз та визначимо щільність зв'язку між показниками продуктивності праці та чистим доходом від реалізації продукції, що визначить ступінь впливу на результат діяльності підприємства продуктивності праці – одного із індикаторів ефективності використання трудових ресурсів (табл. 3.1 та 3.2 та рис.3.1 та 3.2).

Для визначення коефіцієнтів кореляції, апроксимації, побудові графіків кореляційних залежностей використаємо програми Excel функції КОРЕЛ та побудова графіків [54-56].

Таблиця 3.1 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками продуктивності праці в натуральних вимірниках тис. т/ос. та чистим доходом від реалізації продукції

Показники	Позначення	2019 р.	2020 р	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	x	2255652	2507921	3051646	1312625	2748168	3380634
Продуктивність праці в натуральному вираженні тис. т /ос.	y	12,548	11,946	10,893	14,268	25,687	36,466
Коефіцієнт кореляції		r = 0,534186					

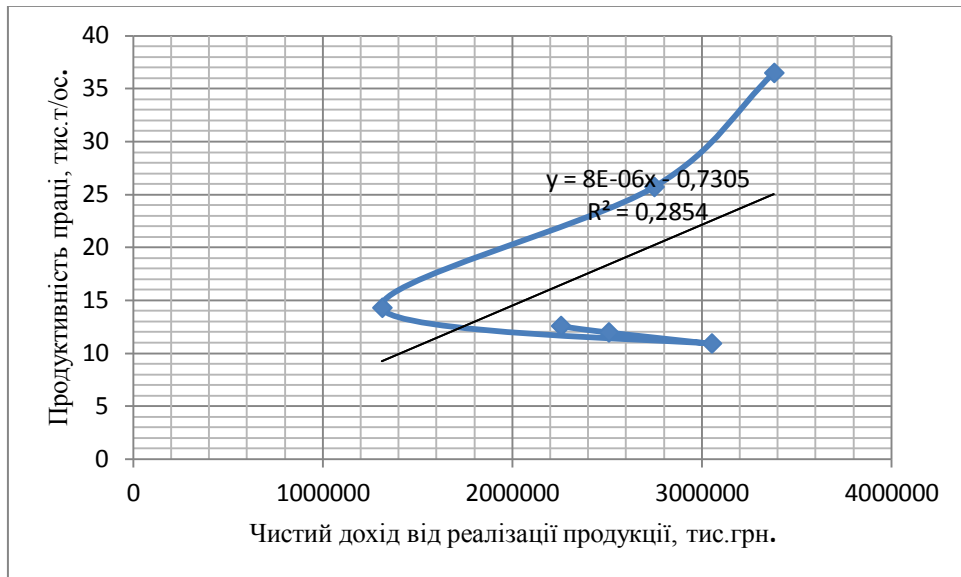


Рисунок 3.1 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками чистого доходу від реалізації продукції та продуктивністю праці в натуральних вимірниках

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

Коефіцієнт кореляції $r = 0,534186$ свідчить про середню пряму кореляційну залежність між показниками чистого доходу від реалізації продукції та продуктивністю праці в натуральних вимірниках, а отриманий на рис. 3.1 коефіцієнт апроксимації $0,2854$ свідчить про діаграма на 29% достовірна.

Таблиця 3.2 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками продуктивності праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та чистим доходом від реалізації продукції

Показники	Позна-чення	2019 р.	2020 р	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	x	2255652	2507921	3051646	1312625	2748168	3380634
Продуктивність праці в натуральному вираженні тис. грн./ос.	y	1428,257	1263,142	1778,507	938,791	1345,565	2006,821
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,913602$					

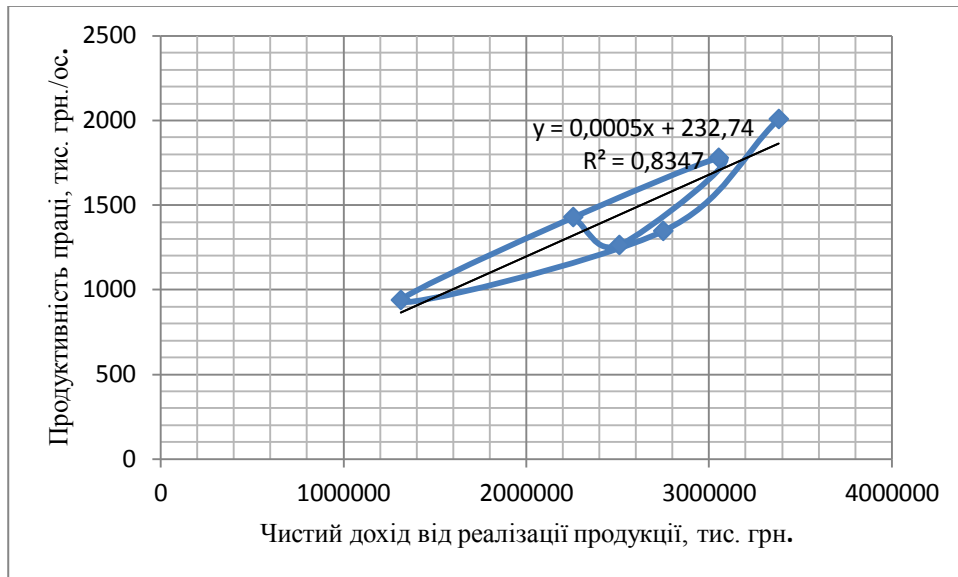


Рисунок 3.2 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками чистого доходу від реалізації продукції та продуктивністю праці в вартісних вимірниках

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

Коефіцієнт кореляції $r = 0,913602$ свідчить про сильну пряму кореляційну залежність між продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та чистим доходом від реалізації продукції, а отриманий на рис. 3.2 коефіцієнт апроксимації 0,8347 свідчить про діаграма на 83% достовірна.

Так, як ми впевнились в прямій кореляційній залежності продуктивності праці та результатом діяльності підприємства, то наступним кроком проведемо факторний аналіз чинників, які регулюють продуктивність праці за даними табл. 3.3 та табл. 3.4.

Таблиця 3.3- Оцінка використання робочого часу на ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Показники	2023	2024	Відхилення	Темп зростання, %
1	2	3	4	5
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.	1123547	1934576	811029	72,18
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	835	964	129	15,45
в тому числі робітників, осіб	782	916	134	17,14
Число робочих днів в році, дні.	260	262	2	0,77

Продовження таблиці 3.3

1	2	3	4	5
Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма працівниками люд.- дні.	217100	252568	35468	16,34
Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма робітниками, люд –дні.	203320	239992	36672	18,04
Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма працівниками, люд.- год.	1736800	2020544	283744	16,34
Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками, люд.- год.	1626560	1919936	293376	18,04
Середня тривалість робочого дня, год.	8	8	+/-0	+/-0
Середньорічний виробіток 1 працівника, тис.грн	1345,56	2006,82	661,26	49,14
Середньорічний виробіток 1 робітника, тис. грн.	1436,76	2111,98	675,22	47,00
Середньоденний виробіток 1 працівника , тис. грн.	5,175	7,660	2,485	48,02
Середньоденний виробіток 1 робітника , тис. грн.	5,526	8,061	2,535	45,87
Середньогодинний виробіток 1 працівника, тис.грн	0,647	0,958	0,311	48,07
Середньогодинний виробіток 1 робітника, тис.грн	0,691	0,958	0,267	38,64

Для подальших розрахунків факторного аналізу використаємо формулу 3.1, а дослідження зведемо в табл., 3.3, в яких розглянуто залежність виробітку продукції на одного працівника основної діяльності від питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників; середньої кількості днів, відпрацьованих одним працівником; середньої тривалості робочого дня та середнього динного виробітку продукції одним робітником:

$$V_{\Pi} = P_{вр} \times D_p \times T \times V_{пр} \quad (3.1)$$

де - $V_{пр}$ - виробіток продукції на одного працівника основної діяльності;

$P_{вр}$ - питома вага робітників у загальній чисельності працівників;

D_p - середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником;

Таблиця 3.3 – Чинники впливу на продуктивність праці одного працівника ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Підстано ва	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників	Середнє число днів, відпрацьованих одним працівником	Середня тривалість робочого дня, год.	Середньогодинн ий виробіток одного робітника, тис. грн.	Середньорічни й виробіток одного працівника, тис. грн.	Абсолютне відхилення від впливу факторів	
						Сума, тис. грн.	Найменування чинників
база	0,937	260	8	0,647	1260,977		
I	0,950	260	8	0,647	1278,472	17,495	Збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників
II	0,950	262	8	0,647	1288,306	27,329	Збільшення числа днів, відпрацьованих одним робітником та не змінній тривалості робочого дня
III	0,950	262	8	0,647	1288,306		
IV	0,950	262	8	0,958	1907,570	646,593	Збільшення середнього річного виробітку одного робітника

T - середня тривалість робочого дня;

Впр - середнього динний виробіток продукції на одного робітника.

За результатами даних табл. 3.3 робимо висновок - збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників збільшило середньорічний виробіток одного працівника на 17,495 тис. грн.; збільшення числа днів (на 2 дня), відпрацьованих одним робітником при не змінній тривалості робочого дня (8 год.) підвищило середньорічний виробіток одного працівника на 27,329 тис. грн.; а збільшення середнього річного виробітку одного робітника збільшило значення середньорічного виробітку одного працівника на 646,593 тис. грн.

Як висновок – на продуктивність праці значний вплив має питома вага робітників в структурі персоналу, число днів, відпрацьованих одним працівником; тривалість робочого дня та середньорічний виробіток одного робітника.

Виконаємо кореляційні залежності (статистичні дослідження залежності між величинами) між показниками чистого доходу від реалізації продукції, продуктивністю праці, та середньою заробітною платою. Для визначення коефіцієнтів кореляції, апроксимації, побудові графіків кореляційних залежностей використаємо програми Excel функції КОРЕЛ та побудова графіків [54-56].

Першим кроком визначимо кореляційну щільність зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках тис. т/ос. (табл.3.4 та рис.3.3) та вартісному вимірниках тис. грн./ос. (табл. 3.5 та рис. 3.4).

Коефіцієнт кореляції $r = 0,856168$ свідчить про сильну пряму кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках (тис. т/ос), а отриманий на рис.3.3 коефіцієнт апроксимації 0,733 свідчить про діаграма на 73% достовірна.

Таблиця 3.4 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках т/ос.

Показники	Позначення	2019 р.	2020 р	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	6144.67	6534,07	8193.37	10242,32	11428,98	12684,44
Продуктивність праці в натуральному вираженні тис. т /ос.	y	12,548	11,946	10,893	14,268	25,687	36,466
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,856168$					

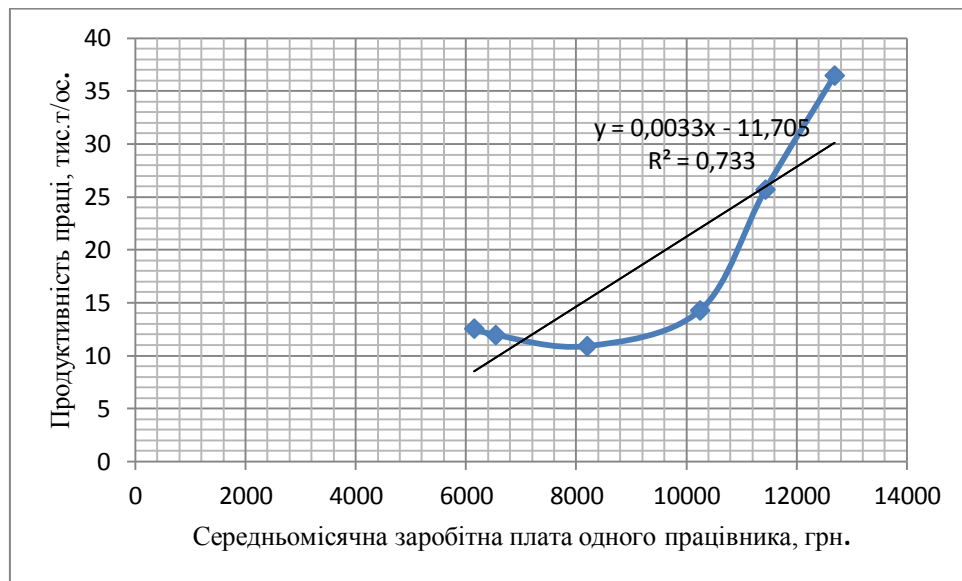


Рисунок 3.3 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

Виконаний кореляційний розрахунок щільності зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в

вартісному вираженні вимірниках тис. грн./ос. наведений в табл.3.5 та на рис.3.4.

Таблиця 3.5 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в вартісному вираженні вимірниках тис. грн./ос.

Показники	Позначення	2019 р.	2020 р.	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	6144.67	6534,07	8193.37	10242,32	11428,98	12684,44
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	y	1428,257	1263,142	1778,507	938,791	1345,565	2006,821
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,377388$					

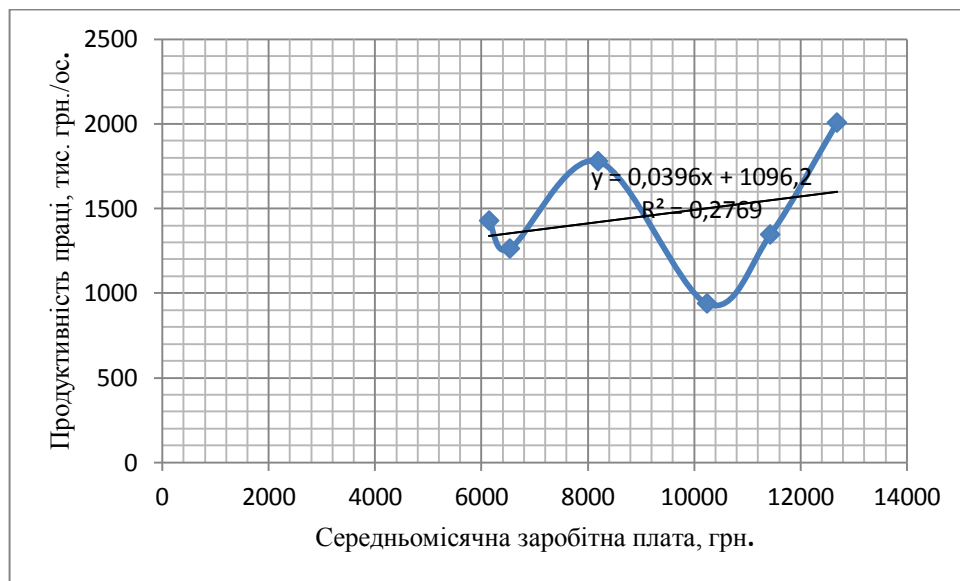


Рисунок 3.4 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в вартісних вимірниках

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

Коефіцієнт кореляції $r = 0,377388$ свідчить про слабку пряму кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в вартісному вимірнику, а отриманий на рис.3.4 коефіцієнт апроксимації 0,2769 свідчить про діаграма на 28% достовірна.

Наступним кроком розглянемо кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в натуральних вимірниках т/ос. (табл. 3.6 та рис. 3.5).

Таблиця 3.6 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в натуральних вимірниках т/ос.

Показники	Позначення	2019 р.	2020 р	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	6144.67	6534,07	8193.37	10242,32	11428,98	12684,44
Випуск продукції в натуральному вираженні тис. т	y	14099	11420	11100	10987	21449	35154
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,754867$					

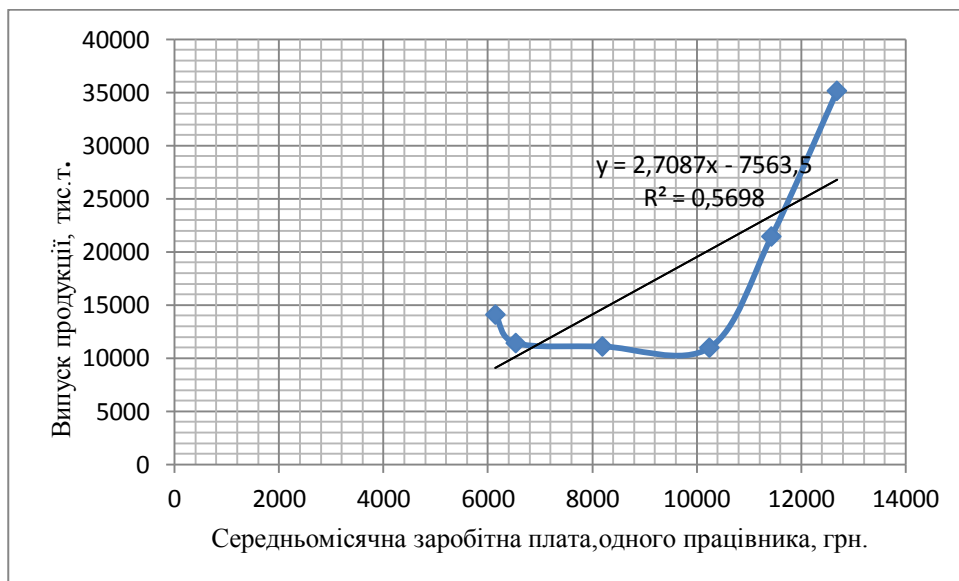


Рисунок 3.5 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в натуральному вимірнику тис. т.

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

Коефіцієнт кореляції $r = 0,754867$ свідчить про сильну пряму кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного

працівника та випуску продукції в натуральному вимірнику (тис. т), а отриманий на рис. 3.5 коефіцієнт апроксимації 0,5698 свідчить про діаграма на 56% достовірна.

Розглянемо кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в вартісному вимірнику тис. грн. (табл. 3.7 та рис. 3.6).

Таблиця 3.7 - Вихідні показники для визначення щільність зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в вартісному вимірнику, тис. грн.

Показники	Позначення	2019 р.	2020 р	2021р.	2022р.	2023р.	2024р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	6144.67	6534,07	8193.37	10242,32	11428,98	12684,44
Випуск продукції в вартісному вираженні, тис. грн.	y	1603933	1207564	1812299	722869	1123547	1934576
Коефіцієнт кореляції		r = 0,417865					

Коефіцієнт кореляції $r = 0,417865$ свідчить про середню пряму кореляційну залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в вартісному вимірнику (тис. грн.), а отриманий на рис.3.6 коефіцієнт апроксимації 0,3476 свідчить про діаграма на 35% достовірна.

За результатами дослідження підрозділу 3.1 даної дипломної роботи формувати за підрозділом 3.1 наступні висновки:

1. Виконаний кореляційний аналіз визначив сильну пряму кореляційну залежність між продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та чистим доходом від реалізації продукції (коефіцієнт кореляції $r = 0,913602$), а отриманий коефіцієнт апроксимації 0,8347 свідчить про діаграма на 83% достовірна.

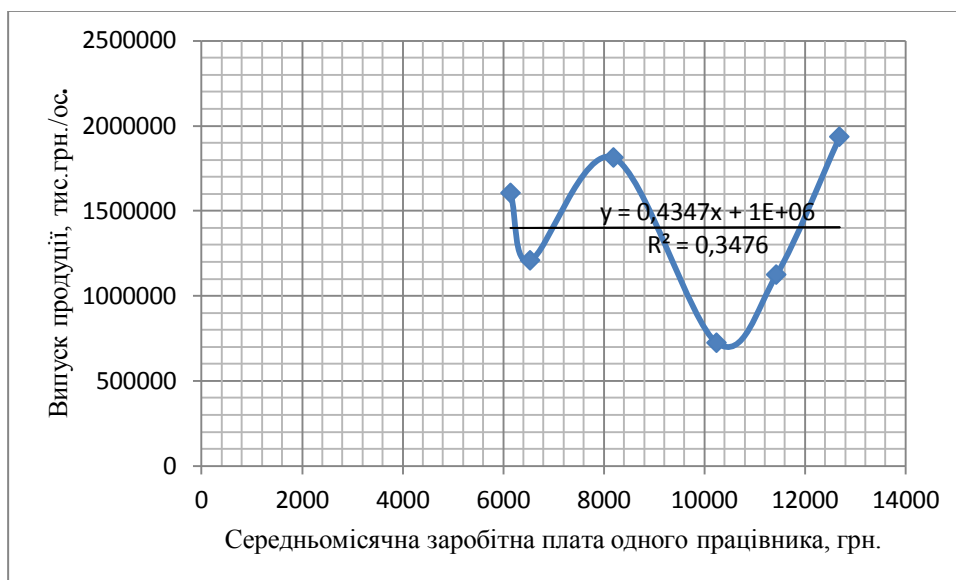


Рисунок 3.5 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в вартісному вимірнику тис. грн.

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ [54-56]

2. Виконаний факторний аналіз визначає, що індикаторний показник ефективності використання трудових ресурсів - продуктивність праці, на який значний вплив має питома вага робітників в структурі персоналу, число днів, відпрацьованих одним працівником; тривалість робочого дня та середньорічний виробіток одного робітника.

3. Визначена сильна пряма кореляційна залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та випуску продукції в натуральному вимірнику (тис. т) (коефіцієнт кореляції $r = 0,754867$), а отриманий коефіцієнт апроксимації 0,5698 свідчить про діаграма на 56% достовірна.

В наступному підрозділі дипломної роботи обґрунтуємо пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, розрахуємо економічний ефект від запропонованих заходів та виконаємо прогнозування основних техніко – економічних показників виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

3.2 Обґрунтування пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Виконане дослідження в підрозділі 3.1 визначило, що на основний індикаційний показник ефективності використання трудових ресурсів продуктивність праці значний вплив має питома вага робітників в структурі персоналу, число днів, відпрацьованих одним працівником; тривалість робочого дня та середньорічний виробіток одного робітника.

А кореляційні аналізи між показниками довели, що найбільша пряма кореляційна залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках (тис. т/ос), так як коефіцієнт кореляції $r = 0,856168$ свідчить про сильну пряму кореляційну залежність а отриманий коефіцієнт апроксимації $0,733$ свідчить про діаграма на 73% достовірна.

Таким чином, в даному підрозділі ми розробимо заходи, щодо корегування заробітної плати робітників.

1. Одна із пропозицій це корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці з застосуванням наступної формули 3.2:

$$K_{\text{корег з.п}} = K_{\text{п}} / K_{\text{сп}}; \quad (3.2)$$

де $K_{\text{п}}$ – плановий коефіцієнт збільшення продуктивності праці планового періоду до періоду базисного;

$K_{\text{сп}}$ – коефіцієнт співвідношення збільшення заробітної плати та продуктивності праці.

Так як одне із економічних правил ефективності діяльності суб'єктів господарювання – це перевищення росту продуктивності праці над ростом середньої заробітної плати, ми пропонуємо установити даний коефіцієнт $K_{\text{сп}}$ на рівні 5%.

Згідно даних табл. 3.4 при плановому збільшенні заробітної плати в плановому періоді одного середньоспискового працівника на 4500 грн. продуктивність праці становитиме:

$$12684,44 + 4500 = 17184,44 \text{ грн.}$$

Коефіцієнт росту середньомісячної заробітної плати становитиме:

$$17184,44 / 12684,44 = 1,355$$

Таким чином, ми плануємо збільшення продуктивності праці в натуральному вираженні на $1,355 \times 1,05 = 1,423$ і в плановому періоді продуктивність праці становитиме: $36,466 \times 1,423 = 51,891$ т. ос.

Економічний ефект від такого запропонованого заходу становитиме при прогностичній середній ціні 1 т. цементу 1130 грн.:

$$[51,891 \times 1,130 - 4,5] \times 964 = 52187,904 \text{ тис. грн.}$$

2 пропозиція – це впровадження преміальних заохочувальних коштів працівникам ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за економію матеріальних ресурсів. Плануємо заохочувальні витрати в розмірі 5% річного фонду оплати праці при зниженні собівартості на 2% за рахунок економії матеріальних витрат. Таким чином плановий економічний ефект від запропонованого другого заходу становитиме згідно даних табл. 2.2:

річний фонд оплати праці звітного періоду 146734 тис. грн.,

заохочувальні виплати $146734 \times 0,05 = 7336,70$ тис. грн.,

плановий фонд оплати праці – 154070,70 тис. грн.

Собівартість зменшиться на $2568745 \times 0,02 = 51374,90$ тис. грн.

Визначаємо, що економічний ефект від такого заходу заохочення за економію матеріальних ресурсів складе:

$$51374,90 - 7336,70 = 44038,20 \text{ тис. грн.}$$

Зведемо в табл. 3.8 результати запропонованих заходів щодо ефективності використання трудового потенціалу ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

Таблиця 3.8 – Результати запропонованих заходів щодо ефективності використання трудового потенціалу ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»

№з/п	Заходи	Економічний ефект, тис. грн.
1	Корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці	52187,904
2	Впровадження преміальних заохочувальних коштів працівникам за економію матеріальних ресурсів	44038,20
	Ітого	96226,10

Окрім запропонованих заходів потрібно відмітити і продовження прийнятої стратегії на підприємстві, в якій окреслені напрями поліпшення та забезпечення безпечних умов праці, продовження застосовувати міжнародні стандарти в виробничому процесі, посилення корпоративної культури та нематеріального стимулювання; продовжувати роботу в напрямку підвищення кваліфікації персоналу та прогнозувати показники своєї виробничої та фінансово – економічної діяльності з урахуванням постійних змін зовнішнього середовища.

Так як нами відмічено в розділі 2 даної роботи на ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» працює 15 тимчасово переміщених осіб, яким згідно колективного договору в першу чергу надається можливість підвищити кваліфікацію та пільговому проживанню в гуртожитку ПрАТ (оплата 50% за проживання).

Виконаємо прогнозування чинників забезпечення конкурентоздатності з урахуванням пропозицій за допомогою функції прогноз програми.

Для прогнозування основних техніко – економічних показників діяльності ПрАТ використовувати екстраполяцію на основі плинної середньої. Такий метод базується на тому, що значення показників, що розташовані ближче до періоду прогнозу, мають і більшу дію на прогнозовані показники, ніж ті, що знаходять в дальших періодах.

$$\Delta x_t + 1 = \lambda_t x_t + \lambda_{t-1} \Delta x_{t-1} + \lambda_{t-2} \Delta x_{t-2} + \dots + \lambda_{t-(n-1)} \Delta x_{t-(n-1)}; \quad (3.3)$$

де n – кількість років передісторії розрахунків;

i – число рядів «передісторії» (рахунок проводять з останнього).

Наведемо стандартні коефіцієнти β в табл. 3.9 в залежності від років періоду прогнозу.

Таблиця 3.9 – Визначення коефіцієнтів β в залежності від років періоду прогнозу

n	3	4	5	6	7	8
β	0,500	0,400	0,333	0,286	0,250	0,222

Для наших розрахунків прогнозування п'яти років $\beta = 0,333$.

Таким чином розрахуємо:

$$\lambda_1 = \frac{1 * 0,333}{5} = 0,067;$$

$$\lambda_2 = \frac{2 * 0,333}{5} = 0,133;$$

$$\lambda_3 = \frac{3 * 0,333}{5} = 0,200$$

$$\lambda_4 = \frac{4 * 0,333}{5} = 0,267;$$

$$\lambda_5 = \frac{5 * 0,333}{5} = 0,333;$$

Виконаємо розрахунок прогнозних величин за формулою 3.3 та зведемо їх в табл. 3.10.

Таблиця 3.10 – Розрахунок прогнозу чистого доходу від реалізації продукції

Період	Розрахунок
$\Delta x_t + 1$	$x_t + 0,333\Delta x_t + 0,267\Delta x_{t-1} + 0,200\Delta x_{t-2} + 0,133\Delta x_{t-3} + 0,067\Delta x_{t-4}$
$\hat{x}_{t+2}$	$x_{t+1} + 0,333\Delta x_t + 0,267\Delta x_{t-1} + 0,200\Delta x_{t-2} + 0,133\Delta x_{t-3},$
$\hat{x}_{t+3}$	$x_{t+2} + 0,333\Delta x_t + 0,267\Delta x_{t-1} + 0,200\Delta x_{t-2}$
$\hat{x}_{t+4}$	$x_{t+3} + 0,333\Delta x_t + 0,267\Delta x_{t-1}$
$\hat{x}_{t+5}$	$x_{t+4} + 0,333\Delta x_t$

Наступним кроком за допомогою програми Excel функції ПРЕДСКАЗ виконаємо прогнозування основних показників діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» з урахуванням заходів ефективного використання трудових ресурсів, що ми запропонували.

1. Прогнозуємо собівартість реалізованої продукції.

Таблиця 3.11 - Вихідні дані для побудови лінії тренду прогнозування собівартості продукції ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» до 2020 року

Показник	Роки						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	(плановий рік)
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	1907561	1817086	2497057	1188362	2191102	2568745	2517370

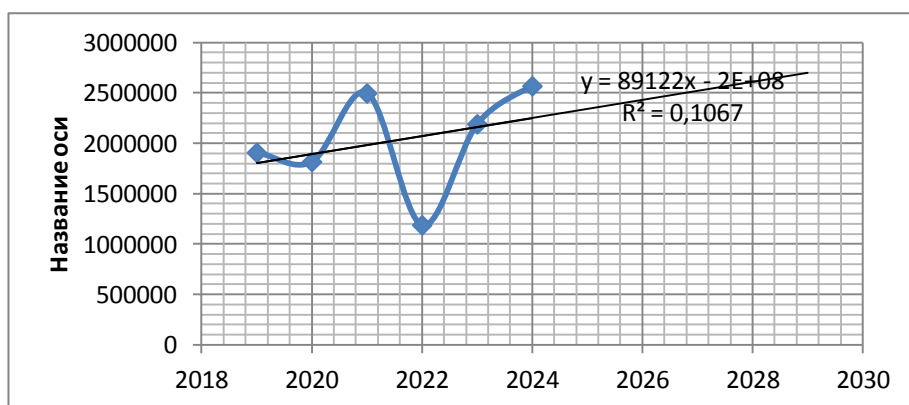


Рисунок 3.6 - Побудови лінії тренду прогнозування собівартості продукції ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» до 2020 р.

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції ПРЕДСКАЗ [54-56]

2. Виконаємо прогнозування чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» до 2020 року

Таблиця 3.10 - Вихідні дані для побудови лінії тренду прогнозування чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» до 2020 р.

Показник	Роки						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	(плановий рік)
1	2	3	4	5	6	7	8

Продовження таблиці 3.10

1	2	3	4	5	6	7	8
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	2255652	2507921	3051646	1312625	2748168	3380634	3442092,450

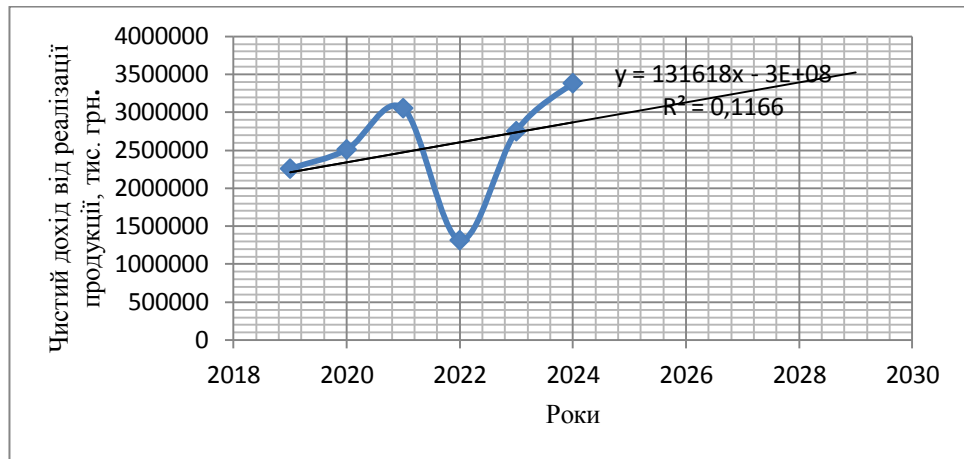


Рисунок 3.5 - Побудови лінії тренду прогнозування чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» до 2030 року

Джерело: розроблено автором на за допомогою програми Excel функції ПРЕДСКАЗ [54-56]

Врахувавши запропоновані заходи та виконані кореляційні прогнозні розрахунку зведемо в табл. 3.11 прогнозні значення основних показників діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент».

Таблиця 3.11 - Прогнозні значення показників фінансово – економічної діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» в результаті впровадження нами заходів

Показник	2024р	Плановий рік	Відхилення планового року від 2023	
			+/-	%
1	2	3	4	5
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (ЧДреал), тис. грн.	3380634	3442092	61458	1,82
Чистий прибуток, тис. грн.	-271356	-260502	10854	4,0
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	2568745	2517370	-51375	-2,0
Чисельність працівників, ос.	964	964	-	-

Продовження таблиці 3.11

1	2	3	4	5
Середня заробітна плата одного працівника, грн.	12684,44	17184,44	4500	3,55
Фонд оплати праці, тис. грн.	146733,601	158408,7	11675,10	7,9
Рентабельність продукції, %	25,78	26,99	1,21	4,69

Дані табл. 3.11 свідчать про доцільність пропонуємих заходів щодо ефективності використання трудових ресурсів. Чистий дохід від реалізації продукції збільшиться на 61458 тис. грн. (на 1,82%); чистий прибуток на 10854 тис. грн. (на 4,0%); собівартість реалізованої продукції зменшиться на 51375 тис. грн. (на 2,0%); при незмінній чисельності працівників – 964 ос. середньомісячна заробітна плата одного працівника збільшиться на 4500 грн. (на 3,55%); збільшиться відповідно і фонд заробітної плати на 11675,10 тис. грн. (на 7,9%) та позитивно збільшиться і рентабельність продукції – на 1,29%.

Таким чином, за результатами підрозділу 3.2 формуємо висновки:

1. Одна із пропозицій це корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці. При плановому збільшенні заробітної плати в плановому періоду одного середньоспискового працівника на 4500 грн., продуктивність праці в натуральному вираженні в плановому періоді збільшиться на 51,891 т/ос. Економічний ефект від такого запропонованого заходу становитиме при прогнозній середній ціні 1 т. цементу 1130 грн. 52187,904 тис. грн.

2. Впровадження преміальних заохочувальних коштів працівникам ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за економію матеріальних ресурсів з заохочувальними виплатами в розмірі 5% річного фонду оплати праці при зниженні собівартості на 2% за рахунок економії матеріальних витрат дозволить отримати економічний ефект в розмірі 44038,20 тис. грн.

ВИСНОВКИ

Завдання дослідження випускної роботи за темою: «Трудові ресурси підприємства будівельної галузі та обґрунтування заходів соціального захисту в умовах воєнного стану» виконано, а саме:

- розглянуто теоретичні основи дослідження підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- аналізовано динаміку показників виробничо-господарської діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;
- визначено соціальні заходи ПрАТ в умовах воєнного стану. На ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» працює 15 тимчасово переміщених осіб, яким згідно колективного договору в першу чергу надається можливість підвищити кваліфікацію та пільгове проживання в гуртожитку ПрАТ (оплата 50% за проживання). Соціальний захист працівників ПрАТ регулюється Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, метою якого є необхідність знаходження балансу між забезпеченням належного захисту прав найманих працівників та потребою у створенні умов для подальшого розвитку економіки. Цей закон створив можливості для продовження трудової діяльності українських працівників в умовах воєнного стану, визначив особливості трудових відносин за виняткових обставин (наприклад, у разі знищення підприємства внаслідок бойових дій, неможливості виплати заробітної плати тощо), а також врегулював окремі аспекти робочого часу та часу відпочинку;
- досліджено ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;
- визначено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» ;
- розроблені заходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПрАТ «Кривий Ріг Цемент»;

- виконано планування основних показників діяльності ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» з врахуванням запропонованих заходів.

Запропоновано заходи ефективного використання трудових ресурсів з сумарним економічним ефектом в розмірі 96226,10 тис. грн.

Одна із пропозицій - це корегування фонду заробітної плати в залежності від росту продуктивності праці. При плановому збільшенні заробітної плати в плановому періоду одного середньоспискового працівника на 4500 грн., продуктивність праці в натуральному вираженні в плановому періоді збільшиться на 51,891 т/ос. Економічний ефект від такого запропонованого заходу становитиме при прогнозній середній ціні 1 т. цементу 1130 грн. 52187,904 тис. грн.

Друга пропозиція – це впровадження преміальних заохочувальних коштів працівникам ПрАТ «Кривий Ріг Цемент» за економію матеріальних ресурсів з заохочувальними виплатами в розмірі 5% річного фонду оплати праці при зниженні собівартості на 2% за рахунок економії матеріальних витрат дозволить отримати економічний ефект в розмірі 44038,20 тис. грн.

Реалізація пропонуємих заходів щодо ефективності використання трудових ресурсів свідчить про їх доцільність. Чистий дохід від реалізації продукції збільшиться на 61458 тис. грн. (на 1,82%); чистий прибуток на 10854 тис. грн. (на 4,0%); собівартість реалізованої продукції зменшиться на 51375 тис. грн. (на 2,0%); при незмінній чисельності працівників – 964 ос. середньомісячна заробітна плата одного працівника збільшиться на 4500 грн. (на 3,55%); збільшиться відповідно і фонд заробітної плати на 11675,10 тис. грн. (на 7,9%) та позитивно збільшиться і рентабельність продукції – на 1,29%.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР /Верховна Рада України зі змінами від 03.09.2019. ВВР. 2019. №38. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%> (дата звернення 01.04.2025).
2. Податковий кодекс України : Закон України від 2011 №29 / Верховна Рада України зі змінами від 21.04.2022. ВВР. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 01.04.2025).
3. Господарський кодекс України: Закон України від 2003 №18 / Верховна Рада України зі змінами від 15.12.2021. ВВР. 2021. №46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення 01.04.2025).
4. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» – при самостійному визначенні підприємством своєї облікової політики і вибору форми бухгалтерського обліку»: Закон України від 1999 №40 / Верховна Рада України зі змінами від 14.07.2020. ВВР. №49. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 01.04.2025).
5. Нормативно-правова база України з інспекції праці. Аналіз і рекомендації. Робочий документ до тристороннього семінару 21 червня 2018
URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_6327 (дата звернення 02.04.2025).
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 02.04.2025).
7. Кодекс законів про працю України. Закон України зі змінами і доповненнями від 21.04.2022. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 02.04.2025).
8. Закон України «Про зайнятість населення. Закон України зі змінами і доповненнями від 21.04.2022. Верховна Рада України. URL: [https://don.dcz.gov.ua/publikaciya/zakon-ukrayiny-pro-zaynyatist-naselennya_-24_№1667-IX від 15.07.2021](https://don.dcz.gov.ua/publikaciya/zakon-ukrayiny-pro-zaynyatist-naselennya_-24_№1667-IX_vid_15.07.2021)} (дата звернення 14.04.2025).

9. Закон України «Про оплату праці» зі змінами від 27.04.2024 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/z950108?an=101> (дата звернення 11.04.2025).
10. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. зі змінами від 01.10.2023 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400> (дата звернення 11.04.2025).
11. Закон України «Про внесення змін до статей 21 та 33 Закону України «Про охорону праці» від 4 червня 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1454-17#Te> (дата звернення 11.04.2025).
12. Закон України «Про відпустки» зі змінами від 22.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#> (дата звернення 19.04.2025).
13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. зі змінами від 16.11 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Tex> (дата звернення 16.04.2025).
14. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 10.07.2003 р. зі змінами від 18.10.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 15.05.2025).
15. Закон України «Про зайнятість населення» від 04. 07.2013 р. зі змінами від 15.04.2025 року) URL: <https://precedent.ua/5067-17> (дата звернення 120.04.2025).
16. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 17.02.2000 р. зі змінами від 22.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 20.04.2025).
17. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зі змінами від 22.11.2023 року. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/508342_698895 (дата звернення 19.03.2025).
18. Чечель О.М. Історичний розвиток наукових поглядів про ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. №4. С. 53-57. URL:

<http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=449&i=13> (дата звернення 15.03.2025).

19. Кириленко В.В., Стрішенець О.М., Фаріон М.М., Чирак М.В., Вергелес Т.І. Історія економічних вчень: навч. посіб. Тернопіль: Економічна думка, 2008. 525 с.

20. Камарніцька О.М. Зародження, еволюція розвитку та економічна значимість категорії «трудовий потенціал». *Агросвіт* №1-2. 2017. С. 26-31.

URL: http://www.agrosvit.info/pdf/1-2_2017/6.pdf (дата звернення 15.03.2025).

21. Хімченко А.М. Генезис теорії людського капіталу. *Ефективна економіка*, 2012. №5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_5_15 (дата звернення 15.03.2025).

22. Боденчук Л.Б., Чебану М.П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern economics*. 2022. №36. С.19-24. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/labor-resources-as-a-fa> (дата звернення 01.04.2025).

23. Терещенко Д.А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. *Публічне управління та митне адміністрування*, 2019. № 4 (23). С. 90 – 101.

24. Єлець О.П., Гпрмаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка та суспільство*. 2017. Вип. 9. С.418-422. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/72.pdf (дата звернення 01.04.2025).

25. Бугас В.В., Науменок О.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6051> (дата звернення: 03.04.2025).

26. Ватаманюк З.Г., Панчишин В.А. Економічна теорія: макро- та мікроекономіка. навч. посібник К.: Альтернатива, 2005. – 608 с.

27. Дученко М.М., Щерблюк Є.В. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Ефективна економіка*. 2024. №5. URL: <https://ecocyber.fmm.kpi.ua/uk/duchenko-maryna-myhajlivna/> (дата звернення: 03.04.2025).

28. Вакарчук Т.С. «Людський потенціал» та «людський капітал»: порівняльна характеристика. *Держава та регіони*. 2014. № 1(76). С.62-67. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2014/1_2014/14.pdf (дата

звернення 01.02.2025).

29. Сьомченко В.В., Конєва А.В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. №4. С.11-15. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816> (дата звернення 11.04.2025).

30. Кваліфікація. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F> (дата звернення 11.04.2025).

31. Поняття кваліфікації в міжнародній стандартній кваліфікації професій. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%96%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F> (дата звернення 11.04.2025).

32. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення 01.04.2025).

33. Личук Л.І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2017. 311 с. URL: <https://www.pdatu.edu.ua/images/naukova-miznarodna-diyalnist/svr/dis> (дата звернення 01.04.2025).

34. Обмеження заробітної плати під час воєнного стану. URL: <https://www.google.com/search?q=%D0%BE%D0%B1%D0%BC%D0%B5%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F+%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B1%D1%96%D1%82%D0%BD%D0%BE%D1%97+%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B8+%D0%BF%D1%96%D0%B4+%D1%87%D0%B0%D1%81+%D0%B2%D0%BE%D1%94%D0%BD%D0%BD> (дата звернення 01.04.2025).

35. Геращенко І. М. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*. URL:

<http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/11104/1/6> (дата звернення 08.04.2025).

36. Машевська А.А. Зарубіжний досвід використання системи праці та мотивації працівників підприємства. *Ефективна економіка*. 2022. №4. С.11-15. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=10175> (дата звернення: 03.03.2025).

37. Галайда Т. О., Рябуха А. І., Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

38. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Європейські моделі соціального діалогу та передумови їх запровадження в Україні. Scientific Journal «Science Rise». *Економічні науки*. 2016. № 1/1(18). С. 27–32.

39. Міньковська А.В. Забезпеченість трудовим и ресурсами та їх вплив на економічну активність східного регіону. *Modern economics*, 2019. №17. С.147-152.

40. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis (дата звернення 05.03.2025).

41. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2014. Вип.25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2014_25_16 (дата звернення 15.03.2025).

42. Дибленко В. І., Шевченко О.О., Ракова С.О. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник КНУТД*, 2012. № 6. С. 277—281.

43. Калінеску Т. В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : навч. посіб. Луганськ : СЛУ ім. В. Даля, 2007. 352 с.

44. Кучіна С.Є., Майстро Р.Г. Продуктивність та ефективність виробництва. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2022. №01. С. 37-40.

<https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/58235> (дата звернення 15.03.2025).

45. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства : підручник К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. 514 с.

46. Ушкальов В.В., Мартіянова М.П. Теоретичні та методичні засади оцінки ефективності розвитку персоналу. *Ефективна економіка*. 021. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8880> (дата звернення: 03.02.2025).

47. Криворізький цементний завод. URL: <https://krcement.com/production-krcp> (дата звернення: 03.02.2025).

48. Кадол Л.В., Курінний С.В., Гутник В.В. Перспективи розвитку будівельної галузі України. *Інфраструктура ринку*. 2025. № 83. С.9-14. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2025/83_2025/4.pdf (дата звернення: 23.05.2025).

49. Кадол Л.В., Степанішина А.В., Гутник В. «Проблеми будівельної галузі після 24 лютого 2022 року». *Розвиток промисловості та суспільства*: матеріали Міжнар. наук. – техн. конф. (Кривий Ріг, 28-30 травня 2023 р.). Кривий Ріг, 2025.

50. Аналіз будівельного ринку України у 2025 році. URL: <https://novatorstroy.com/ua/pres-relizi/analiz-budivelnogo-rinku-ukrayini-u-2025-roci/?srslt> (дата звернення: 23.05.2025).

51. Рейтинг Цементних Заводів України від Ukrainian Business Award. URL: <https://uba.top/cement-plants/> (дата звернення: 23.04.2025).

52. Звітність ПрАТ «Криворізький цементний завод. URL: <https://clarity-project.info/smida/00292923?year=2024> (дата звернення: 23.03.2025).

53. Ліплянська О. Аналіз основних підходів до вивчення плинності персоналу в організаціях. *Інститут психології ім. ГС Костюка АПН України*, 2009. С.72-77. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpip/1/2009_24/RED_Zbirnyk24_12.pdf (дата звернення: 23.03.2025).

54. Функція Excel КОРЕЛІ. URL: <https://uk.extendoffice.com/excel/functions/excel-cor> (дата звернення 16.04.2025).

55. Кореляційний аналіз. URL:

<https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/425789/mo> (дата звернення 20.04.2025).

56. Прогнозування в Excel за допомогою лінії тренда. URL:
<https://www.youtube.com/watch?v=owIOFl45lpg> (дата звернення 20.04.2025).

ДОДАТКИ