

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

**ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА**  
**до випускної кваліфікаційної роботи**

на тему: Ефективність використання трудових ресурсів на виробничих підприємствах та обґрунтування пропозицій щодо її підвищення

Виконала студентка 2 курсу,  
групи: ЕП-22ск  
спеціальності 051 «Економіка»  
Кормишева Вікторія Андріївна

Керівник: Астаф'єва К. О.  
Рецензент: Шахно А.Ю.

Кривий Ріг  
2024 р.

## КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом  
Кафедра економіки, організації та управління підприємствами  
Ступінь вищої освіти бакалавр  
Спеціальність 051Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ:  
Зав. кафедри ЕОУП,  
доц. \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ**

на випускню кваліфікаційну роботу студенту  
Кормишевої Вікторії Андріївни

(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи: Ефективність використання трудових ресурсів на виробничих підприємствах та обґрунтування пропозицій щодо її підвищення  
Керівник теми: Астаф'єва Катерина Олександрівна, к.е.н., доцент  
Затверджені наказом по університету від «02» квітня 2024 №241 с
2. Строк подання студентом роботи: 07.06.2024
3. Вихідні дані до роботи: інформаційною базою для написання роботи є офіційна фінансова звітність підприємства АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» та внутрішня документації.
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): робота присвячена аналізу сучасних підходам оцінювання ефективності використання трудових ресурсів виробничого підприємства; обґрунтуванню пропозицій щодо підвищення ефективності їх використання на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»
5. Перелік графічного матеріалу: – склад трудових ресурсів держави; алгоритм аналізу трудових ресурсів виробничого підприємства, графіки та гістограми, що відображають ефективність використання трудових ресурсів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

## 6. Консультанти розділів роботи:

Розділи	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	<u>Астаф'єва К. О.</u>		
Розділ 2	<u>Астаф'єва К. О.</u>		
Розділ 3	<u>Астаф'єва К. О.</u>		
Нормоконтроль	<u>Поліщук І. Г.</u>		

## 7. Дата видачі завдання : 02.04.2024

## Календарний план виконання роботи

№	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Термін виконання	Примітки
1	Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	02.04.2024	виконано
2	Збір матеріалів до випускної роботи	14.04.2024	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань випускної кваліфікаційної роботи	17.04.2024	виконано
4	Підготовка I розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	24.04.2024	виконано
5	Підготовка II розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	04.05.2024	виконано
6	Підготовка III розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	20.05.2024	виконано
7	Перевірка роботи на наявність академічного плагіату	22.05.2024	успішно
8	Підготовка вступної частини	29.05.2024	виконано
9	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	3.06.2024	виконано
10	Отримання відгуку керівника та рецензії	7.06.2024	виконано
11	Попередній захист роботи	10.06.2024	виконано
12	Захист роботи ВЕК		

Здобувач \_\_\_\_\_ В.А. Кормишева  
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи \_\_\_\_\_ К. О. Астаф'єва  
(підпис) (прізвище та ініціали)

## РЕФЕРАТ

на випускнуну кваліфікаційну роботу за темою «**Ефективність використання трудових ресурсів на виробничих підприємствах та обґрунтування пропозицій щодо її підвищення**»

**Випускна кваліфікаційна робота:** 89 с., 13 табл., 25 рис., 36 формул, 41 джерел, 1 додатки.

**Об'єкт дослідження:** використання трудових ресурсів

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

**Предмет дослідження:**– теоретичні, методичні та практичні аспекти використання трудових ресурсів

**Методи дослідження:** системний аналіз та узагальнення, статистичний, аналітичний, графічний та факторного аналізу.

У випускній кваліфікаційній роботі проведено аналіз сучасної літератури з питання ефективності використання трудових ресурсів. Встановлено, що при оцінюванні ефективності використання трудових ресурсів необхідно запропонувати розраховувати групи показників які визначають: ступінь забезпеченості підприємства необхідним обсягом трудових ресурсів; рівень кваліфікації персоналу; рух трудових ресурсів на підприємстві; продуктивність праці та трудомісткість продукції; ефективність використання трудових ресурсів на базі показників оплати праці.

Розрахунку було виконано на прикладі АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. Виявлено, що підприємство зіткнулось з проблемою збуту продукції. І погіршення збуту відбувалось ще до 2022 р. На кінець 2021 р. питома вага готової продукції у запасах підприємства становила 71,74%. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів показав зниження чисельності працівників та чистого доходу від реалізації. Запропоновано налагодження співпраці з фахівцями компанії HURMA Academy і виконання програма навчання фахівців відділу збуту АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» та виконання. Запропоновано ключові показник ефективності роботи працівників відділу збуту та апарату управління загалом. Запропоновано виділити три сценарії підвищення ефективності використання трудових ресурсів: оптимістичний, песимістичний та реалістичний. При реалізації песимістичного сценарію маємо індекс росту продуктивності праці (продуктивність праці у натуральному виразі) 1,18 част.од За умови виконання реалістичного сценарію – 1,23 част.од та при реалізації реалістичного сценарію 1,28 част.од

В роботі при розрахунках використано програмний продукт Microsoft OfficeExcel.

**ТРУДОВІ РЕСУРСИ, КЛЮЧОВІ ПОКАЗНИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ, ПРОГРАМА НАВЧАННЯ ОБСЯГ РЕАЛІЗАЦІЇ, ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ**

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	8
1.1. Теоретичні основи визначення сутності трудових ресурсів підприємства .....	8
1.2. Методичні підходи оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві.....	18
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».....	30
2.1. Аналіз техніко-економічних показників на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. ....	30
2.2. Характеристика ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».....	40
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».....	52
3.1. Визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» .....	52
3.2. Розробка заходів з підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». ....	62
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	77
ДОДАТКИ.....	82
ДОДАТОК А.....	83

## ВСТУП

Найбільш складним питанням при забезпеченні достатнього рівня якості професійного розвитку персоналу залишається безпосередня обґрунтована оцінка досягнутого рівня якості професійного розвитку персоналу, так як саме від його вчасного і об'єктивного визначення залежить як ступінь вмотивованості працівників до активізації подальших навчальних і розвиваючих процедур у обраній сфері діяльності, так і зацікавленість лінійних керівників у створенні відповідних умов для професійного навчання персоналу.

Важливість такої оцінки підтверджується тим, що її результати мають бути покладеними у основу прийняття відповідних управлінських рішень щодо організації окремих процедур професійного навчання, вибору найбільш економічно ефективних та методологічно результативних зовнішніх провайдерів навчальних програм, розрахунку планової потреби у певному виді професійного навчання та визначення його оптимальної тривалості, коригування обсягів та напрямів спрямування інвестиційних потоків із метою інтенсифікації процесів нагромадження людського капіталу, обґрунтування вірності кадрових призначень і формування кадрового резерву на підприємстві тощо.

У роботах західних вчених увагу зосереджено на питаннях адаптації підприємств до змінних умов зовнішнього середовища і відмінностях операційного та стратегічного управління. Такі відомі вчені, як І. Ансофф, А. Томпсон, Дж. Стрікланд, М. Портер, М. Хамель, М. Мінцберг, по-різному визначають поняття «стратегія». Значний науковий внесок у дослідження теоретичних засад стратегічного управління зробили В. Л. Дикань, Л. В. Балабанова, А. Я. Кибанов, А. П. Міщенко, А. Станченко, В. А. Верба, І. Л. Петрова. Аналіз наукової літератури, публікацій і досліджень фахівців економічної науки свідчить, що зазначена вище проблематика потребує подальшого опрацювання з урахуванням особливостей функціонування вітчизняних підприємств у сучасних умовах розвитку економіки

Завданнями кваліфікаційної роботи визначено:

- дослідження теоретичних основ визначення сутності трудових ресурсів підприємства;
- дослідження методичних підходів щодо оцінювання ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- виконати аналіз техніко-економічних показників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр;
- здійснити характеристику ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»;
- визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»;
- розробка пропозицій щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»;

Об'єкт дослідження: є ефективність використання трудових ресурсів.

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

Предмет дослідження:– теоретичні, методичні та практичні аспекти ефективності використання трудових ресурсів.

Методи дослідження: системний аналіз та узагальнення, статистичний, аналітичний, графічний та факторного аналізу.

Оброблення даних здійснювалося з використанням сучасних комп'ютерних технологій. Інформаційну базу дослідження складають законодавчі та нормативні акти України, офіційні статистичні матеріали Державного комітету статистики, фінансова, статистична звітність, відкрита інформація щодо діяльності видобувних підприємств України

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

#### 1.1. Теоретичні основи визначення сутності трудових ресурсів підприємства

Успішний розвиток підприємств у сучасних умовах господарювання не може здійснюватися без ефективного та раціонального використання трудових ресурсів, що сприяє поліпшенню функціонування підприємства. Водночас розуміння сутності трудових ресурсів та об'єктивне оцінювання їх праці, вчасне виявлення трудових резервів для подальшого навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації створюють умови для підвищення конкурентоспроможності як підприємства, так і галузі та держави у цілому. Отже, управління трудовими ресурсами підприємства є ключовим чинником, що впливає на якість продукції чи послуги, сприяє поліпшенню господарської діяльності підприємства.

Дослідження вирішальних чинників впливу на управління трудових ресурсів дає змогу враховувати розвиток, забезпеченість та їх використання. Оптимальна забезпеченість підприємств трудовими ресурсами, їх оцінка та виявлення резервів підвищення продуктивності праці мають велике значення для конкурентоспроможної діяльності будь-якого підприємства.

Управління трудовими ресурсами підприємства є предметом дослідження таких учених-економістів, як: Д. Богиня, А. Воронін, О. Грішнова, Т. Давидюк, Т. Дибленко, О. Замора, Є. Качан, А. Колот, О. Крушельницька, Т. Мельник, Г. Осовська, Л. Чернелевський та ін. Водночас, незважаючи на значний науковий розробки, які присвячені питанню трудовим ресурсам, низка теоретичних і практичних питань сьогодні залишається невирішеною. Динамізм зовнішнього



середовища, глобалізаційні процеси у світі вносять постійні корективи в напрями формування та використання трудових витрат підприємств. Потребують регулярного дослідження питання оцінки трудових ресурсів, раціонального забезпечення підприємств трудовими ресурсами, формування дієвих резервів підвищення продуктивності праці працівників як основного складника розвитку підприємства.

Існує багато підходів до визначення поняття «трудові ресурси». Для розмежування сутності визначень проаналізуємо основні з них. Поняття «трудові ресурси» вперше введено в економічну літературу відомим академіком С.Г. Струмлініним (1922 р.) у роботі «Наші трудові ресурси і перспективи», під якими він розумів робочу силу країни або народу у віці 16–49 років. Але використання даного економічно-соціального показника стало визнаним тільки із середини 50-х років ХХ ст. після затвердження терміну «загальні трудові ресурси», що включили «властиво трудові ресурси» і «військовослужбовців» Міжнародною конференцією статистиків праці [5]. Це надало подальший поштовх широким науковим дослідженням та використанню державними інституціями поняття «трудові ресурси» як визначення носія робочої сили.

Д.П. Богиня та О.А. Грішнова визначають трудові ресурси як «частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві» [1]. Є.П. Качан розглядає трудові ресурси як «сукупність носіїв робочої сили, яка здебільшого визначається демографічною структурою населення, встановленими межами працездатності як тих, що беруть участь у процесі праці, створенні споживчих вартостей і соціально-культурних цінностей, так і потенційно здатних до суспільно-корисної діяльності» [2].

В.О. Романішин визначає трудові ресурси як «головну продуктивну силу суспільства» [4]. При цьому необхідно зазначити, що термін «ресурс» у сучасному його розумінні – це «матеріальний засіб, цінність, запаси, кошти, які в разі потреби можна використати». Звідси, трудові ресурси можна вважати своєрідним «запасом праці», як «величину від загальної кількості трудових

ресурсів та їхніх якісних параметрів» з їх носієм «робоча сила» та економічним підґрунтям «робочий час», необхідним для виконання праці. Таким чином трудові ресурси будь-якого підприємства необхідно розглядати двояко: робоча сила – продукт природи з отриманням соціально-економічних функцій; ресурси – все те, що може бути спожито з користю для суспільного блага. (рисунок 1.1)

Автор	Визначення
Давидюк Т. В.	Є основною продуктивною силою суспільства, найбільш економічно активною частиною населення, яка забезпечує розширене відтворення суспільного продукту [1, с. 31].
Сапега О. О.	Є важливим та особливим видом економічних ресурсів, який оцінюється чисельністю працівників із певними навичками та знанням, які можуть бути використані у виробничому процесі [2].
Багрій К. Л.	Є працездатною частиною населення, що має розумові здібності, навички, знання та фізичні дані для роботи у народному господарстві [3, с. 344].
Сардак Е. В., Балабанова Л. В.	Є вираженням відносин, які складаються між окремими індивідом, трудовим колективом, суспільством з приводу виробництва, розподілу, перерозподілу і використання сформованої працездатності, що відповідає суспільним інтересам, інтересам індивіда та трудового колективу, рівню розвитку НТП [4, с. 63].
Богацька Н., Гендега А.	Є сукупністю членів суспільства, які здатні приймати участь у суспільному виробництві в межах виробничих відносин за умов певного розвитку продуктивних сил [5].
Сьомченко В. В., Конєва А. В.	Є потенційною робочою силою підприємства, яка виражається у чисельності працездатних працівників із розумовими, фізичними і духовними здібностями [6].
Бойко О. Г.	Є працездатною частиною населення із фізичними і інтелектуальними можливостями, та здібностями до надання послуг чи виробництва продукції [7, с. 14].
Череп А. В.	Є частиною професійно-кваліфікаційної структури персоналу, обумовленої виникненням трудових відносин і подальшим використанням потенціалу працівників [8, с. 78].
Дідченко О. І.	Є головною продуктивною силою суспільства, носіями відносин, які складаються в процесі формування, розподілу та використання суспільних благ [9, с. 185].

Рисунок 1.1 - Наукові підходи до визначення поняття «трудові ресурси»

Тому ресурс – це все те, що витрачається в процесі виробництва готового продукту, із чого суспільство може отримати користь. Окрім того, трудові ресурси з погляду економічної категорії виражають відносини стосовно населення, яке має фізичну та інтелектуальну здатність до праці відповідно до встановлених державою відтворювальних умов робочої сили. Загалом трудові ресурси виступають сукупністю суспільної формації і, володіючи інтелектуальними здібностями, перетворюють матеріально-речовинний продукт для задоволення власних потреб. Досягнення цієї сукупності відбувається в процесі спілкування і праці людей, унаслідок чого й проявляється соціально-економічне підґрунтя трудових ресурсів (рисунок 1.2).



Рисунок 1.2 – Склад трудових ресурсів держави

Таким чином, трудові ресурси – це все працевдатне населення країни регіону чи галузі, крім абсолютно не здатних осіб виконувати будь-яку роботу. А під терміном «трудові ресурси» необхідно розуміти кількісно-якісний склад усього працевдатного населення з його залученням на добровільній основі до суспільно-корисної праці виключно економічно виправданими заходами.

Досліджуючи поняття «трудові ресурси» і «робоча сила», необхідно зауважити, що з економічного погляду вони знаходяться в одному ряду з такими поняттями, як «працевдатне населення» – здатність до трудової діяльності без врахування віку і «трудовий потенціал» – єдність кількісної й якісної їх характеристик (працевдатний вік, професійна підготовка). Якщо взяти до уваги те, що все населення представлено тільки споживачами матеріальних благ, то трудові ресурси виступають виробниками цих благ і характеризуються потенційною масою живої праці працевдатного населення, який володіє необхідними здібностями до роботи у сфері народного господарства як вираз економічних відносин з їх формування, розподілу, залучення і використання. Виходячи з того, що робоча сила є здатністю людини до праці в процесі виробництва на основі цілісного використання своїх фізичних і духовних здібностей, то даний підхід надає можливість оцінити ступінь використаної праці як окремого працівника, так і їх сукупності, створюючи активне кількісно-якісне збалансування особистого й уречевленого чинників виробництва. Але при цьому не слід класифікувати робочу

силу як потенціал (міць) будь-якого суб'єкта господарювання, тому що ці характеристики відносяться до її носіїв.

Трудові ресурси мають ототожнюватися з економічною активністю населення та за кількісним й якісним складом добровільно залучатися до процесів суспільно корисної праці економічно виправданими методами.

Якісною неоднорідністю трудових ресурсів багатуукладної економіки, виступають розбіжності в освітньому, кваліфікаційному і диспозиційному потенціалі працівників, які носять стійкий характер з обмежуючою мобільною здатністю робочої сили. Це пов'язано з розподілом виробництва відносно замкнутого сектору, особливістю якого є монопольна природа і базується на закріпленні за видами виробництва технологій різних поколінь, що потребує відповідної якості робочих місць, або на неконкурентних перевагах виготовлення продукції чи наданні послуг.

Таке привілейоване положення роботодавців спонукає залучати більш професійно кваліфікованих і активних трудових ресурсів, сплачуючи їм за працю не за ринковими, а за завищеними своїми внутрішніми розцінками (ринковий наслідок децентралізації заробітку), породжуючи тим самим неоднорідність вартісного критерію і розшарування робочої сили через різницю в оплаті праці. Отже, глобалізація економіки, впровадження новітніх технологій виробництва, загострення ринкової конкуренції потребують упровадження такої якісної оцінки до трудових ресурсів, як внески у збереження і розвиток людського потенціалу, що може підвищити конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці. Крім того, на державному рівні необхідні дієві пріоритетні програми із забезпечення соціального, трудового, освітянського і правового захисту робочого потенціалу країни від відтоку за кордон кваліфікованих і інтелектуальних кадрів.

Разом із цим постає нагальне регламентування правостановлюючих положень між індивідумом і інститутами національної економіки та державою з їх повним виконанням останніми, що значно підвищить роль людського капіталу. Передусім це стосується врегулювання на рівні держави таких основних соціально-економічних складників, як урівноваження мінімальної заробітної

плати і прожиткового мінімуму, надання пріоритету соціально-демографічній політиці, активізація інститутів із підвищення фахової кваліфікації, сприяння забезпеченню зайнятості за всіма формами власності та надання прозорості соціально-трудовим відносинам між роботодавцями і найманими працівниками.

Розглядаючи трудові ресурси як систему, що розвивається, виходимо із діалектичного положення єдності її сталої та рухомої сторін. Мобільність, гнучкість системи є умовою її подальшої сталості, а сталість – результатом мобільності. У сталому стані система накопичує внутрішні протиріччя, пов'язані як із дією зовнішніх змінних чинників, так і з процесами зношення або «стомленості» внутрішніх елементів.

Аналіз трудових ресурсів дає змогу визначити потребу в персоналі, забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, визначити рівень задоволення персоналу роботою та умовами праці, оцінити ефективність використання персоналу підприємства. Основними завданнями економічного аналізу стану та використання трудових ресурсів на підприємстві є виявлення й оцінка рівня досягнення поставлених цілей, визначення шляхів подальшого зростання продуктивності праці, методів ефективного управління фондом заробітної плати та способів збільшення виробництва продукції.

Протягом багатьох років економісти та вчені розробляють різні підходи до аналізу стану та використання трудових ресурсів. Ці підходи постійно аналізуються, доповнюються та розширюються через перманентні зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі підприємства. Так, Т.Б. Бердникова виділяє такі показники використання трудових ресурсів підприємства, як: середньооблікова чисельність робітників, зайнятих на підприємстві, рівень зайнятості фізичною та розумовою працею, інтенсивність праці, число відпрацьованих днів. Показник продуктивності праці на підприємстві є основним показником інтенсивності праці, за допомогою якого, на її думку, можна судити про ефективність використання трудових ресурсів [13].

Але даний підхід не враховує такий важливий блок показників, які підлягають обов'язковому економічному аналізу на підприємстві як показники

використання робочого часу. О.В. Медведєва в аналіз використання трудових ресурсів і фонду заробітної плати включає такі показники, як: кількість часу відпрацьованого одним працівником, ступінь використання фонду робочого часу, показники продуктивності праці та рівень використання фонду заробітної плати [14]. У даній методиці відсутні такі широко поширені показники, як структура та рух трудових ресурсів, які є важливими складниками комплексного аналізу трудових ресурсів на підприємстві.

На думку Л.Є. Романової, під час оцінки трудових ресурсів повинні аналізуватися такі показники, як: чисельність, склад і рух працюючих на підприємстві, продуктивність праці, фонд оплати праці та ефективність використання персоналу підприємства, зокрема показники зарплаторентабельності [15].

У даному підході враховані практично всі показники, що характеризують стан і використання трудових ресурсів у підприємницькій структурі. Особливу увагу тут також приділено визначенню темпів зміни кожного з аналізованих показників і оцінки ступеня впливу змін одного показника на інший. В.Г. Когденко пропонує оцінювати показники руху персоналу, продуктивності праці й ефективності витрат на працю (рисунок 1.3).

Ознаки	Характеристики трудових ресурсів	
Економічна активність	Економічно активні	
	Економічно неактивні	
Відношення до економічних суб'єктів	Задіяні в економічному процесі (фактичні)	
	Не задіяні в економічному процесі (потенційні)	
Працездатність	Працездатне населення у межах працездатного віку	
	Працездатне населення за межами працездатного віку	
	Працездатне населення з частковими обмеженнями за станом здоров'я	
Рівень освіти	Наявність загальної освіти	
	Наявність спеціальної освіти	Вища освіта
		Середня освіта
		Початкова освіта
Рівень професійної підготовки	Наявність професії	
	Наявність спеціальності	
	Наявність кваліфікації	Висококваліфіковані
		Кваліфіковані
		Низькокваліфіковані
Некваліфіковані		

Рисунок 1.3 - Класифікація трудових ресурсів на виробничому підприємстві

Класифікація трудових ресурсів за основними ознаками дозволяє зробити висновок про існування тісного взаємозв'язку між рівнями концентрації трудових ресурсів як у країні, регіоні, галузі, так і на підприємстві. Це означає, що трудові ресурси суспільства є базою для формування трудових ресурсів конкретного підприємства. Таким чином, необхідно розглядати трудові ресурси як сукупність поняття праця (або трудовий процес), що є доцільною діяльністю з виробництва необхідних людині благ в рамках підприємства, та ресурси (від франц. Ressource – допоміжний засіб), що є запасом цієї праці на підприємстві та ринку праці.

Роль та значення трудових ресурсів у виробничій діяльності підприємства виражається у тому, що збільшення виробничо-економічних показників, кількості та якості продукції, зростання конкурентоздатності, ринку збуту в багато в чому залежить від рівня кваліфікації залучених для підприємства кадрів, а також від організації їх праці, чіткого розподілу функціональних обов'язків і відповідальності за результат. Іншими словами, в основі раціонального використання трудових ресурсів є поділ праці з урахуванням галузевої та організаційної специфіки, який наділяє їх особливою роллю і значенням для економіки підприємства як ключового фактора виробництва в ринкових умовах господарювання.

Поділ праці в рамках підприємства дозволяє не тільки ефективно використовувати трудовий потенціал, розмежовуючи його діяльність при виконанні складних виробничих функцій, а й удосконалювати склад та структуру виробничих підрозділів, враховуючи спеціалізацію та кваліфікацію кадрів з максимальною ефективністю для досягнення поставлених перед підприємством цілей, що відповідає вимогам приведення виробничої системи у відповідність до стратегічних планів підприємства [20]. Сучасна організаційно-економічна система підприємства містить в собі виробничі підрозділи, ділянки заготівельних робіт, інженерно-технічні, адміністративні органи управління, має на меті забезпечення злагодженої та безперебійної роботи шляхом чіткого поділу праці за наступними видами: технологічне, функціональне, професійнокваліфікаційне [25].

У цілому, можна відзначити наявність різних ролей персоналу. Так, наприклад, при технологічному поділі праці формується склад та структура виробничих підрозділів, а також відбувається закріплення за відповідними виконавцями окремих процесів, стадій, переділів, фаз та операцій. Професійно-виробничий розподіл праці дозволяє ділити осіб, що працюють за групами різних професій, спеціальностей та складності праці. Функціональний поділ праці групує працівників на різні категорії персоналу з урахуванням їхньої участі у виробничому процесі [9, с. 187].

До основних показників руху трудових ресурсів науковець відносить: коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу. До показників продуктивності праці В.Г. Когденко відносить відношення виручки від продажів до чисельності працівників або відношення прибутку до чисельності працівників. До показника, що визначає ефективність витрат на працю, в даній методиці належать зарплатовіддача, а також виручка на одну гривню витрат на оплату праці, додана вартість на одну гривню витрат на оплату праці та прибуток на одну гривню витрат на оплату праці [16].

На нашу думку, показники, зазначені в роботі В.Г. Когденко, багато в чому схожі з показниками, переліченими в працях Л.С. Романової, і є найбільш повним переліком показників, необхідних для проведення комплексного економічного аналізу трудових ресурсів підприємства. Дослідивши думки вчених із питань аналізу стану та використання трудових ресурсів підприємства, можна відзначити, що більшість підходів схожі у виборі показників, які пропонуються для оцінки трудових ресурсів. [31]

Отже, для систематизації показників оцінки трудових ресурсів їх пропонується об'єднати за такими групами:

- 1) аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами: відсотки персоналу основної та неосновної діяльності, структура персоналу;



2) аналіз кваліфікації персоналу: показники відповідності кваліфікації робочих складності робіт, які вони виконують, зокрема середні тарифні розряди робіт та робочих; показники загального та безперервного стажу роботи працівників; загальноосвітній рівень робітників та їх середній вік; показники виконання плану з підвищення кваліфікації;

3) аналіз руху трудових ресурсів підприємства: коефіцієнт загального обороту; коефіцієнт обороту з прийому; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт заміщення працівників; коефіцієнт сталості персоналу, аналіз причин підвищення рівня плинності кадрів;

4) аналіз використання робочого часу: кількість відпрацьованих днів за категоріями робітників, тривалість робочого дня за категоріями робітників, номінальний та ефективний фонд робочого часу, фактори впливу на фонд робочого часу, втрати робочого часу та їх причини;

5) аналіз продуктивності праці та трудомісткості виробленої продукції: середньогодинний, середньоденний та середньорічний виробітки, трудомісткість продукції, факторний аналіз продуктивності праці;

6) аналіз витрат на оплату праці: склад і структура фонду оплати праці, середньогодинна та середньорічна оплата праці одного робітника, коефіцієнт співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати, коефіцієнт заборгованості по заробітній платі.

Отже було розглянуто сутність трудових ресурсів як економічної категорії. Встановлено, що трудовими ресурсами вважається працездатна частина населення із фізичними й інтелектуальними можливостями та здібностями до надання послуг чи виробництва продукції. У наступному параграфі пропонуємо розглянути методичні підходи до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві.

## 1.2. Методичні підходи оцінювання ефективності використання трудових ресурсів на виробничого підприємстві

Розподіл методів оцінки можна здійснити за різними критеріями, зокрема, залежно від типів взаємозв'язків між ресурсами, процесами та отриманими результатами. Якщо ми оцінюємо ефективність витрат на формування трудових ресурсів підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється після факту. Якщо ми розглядаємо тільки поточну ситуацію на ринку у певному регіоні, то ми можемо говорити лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У випадку, коли ми визначаємо майбутню користь від використання трудових ресурсів підприємства, тобто розраховуємо розмір чистого потоку капіталу, який буде отриманий інвестором або власником від трудових ресурсів, очевидно, що потенційна вартість розраховується заздалегідь [36].

Ефективність трудових ресурсів визначається через досягнені результати відносно витрачених на це ресурсів та поставлених цілей. У контексті підприємства це відображає співвідношення між досягнутими економічними і соціальними результатами та витратами на розвиток та управління персоналом. Таке використання трудових ресурсів дозволяє оцінити ступінь досягнення мети та якості роботи персоналу в контексті їхніх здібностей та досягнень.

Головним показником, що відображає рівень розвитку і потенціал використання трудових ресурсів, є кваліфікація. Вона представляє собою сукупність знань, навичок і компетенцій, які працівник накопичив. Рівень кваліфікації є ключовим фактором, який впливає на здатність працівника акумулювати знання та навички. Відповідність між рівнем кваліфікації та виконуваними ним трудовими функціями визначає ставлення працівника до роботи, його мотивацію та ефективність. Важливо зауважити, що кваліфікація, як якісна характеристика, є складно вимірюваною.

Процес економічного аналізу трудових ресурсів на підприємстві зазвичай включає етапи, які наведені на рисунку 1.4.

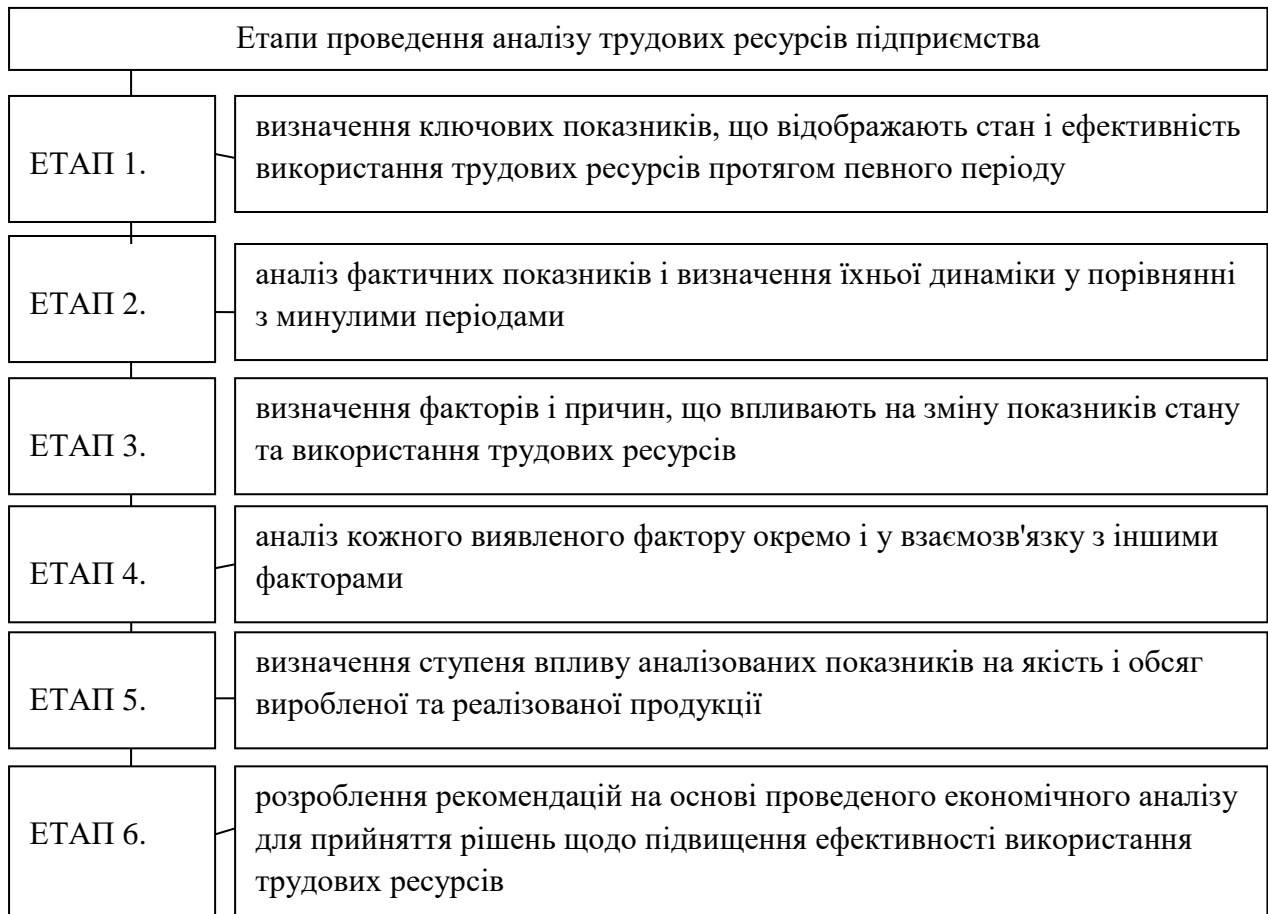


Рисунок 1.4 - Етапи проведення аналізу трудових ресурсів підприємства

Перший етап включає в себе оцінку факторів, які визначаються якістю і кількістю працівників, їх продуктивністю, а також рівнем задоволеності працівників та інші аспекти, що впливають на ефективність робочої сили. Другий етап передбачає оцінку змін у показниках трудових ресурсів з часом, що дозволяє зрозуміти тенденції у розвитку працівників, їхню продуктивність і ефективність використання. Третій етап включає виявлення факторів, які впливають на ефективність робочої сили, таких як найм і звільнення працівників, зміни в організаційній структурі підприємства, а також зміни в економічному середовищі.

Четвертий етап передбачає дослідження впливу кожного фактора на ефективність використання трудових ресурсів та їхній взаємозв'язок. П'ятий етап дозволяє з'ясувати, наскільки ефективно використання трудових ресурсів впливає

на загальний результат діяльності підприємства. Шостий етап включає в себе розроблення стратегій найму, підвищення кваліфікації персоналу, оптимізацію робочих процесів та інші заходи для підвищення продуктивності працівників.

Виходячи з вище наведеного, значимо, що система показник оцінювання ефективності використання трудових ресурсів повинна включати низьку коефіцієнтів. Останні доцільно поділити на групи (рисунок 1.5)

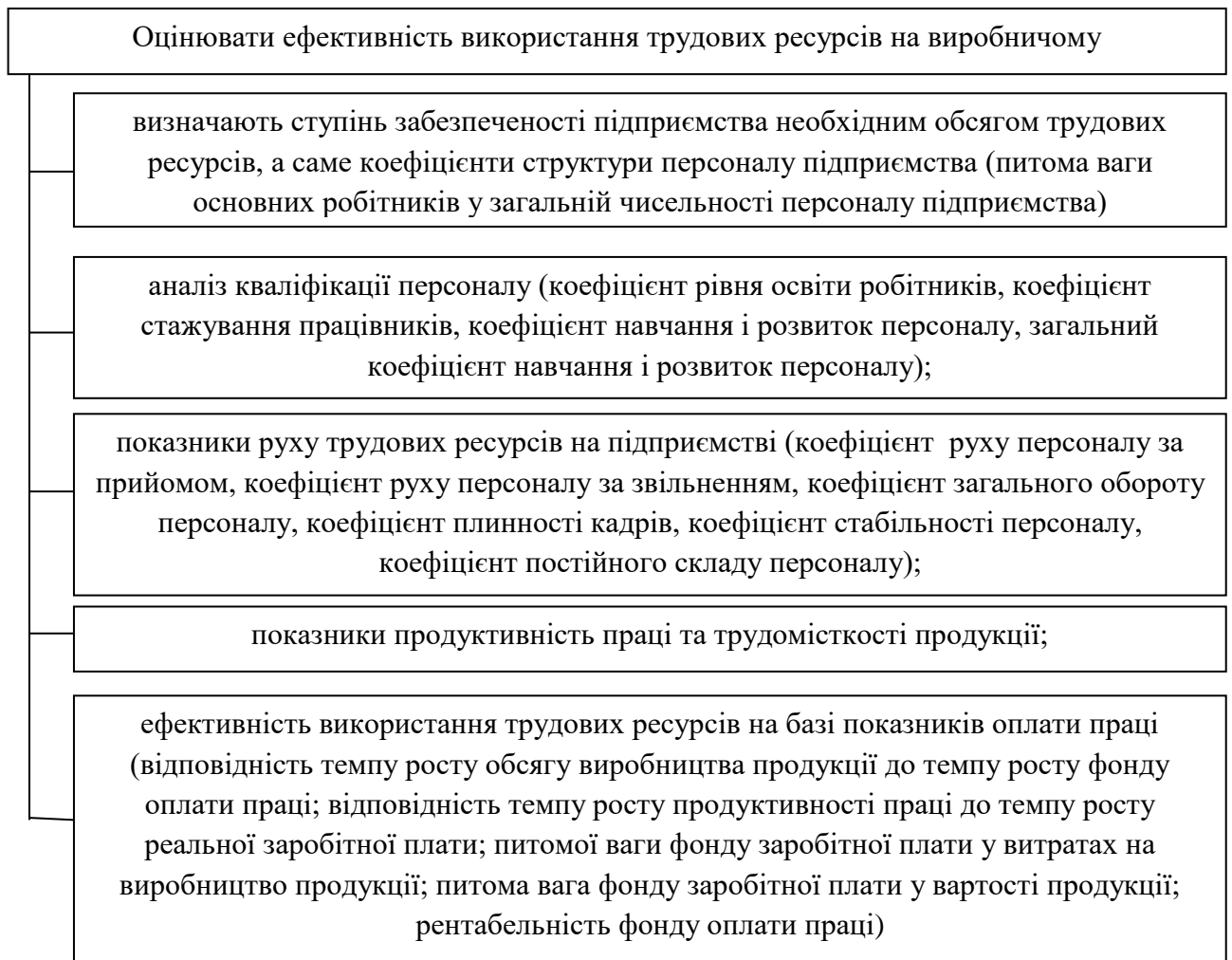


Рисунок 1.5 - Оцінювати ефективність використання трудових ресурсів на виробничому

Почнемо з показників, що визначають ступінь забезпеченості підприємства необхідним обсягом трудових ресурсів, а саме коефіцієнти структури персоналу підприємства. Тут доцільно виокремити коефіцієнт:

питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства (формула 1.1)

$$\Delta OP = \frac{OP}{\text{Ч}} \quad (1.1)$$

де  $\Delta OP$  – коефіцієнт питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства, част.од

$OP$  – чисельність основних робітників на підприємстві, осіб;

$\text{Ч}$  – загальна чисельність працівників на підприємстві, осіб

Динаміка, щодо зростання коефіцієнту питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства вказує на орієнтацію зростання обсягу виробництва продукції.

Наступна група показників зорієнтована на аналіз кваліфікації персоналу. Пропонуємо виокремити коефіцієнти:

коефіцієнт рівня освіти робітників (формула 1.2):

$$PCP = \frac{OP_{\text{вища освіта}}}{OP} \quad (1.2)$$

де  $PCP$  - коефіцієнт рівня освіти робітників, част.од

$OP_{\text{вища освіта}}$  – чисельність робітників, що мають вищу освіту, осіб

$OP$  – чисельність робітників підприємства

Окреслений коефіцієнт доцільно визначати за віковим категоріями працівників. Запропоновано виділяти наступні вікові категорії: до 25 років, від 25-35 років; від 35-50 років; від 50-60 років; старше 60 років.

коефіцієнт стажування працівників (формула 1.3):

$$KCP = \frac{C}{\text{Ч}} \quad (1.3)$$

де  $KCP$  – коефіцієнт стажування працівників, част.од

$C$  - чисельність робітників, що пройшли стажування, осіб

коефіцієнт навчання і розвиток персоналу. Коефіцієнт навчання і розвитку персоналу визначається по курсам підвищення кваліфікації та навчання новим професіям (формула 1.4).

$$\text{КНРП}_n = \frac{\text{ПК}_n}{\text{Ч}} \quad (1.4)$$

де  $\text{КНРП}_n$  - коефіцієнт навчання і розвиток персоналу за  $n$ -курсами підвищення кваліфікації та навчання новим професіям, част.од

$\text{ПК}_n$  – кількість працівників, що пройшли  $n$ -курси підвищення кваліфікації та навчання новим професіям, осіб

Загальний коефіцієнт навчання і розвиток персоналу визначається за формулою 1.5.

$$\text{КНРПзаг} = \frac{\sum \text{КНРП}_n}{\text{К}} \quad (1.5)$$

де  $\text{КНРПзаг}$  - загальний коефіцієнт навчання і розвиток персоналу част.од

$\text{К}$  – загальна кількість курсів (модулів) підвищення кваліфікації та навчання новим професіям, що діють на підприємстві.

Наступними розглянемо показники руху трудових ресурсів на підприємстві.

Коефіцієнт руху персоналу за прийомом визначається за формулою 1.6

$$\text{Кп} = \frac{\text{Ч}_п}{\text{Ч}} \quad (1.6)$$

де  $\text{Кп}$  – коефіцієнт руху персоналу за прийомом, част.од

$\text{Ч}_п$  – чисельність прийнятих працівників на роботу, осіб

Коефіцієнт руху персоналу є економічним показником, який використовується для вимірювання рівня змін в кадровому складі підприємства протягом певного періоду часу. Цей показник виражає співвідношення між кількістю працівників, які покинули підприємство (внаслідок звільнень, відставок

тощо), і загальною кількістю працівників на підприємстві протягом цього ж періоду.

Економічний зміст коефіцієнта руху персоналу полягає в тому, що він дозволяє оцінити ступінь стабільності робочої сили на підприємстві та виявити тенденції в змінах кадрового складу. Високий коефіцієнт руху персоналу може свідчити про проблеми з утриманням працівників, низьку задоволеність роботою або неефективне управління персоналом. З іншого боку, низький коефіцієнт може вказувати на стабільність робочого колективу та ефективну політику утримання персоналу.

Коефіцієнт руху персоналу за звільненням визначається за формулою 1.7

$$K_z = \frac{Ч_3}{Ч} \quad (1.7)$$

де  $K_z$  – коефіцієнт руху персоналу за звільненням, част.од

$Ч_3$  – чисельність звільнених працівників, осіб

Коефіцієнт руху персоналу за звільненням - це економічний показник, який використовується для вимірювання частоти звільнень працівників з підприємства протягом певного періоду часу. Цей показник обчислюється як відношення кількості працівників, які були звільнені з підприємства, до загальної кількості працівників на підприємстві протягом цього ж періоду, і виражається у відсотках.

Економічний зміст коефіцієнта руху персоналу за звільненням полягає в тому, що він дозволяє оцінити ступінь стабільності робочої сили на підприємстві та виявити тенденції в змінах кадрового складу внаслідок звільнень. Високий коефіцієнт руху персоналу за звільненням може свідчити про проблеми з утриманням працівників, нестабільність робочого колективу або неефективне управління персоналом. З іншого боку, низький коефіцієнт може вказувати на стабільність робочого колективу та ефективну політику утримання персоналу.

Коефіцієнт загального обороту персоналу на підприємстві (формула 1.8)

$$K_{zo} = \frac{Ч_з + Ч_п}{ч} \quad (1.8)$$

де  $K_{zo}$  - коефіцієнт загального обороту персоналу на підприємстві, част.од  
 Коефіцієнт загального обороту персоналу на підприємстві - це економічний показник, який відображає частоту змін у кадровому складі протягом певного періоду часу. Цей показник вимірюється як відношення загальної кількості працівників, які покинули підприємство (включаючи звільнення, відставки, пенсіонування тощо), до середньої кількості працівників на підприємстві протягом того самого періоду, і виражається у відсотках.

Економічний зміст коефіцієнта загального обороту персоналу полягає в тому, що він вказує на ступінь стабільності та надійності кадрового складу на підприємстві. Високий коефіцієнт загального обороту персоналу може свідчити про нестабільність робочого колективу, проблеми з утриманням працівників або низьку рівень задоволеності на роботі. З іншого боку, низький коефіцієнт може свідчити про стабільність робочого колективу та ефективну політику утримання персоналу.

Аналіз коефіцієнта загального обороту персоналу допомагає керівництву підприємства визначити тенденції в кадровому обороті та розробити стратегії збереження та приваблення персоналу. Цей показник також може використовуватися для оцінки ефективності управління людськими ресурсами та виявлення можливих проблем в цій сфері.

Коефіцієнт плинності кадрів визначається за формулою 1.9

$$K_{плин} = \frac{Ч_{звб} + Ч_{зпдд}}{ч} \quad (1.9)$$

де  $K_{плин}$  - коефіцієнт плинності кадрів, част.од  
 $Ч_{звб}$  - чисельність звільнених працівників за власним бажанням, осіб  
 $Ч_{зпдд}$  - чисельність звільнених працівників за порушення трудової дисципліни, осіб



Економічний зміст коефіцієнта плинності кадрів полягає в тому, що він вказує на ступінь стабільності та надійності кадрового складу на підприємстві. Високий коефіцієнт плинності кадрів може свідчити про нестабільність робочого колективу, проблеми з утриманням працівників або низьку рівень задоволеності на роботі. З іншого боку, низький коефіцієнт може свідчити про стабільність робочого колективу та ефективну політику утримання персоналу.

Коефіцієнт стабільності персоналу визначається за формулою 1.10:

$$K_c = \frac{Ч_1}{Ч} \quad (1.10)$$

де  $K_c$  - коефіцієнт стабільності персоналу, част.од

$Ч_1$  – чисельність працівників, що працюють на підприємстві більше одного року, осіб

Економічний зміст коефіцієнта стабільності персоналу полягає в тому, що він вказує на рівень надійності та стабільності робочого колективу на підприємстві. Високий коефіцієнт стабільності персоналу свідчить про те, що більшість працівників залишаються на роботі, що може свідчити про задоволеність умовами роботи, стабільність утримання працівників та ефективне управління персоналом. З іншого боку, низький коефіцієнт може вказувати на проблеми зі збереженням персоналу, низький рівень задоволеності на роботі або нестабільність робочого колективу.

Коефіцієнт постійного складу персоналу визначається за допомогою формули 1.11

$$K_c = \frac{Ч_3}{Ч} \quad (1.11)$$

де  $K_c$  - коефіцієнт постійного складу, част.од

$Ч_3$  – чисельність працівників, що працюють на підприємстві більше трьох років, осіб

Економічний зміст коефіцієнта постійного складу персоналу полягає в тому, що він вказує на ступінь стабільності та надійності робочого колективу. Високий коефіцієнт постійного складу персоналу свідчить про те, що значна частина працівників залишається на підприємстві на тривалий період, що може свідчити про задоволеність умовами роботи, добрі взаємини в колективі та ефективне управління персоналом. З іншого боку, низький коефіцієнт може вказувати на проблеми з утриманням працівників, низький рівень задоволеності на роботі або нестабільність робочого колективу.

Наступним кроком розглянемо групу показників, що дозволять оцінити продуктивність праці та трудомісткості продукції. Продуктивність праці - це економічний показник, що відображає відношення між результатами виробничої або послугової діяльності підприємства та кількістю використаної праці, яка вимірюється в часі, коштах або інших одиницях обсягу праці. Цей показник є ключовим для вимірювання ефективності використання людських ресурсів у виробництві товарів або наданні послуг.

Економічна теорія передбачає різні підходи до оцінювання продуктивності праці працівників. На рисунку 1.5 наведено методіку розрахунку показників рівня продуктивності праці.

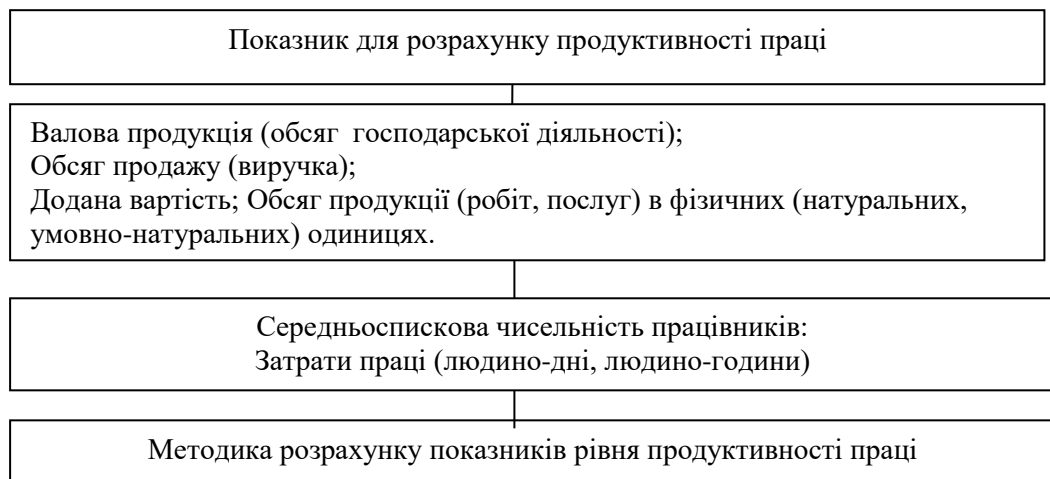


Рисунок 1.6 – Методика розрахунку показників продуктивності праці

На рисунку 1.4 наведено різні підходи до розрахунку показника продуктивності праці. Чисельник формули може бути представлений величинами валової продукції, обсягом продажу (виручкою) або обсягом виробленої продукції у натуральних величинах. Знаменник може бути представлений показником чисельності працівників або затрат праці (людино-години, людино-дні).

При аналізі ефективності використання трудових ресурсів запропоновано розраховувати показники продуктивності праці виходячи з обсягу виробництва продукції у натуральному виразі та обсягу чистої виручки від реалізації. Рівень продуктивності праці, як критерій ефективності використання трудових ресурсів пропонуємо визначати на основі індексів показників продуктивності. Таким чином має формулу 1.12 та 1.13

Продуктивність праці пропонуємо визначати як відношення чистої виручки від реалізації продукції до чисельності працівників (формула 1.12).

$$ПП_1 = \frac{ЧДРП}{ч} \quad (1.12)$$

де  $ПП_1$  – показник продуктивності праці, що розрахований на основі чистого доходу від реалізації продукції, тис. грн на особу;

ЧДРП – чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.

Показник продуктивності праці, що визначається на базі обсягу виробництва продукції у натуральному виразі визначається на основі формули 1.13

$$ПП_2 = \frac{Q}{ч} \quad (1.13)$$

де  $ПП_2$  – показник продуктивності праці, що визначений на основі показника обсягу виробництва продукції у натуральному виразі, тон;

Q – обсяг виробництва продукції у натуральному виразі, тон.

Чим більше значення продуктивності праці, що розраховані за формулами 1.12 та 1.13 тим ефективніше підприємство використовує свої трудові ресурси.

Наступним кроком розглянемо показники, що характеризують ефективність використання трудових ресурсів на базі показників оплати праці. Останні умовно можна поділити на чотири групи.

Перша група коефіцієнтів, це показники пропорційності. Останні представлені показниками:

$$\text{Показ. пропор. 1} = \frac{\Delta Q}{\Delta \text{ФОП}} \quad (1.14)$$

де Показ.пропор.1 – відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці;

$\Delta Q$  – темп росту обсягу виробництва продукції (показник індексу), част.од.

$\Delta \text{ФОП}$  – темп росту фонду оплати праці (показник індексу), част. од.

$$\text{Показ. пропор. 2} = \frac{\Delta \text{ПП}}{\Delta \text{РЗП}} \quad (1.15)$$

де Показ.пропор.2 – відповідність темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати;

$\Delta \text{ПП}$  – темп росту продуктивності праці (показник індексу) , част.од

$\Delta \text{РЗП}$  – темп росту реальної заробітної плати (показник індексу) , част.од

Показники зарплатомісткості представлені коефіцієнтами:

питомої ваги фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції (формула 1.16):

$$\Delta \text{ФОП1} = \frac{\text{ФОП}}{\text{Вит}} \quad (1.16)$$

де  $\Delta \text{ФОП}$  - питомої ваги фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції, част.од

ФОП – фонд оплати праці, тис. грн

Вит – витрати на виробництво продукції, тис.грн

питома вага фонду заробітної плати у вартості продукції (формула 1.17):

$$\Delta\text{ФОП2} = \frac{\text{ФОП}}{\text{ВП}} \quad (1.17)$$

де  $\Delta\text{ФОП2}$  – питома вага фонду заробітної плати у вартості продукції,  
част.од

ВП – вартість продукції, тис. грн

І останнім показником ефективності використання трудових ресурсів виділяємо рентабельності фонду оплата праці. Остання розраховується за формулою 1.18:

$$P_{\text{ФОП}} = \frac{\text{ЧФР}}{\text{ФОП}} \quad (1.18)$$

де  $P_{\text{ФОП}}$  – рентабельність фонду оплати праці, част.од

ЧФР – чистий фінансовий результат, тис. грн

Отже протягом параграфу було запропоновано показники ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Встановлено, що останні доцільно розподілити на групи: оцінювання чисельності основних робітників; аналізу кваліфікації працівників; показників руху персоналу; показник продуктивності праці та показники, що регламентують ефективність використання фонду оплати праці. У комплексі наведені коефіцієнти надають можливість проаналізувати ефективність використання трудових ресурсів підприємства. У наступному розділі пропонуємо використати запропоновану методику на прикладів підприємства АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

РОЗДІЛ 2.  
АНАЛІЗ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ  
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА АТ  
«КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

2.1. Аналіз техніко-економічних показників на АТ  
«КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Акціонерне товариство "Криворізький залізорудний комбінат" (далі АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ») є найбільшим підприємством України у сфері видобутку залізної руди підземним способом. Завдяки своїм основним структурним підрозділам - шахтам "Криворізька", "Покровська", "Козацька" і "Тернівська", розташованим від півдня до півночі залізорудного басейну, комбінат забезпечує стабільний та ефективний процес видобутку. Ці шахти, знаходячись у трьох районах міста - Саксаганському, Покровському та Тернівському, є основою для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Надійні перспективи для розвитку діяльності шахт забезпечує шахтобудівельне управління, яке активно впроваджує нові технології та розробляє стратегії для поглиблення гірничих робіт. Це дозволяє комбінату вдосконалювати свої методи видобутку та забезпечувати стабільність виробничого процесу.

Ритмічну роботу трудових колективів структурних підрозділів підтримують допоміжні підрозділи, такі як ремонтно-механічний завод, управління залізничного транспорту, автобаза, енергетичний цех та інші. Ці підрозділи забезпечують надійне функціонування та підтримують високу продуктивність основних виробничих підрозділів комбінату.

Усі ці складові створюють сприятливі умови для ефективної та стабільної діяльності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ», що робить його одним із ключових гравців у сфері видобутку залізної руди на території України.

Підприємство АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» займається видобутком та реалізацією залізної руди (КВЕД 07.10, 20.51, 46.72). Статутний капітал становить 1991233326 грн.

Асортимент продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» включає руди різної якості:

- руду агломераційну марки 1 (скорочена назва "РА-1"): з вмістом заліза 55% та більше, що гарантує високу якість і відмінні характеристики;
- руду агломераційну марки 2 (скорочена назва "РА-2"): з вмістом заліза від 51 до 54,9 %, що робить її ідеальним вибором для різних виробничих потреб;
- руду гематитову сирої іншого видобування (скорочена назва "РГС"): з вмістом заліза від 45%, яка відзначається своєю стійкістю та надійністю у виробництві;
- руду доменну (скорочена назва "РД"): якісний матеріал з високим вмістом заліза, придатний для використання у виробництві металургійних продуктів.

Пропонуємо провести аналіз техніко-економічних показників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. (таблиця 2.1). Почнемо аналіз техніко-економічних показників з показника обсягу видобутку руди, випуску обсяг готової продукції та обсягу реалізованої продукції.

Отже у таблиці 2.1 наведено обсяг видобутку залізної руди на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. Протягом аналізованого періоду маємо скорочення видобутку на 23,67 %. Разом з тим у 2021 р. підприємство нарощує виробіток на 13,59% відносно 2020 р. На кінець 2022 р. скорочення видобутку становило 32,81% (або 1410000 тис.тон.).

На рисунку 2.1 наведено інформацію, щодо нереалізованої продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Таблиця 2.1.- Аналіз техніко-економічних показників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Показники	2020	2021	2022	Відхилення					
				Абсолютне (+/-)			Відносне(%)		
				2021-2020	2022-2021	2022-2020	2021/2020	2022/2021	2022/2020
Видобуток залізної руди, т. тон	3783700	4298000	2888000	514300,00	-1410000,00	-895700,00	13,59	-32,81	-23,67
Чистий дохід від реалізованої продукції, тис.грн	6607075	11158331	6290171	4551256,00	-4868160,00	-316904,00	68,88	-43,63	-4,80
Собівартість реалізації продукції, тис грн	3324555	4282254	2891384	957699,00	-1390870,00	-433171,00	28,81	-32,48	-13,03
Валовий прибуток, тис. грн	3282520	6876077	3398787	3593557,00	-3477290,00	116267,00	109,48	-50,57	3,54
Фінансований результат від операційної діяльності, тис. грн	2265312	5100097	1581332	2834785,00	-3518765,00	-683980,00	125,14	-68,99	-30,19
Рентабельність продукції %	98,736	160,571	117,549	61,84	-43,02	18,81	x	x	x
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн	3938512,5	4387837,5	4700678,5	449325,00	312841,00	762166,00	11,41	7,13	19,35
Фондовіддача, грн на грн	1,6776	2,5430	1,3381	0,87	-1,20	-0,34	51,59	-47,38	-20,23
Фондомісткість грн на грн	0,60	0,39	0,75	-0,20	0,35	0,15	-34,03	90,04	25,36
Фондоозброєність, тис. грн на осіб	587,84	681,76	847,89	93,93	166,12	260,05	15,98	24,37	44,24
Фонд оплати праці, тис. грн	1298103	1570677	1460900	272574,00	-109777,00	162797,00	21,00	-6,99	12,54
Середньомісячна зарплата, тис. грн	16,14556	20,337127	21,95917508	4,19	1,62	5,81	25,96	7,98	36,01
Чистий прибуток, тис. грн	1699247	4023950	1117502	2324703,00	-2906448,00	-581745,00	136,81	-72,23	-34,24
Оборотні активи, тис.грн	7305943	8119933	8562390,5	813990,00	442457,50	1256447,50	11,14	5,45	17,20
Рентабельність підприємства, %	15,11	32,17	8,43	17,06	-23,75	8,63	x	x	x
Витрати 1 грн товарної продукції, грн на грн	0,50	0,38	0,46	-0,12	0,08	-0,04	-23,73	19,78	-8,65



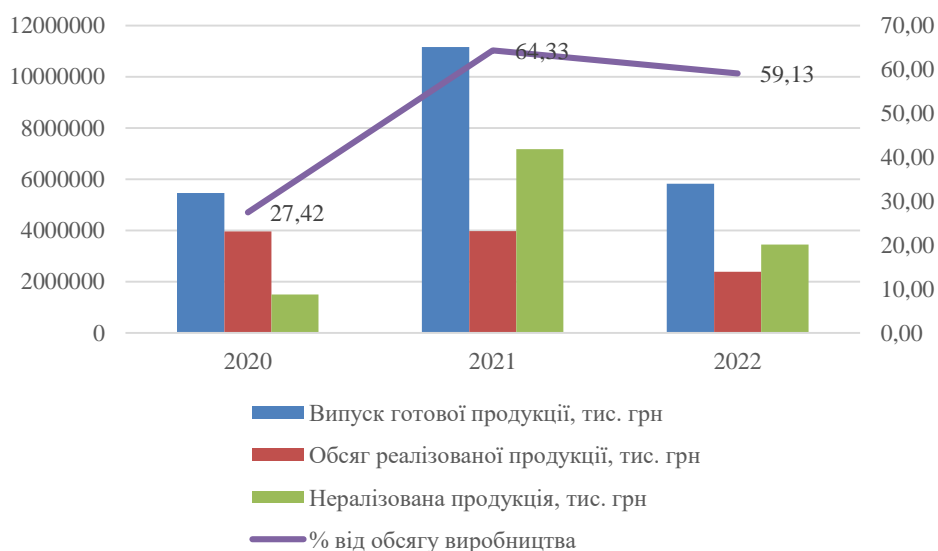


Рисунок 2.1 – Обсяг виробництва та реалізації продукції  
АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Виходячи з інформації, що наведена на рисунку 2.1 у 2020 р. АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» реалізувало 72,58% виробленої продукції, що склало 3967986,03 тис. грн. У наступному 2021 р. ситуація щодо реалізації продукції погіршується і відсоток нереалізованої продукції становить 64,33% (тобто було реалізовано 35,67% від обсягу виробництва). На кінець 2022 р. негативна тенденція щодо збуту продовжується і відсоток реалізованої продукції склав 40,87%. Таким чином можна зробити висновок, що у АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» існують проблем з каналами збуту продукції.

Наступним кроком розглянемо зміни показника чистого доходу від реалізації. Останній у 2020 р. становив 6607075 тис. грн. На кінець 2021 р. маємо зростання обсягу чистого доходу на 4551256 тис. грн і останній досяг значення 11158331 тис. грн.

Неможна оминати аналіз показника собівартості виробленої та реалізованої продукції. Отже у таблиці 2.1 наведено показник собівартості реалізованої продукції, разом з тим доцільно біль детально зупинитися на величині собівартості виробництва 1 т. продукції. На рисунку 2.2 наведено собівартість реалізованої продукції за різними каналами збуту.

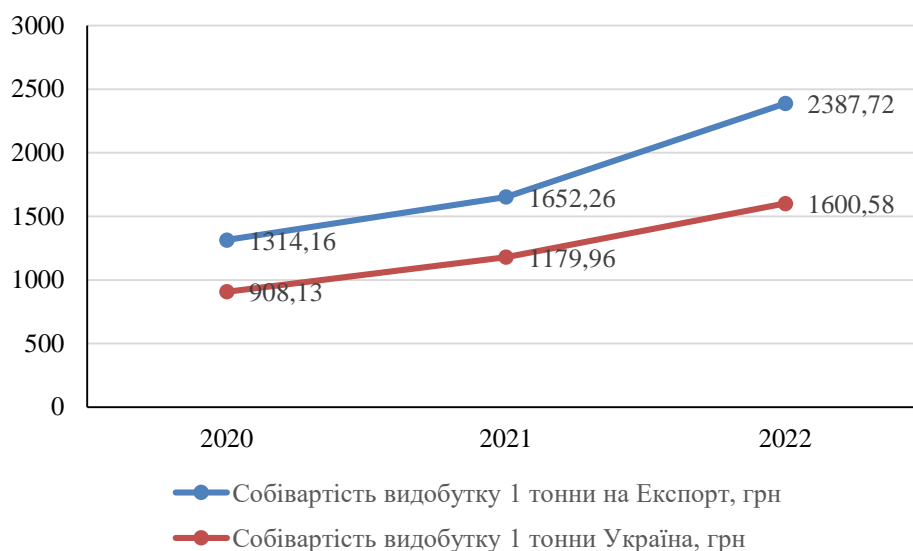


Рисунок 2.2 – Собівартість видобутку руди за умови різних каналів збуту АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Отже відповідно до інформації, що наведена на рисунку 2.2 маємо собівартість руди, що йде на експорт більше за ту, що реалізується на Україні. А саме собівартість видобутку руди на експорт у 2020 р. становить 1314,16 грн, а на Україну 908,13 грн. Тобто собівартість видобутку руду на експорт на 30,89% більше за аналогічну величину по Україні. І наступні роки показали аналогічну тенденцію.

Аналізуючи динаміку собівартості видобутку руди зазначимо, що маємо незупинне зростання собівартість. Собівартість видобутку руди на експорт протягом 2020-2022 рр. зростає з 1314,16 грн до 2387,77 грн. У абсолютних одиницях зростанням становить 1073,56 грн або 81,69%.

За умови орієнтації реалізації на внутрішній ринок маємо зростання собівартості видобутку руди з 908,13 грн до 1600,58 грн. Зростання склало 692,45 грн. або 76,25%. У майбутньому 2023 р. також очікується зростання вартості видобутку руди.

Наступним кроком виконаємо аналіз ефективності використання основних засобів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Зважаючи на особливість ведення бізнесу аналізованим підприємством, головна частина капіталу зосереджена у

основних засобах. Тому першим кроком подивимось на динаміку середньорічної вартості основних засобів.

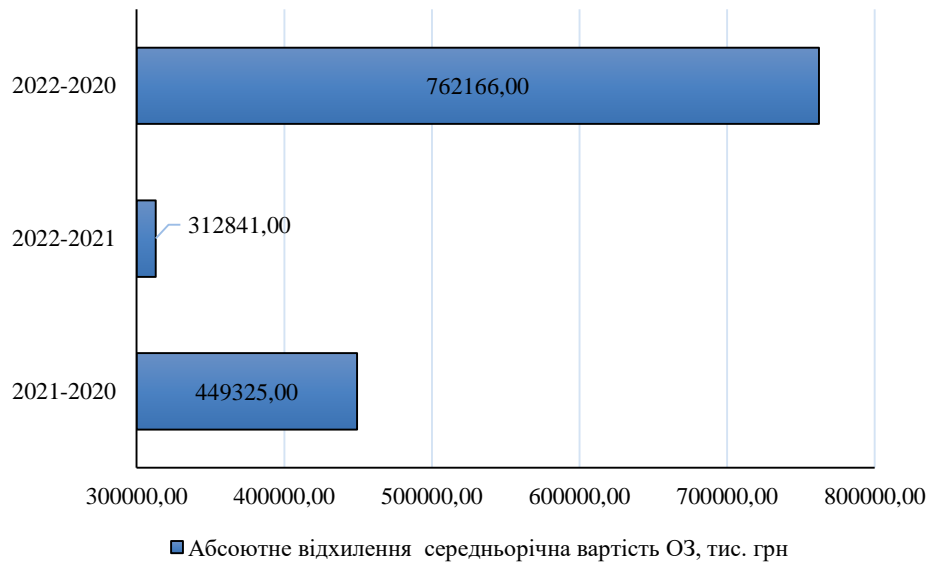


Рисунок 2.3 – Абсолютне відхилення середньорічної вартості основних засобів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Отже відповідно до рисунку 2.3 маємо зростання вартості основних засобів у 2021 р. відносно 2020 р. на 449325 тис. грн. У наступному 2022 р. середньорічна вартість основних засобів становить 4700678,5 тис. грн, що на 312841 тис. грн більше ніж у 2021 р. Загале зростання середньорічної вартості основних засобів за аналізований період становить 762166 тис. грн або 19,35%.

Наступним кроком розглянемо динаміку показників ефективності використання основних засобів, а саме фондівіддачу, фондомісткість та фондоозброєність. На рисунку 2.4 наведено динамік показників ефективності використання основних засобів.

На АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» протягом аналізованого періоду присутня ситуація скорочення ефективності використання основних засобів. А саме у 2022 р. зниження фондівіддачі становить 47,38% відносно 2021 р. В свою чергу має зростання фондомісткості на 90,04%. Така ситуація є наслідком зниження обсягу реалізації продукції на 43,63% і зростанням вартості основних засобів на 7,13%.

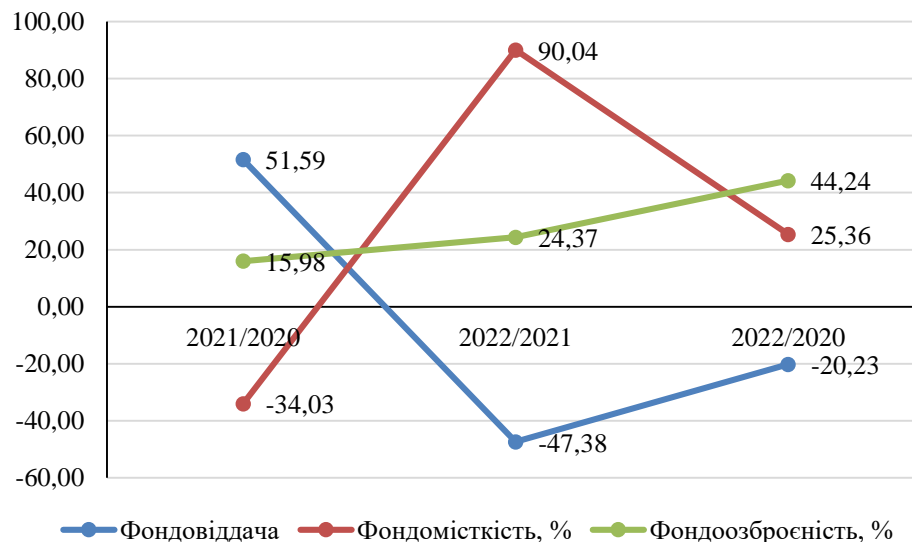


Рисунок 2.4 – Відносне відхилення показників ефективності використання основних засобів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Загальне скорочення ефективності використання основних засобів становить, що характеризується показником фондовіддачі становить 20,23%. Також значимо зростання коефіцієнту фондоозброєності праці. Остання за 2020-2022 рр. зростає з 15,98 тис. грн на особу до 44,24 тис. грн на особу. Зростання є наслідком зниження чисельності працівників на 17,25%.

Підводячи підсумок аналізу ефективності використання основних засобів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. констатуємо негативну тенденцію.

Наступним кроком проаналізуємо показники прибитості та рентабельності діяльності. Отже відповідно до офіційної інформації АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» у 2022 р. отримало величину чистого фінансового результату у обсязі 1117502 тис. грн, що на 72,23% менше ніж у 2021 р. Така ситуація пов'язана з зниженням валового прибутку на 50,57% (рисунок 2.5), а також скороченням фінансового результату від операційної діяльності на 68,99%.

Загалом протягом 2020-2022 рр. АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» скоротилась величина чистого фінансового результату на 34,24%. Більша частина зниження припадає на 2022 р. і обумовлено військовою агресією РФ.

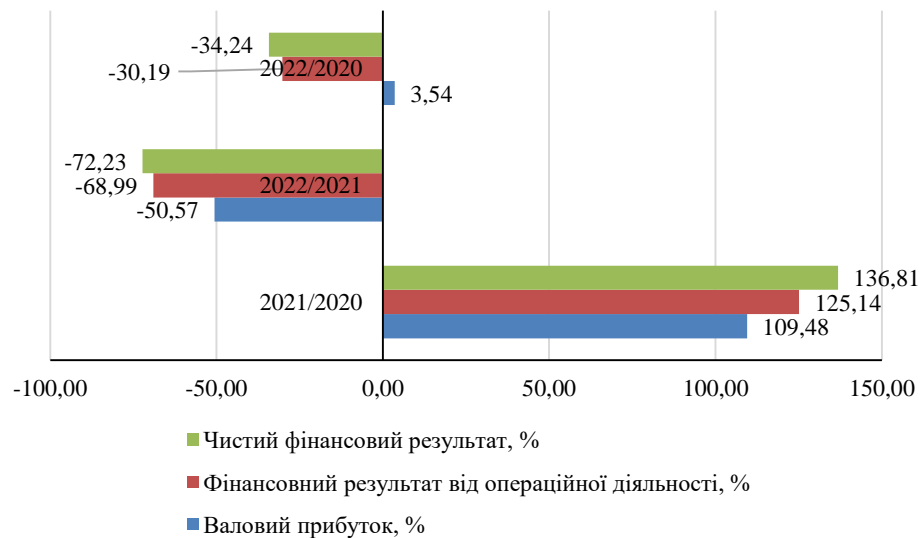


Рисунок 2.5 – Відносне відхилення показників прибутковості АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Виконавши аналіз показників техніко-економічного стану зазначимо, що АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» переживає найкращі свої роки. Маємо скорочення обсягу виробництва та реалізації продукції, ефективності використання основних засобів та інших матеріальних ресурсів. Але не заважаючи на це аналізоване підприємство залишається прибутковим та рентабельним. Тому наступним кроком пропонуємо дослідити зміну показників фінансового стану.

У таблиці 2.2 наведено розраховані показники фінансового стану, а саме коефіцієнти ліквідності, фінансового стану та рентабельності. Почнемо аналіз з показників ліквідності, а саме абсолютно, поточної та швидкої ліквідності.

У 2020 р. маємо значення коефіцієнту абсолютної ліквідності на рівні 0,74 част.од, що перевищує ремонтване значення у 0,5 част.од. Наступні роки показали скорочення останньої до 0,09 част.од у 2021 р. та до 0,06 част. од у 2022 р. Така ситуація є наслідком зниження величини грошових коштів на рахунках у банку та зростання суми поточних зобов'язань. Останні, в свою чергу, зросли більше ніж у 6 разів протягом 2020-2021 рр. Загалом зниження показника абсолютної активності є негативним явищем.

Таблиця 2.2 – Показники ліквідності та фінансового стану АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Показники	2020	2021	2022	Відхилення					
				Абсолютне (+/-)			Відносне(%)		
				2021-2020	2022-2021	2022-2020	2021/2020	2022/2021	2022/2020
Абсолютної ліквідності, част.од	0,74	0,09	0,06	-0,65	-0,03	-0,68	-88,08	-28,71	-91,51
<i>Грошові кошти, тис. грн</i>	601902	518385	363664	-83517,00	-154721,00	-238238,00	-13,88	-29,85	-39,58
<i>Поточні зобов'язання і забезпечення, тис. грн.</i>	815794	5895968	5802233	5080174,00	-93735,00	4986439,00	622,73	-1,59	611,24
Коефіцієнт швидкої ліквідності, част.од	8,62	1,17	1,18	-7,45	0,01	-7,44	-86,46	1,19	-86,30
<i>Оборотні активи, тис. грн.</i>	8169677	8070189	9054592	-99488,00	984403,00	884915,00	-1,22	12,20	10,83
<i>Запаси, тис. грн.</i>	1137779	1191461	2204770	53682,00	1013309,00	1066991,00	4,72	85,05	93,78
Коефіцієнт поточної ліквідності, част.од	10,01	1,37	1,56	-8,65	0,19	-8,45	-86,33	14,01	-84,42
Коефіцієнт загальної платоспроможності, част.од	0,85	1,77	1,96	0,92	0,18	1,11	108,30	10,40	129,96
<i>Вартість активів тис. грн.</i>	13062035	13434667	14559021	372632,00	1124354,00	1496986,00	2,85	8,37	11,46
<i>Загальні зобов'язання (поточні та довгострокові), тис. грн.</i>	15334175	7571680	7432278	-7762495,0	-139402,00	-7901897,0	-50,62	-1,84	-51,53
Коефіцієнт автономії, част.од	0,83	0,44	0,49	-0,39	0,05	-0,34	-47,19	12,17	-40,77
<i>Власний капітал, тис. грн</i>	10794403	5862987	7126743	-4931416	1263756,00	-3667660	-45,68	21,55	-33,98
Коефіцієнт фінансування, част.од	1,42	1,29	1,04	-0,13	-0,25	-0,38	-9,09	-19,25	-26,59
Коефіцієнт фінансової незалежності, част.од	1,21	2,29	2,04	1,08	-0,25	0,83	89,36	-10,85	68,82
Рентабельність оборотних активів, %	20,80	49,86	12,34	29,06	-37,52	-8,46	x	x	x
Рентабельність запасів, %	149,35	337,73	50,69	188,38	-287,05	-98,66	x	x	x
Рентабельність підприємства, %	13,01	29,95	7,68	16,94	-22,28	-5,33	x	x	x

За показниками швидкої та поточної ліквідності ситуація склалась аналогічна, а саме просліджується значне зниження ліквідності у 2022 р. При чому за показником швидкої ліквідності маємо зростання величини оборотних активів (на 10,83%) при зростанні запасів підприємства ( на 93,78%). Тут треба зазначити, що зростання вартості запасів проходить за умови нарощування величини готової продукції на складах підприємства. На кінець 2022 р. вартість готової продукції становила 1880654 тис. грн, що становить 85,29% всіх запасів підприємства.

Таким чином можна зробити висновок про зниження ліквідності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» і основною причиною зниження є зниження обсягів реалізації та застою готовою продукції на складі. Також треба відзначити зростання поточної заборгованості за умови неможливості розрахуватися з боргами.

Аналогічну тенденцію демонструють показники фінансового стану. А саме маємо скорочення рівня фінансової незалежності АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за умови нарощування залежності від запозичених коштів.

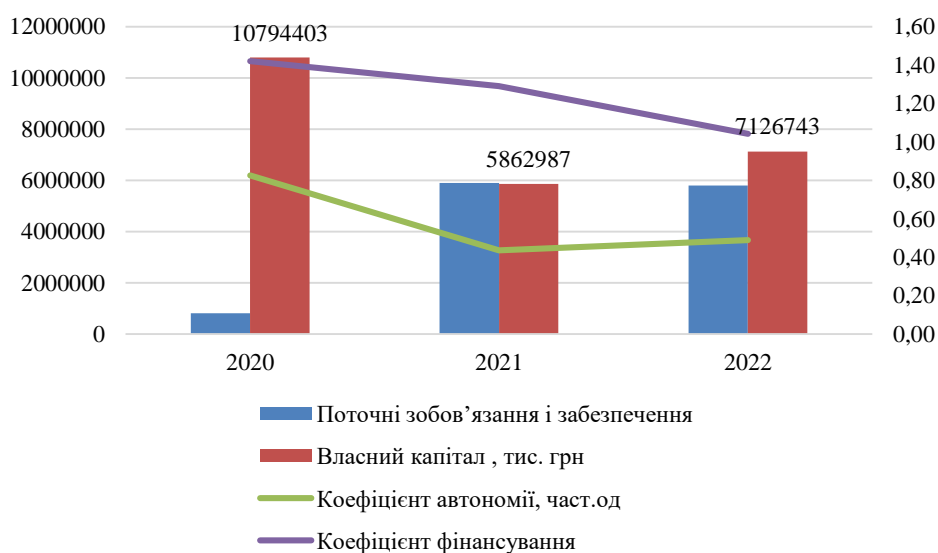


Рисунок 2.6 – Показники фінансового стану АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Виходячи з інформації, що наведена на рисунку 2.6 маємо ситуацію за якої у 2020 р. обсяг власного капіталу значно перевищує поточні зобов'язання. Коефіцієнт фінансової автономії становив 0,83 част.од, отже 83% активів підприємства були профінансовані власними ресурсами. У наступному 2021 р. маємо зниження аналізованого коефіцієнту на 47,19%. Це дозволяє зробити висновок про зростання зобов'язань підприємства. На кінець 2022 р. аналізований показник трішки зростає (до 0,49 част.од) але все одно залишається менше за ремонтване значення у 0,5 част.од.

Загалом підводячи підсумок аналізу показників техніко-економічного стану АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. можна сказати, що підприємство зіткнулось з проблемою збуту продукції. І погіршення збуту відбувалось ще до 2022 р. На кінець 2021 р. питома вага готової продукції у запасах підприємства становила 71,74%, тому для покращення ефективності діяльності важливо знайти канали збуту за правильно організувати логістику.

Зважаючи на тему кваліфікаційної роботи, пропонуємо у наступному параграфі дослідити ефективність використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

## 2.2. Характеристика ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Аналізоване підприємство займається виробництвом та реалізацією залізорудної сировини. Тому питання ефективності використання трудових ресурсів є одним із найважливіших. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів пропонуємо почати з дослідження облікової чисельності працівників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» у розрізі структурних підрозділів (таблиця 2.3).



Таблиця 2.3 - Облікова чисельність працівників на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр

Показник	2020 р.		2021 р.		2022 р.		Абсолютне відхилення, осіб					
	Осіб	У т.ч. на керівних посадах	Осіб	У т.ч. на керівних посадах	Осіб	У т.ч. на керівних посадах	2021-2020		2022-2021		2022-2020	
							Осіб	У т.ч. на керівних посадах	Осіб	У т.ч. на керівних посадах	Осіб	У т.ч. на керівних посадах
Шахта «Тернівська»	831	12	783	11	675	11	-48	-1	-109	0	-156	-1
Шахта «Гвардійська»	817	7	770	7	663	6	-47	0	-107	0	-154	-1
Шахта «Октябрська»	896	9	845	8	728	8	-51	-1	-117	0	-168	-1
Шахта «Родіна»	984	10	928	9	799	9	-56	-1	-129	0	-185	-1
ШБУ	744	3	701	3	604	3	-43	0	-97	0	-140	0
РБЦ	71	4	67	4	58	4	-4	0	-9	0	-13	0
ШМУ	234	1	221	1	190	1	-13	0	-31	0	-44	0
РМЗ	239	3	225	3	194	3	-14	0	-31	0	-45	0
Енергетичний цех	140	2	132	2	114	2	-8	0	-18	0	-26	0
ЦЕНЛ	79	3	74	3	64	3	-5	0	-10	0	-15	0
Гірнична інспекція з технічного контролю якості руд	110	7	104	7	89	6	-6	0	-14	0	-21	-1
УЗТ	515	9	486	8	418	8	-29	-1	-67	0	-97	-1
Автобаза	315	3	297	3	256	3	-18	0	-41	0	-59	0
База МТП	71	6	67	6	58	5	-4	0	-9	0	-13	-1
Апарат управління	630	42	594	40	512	38	-36	-2	-82	-2	-118	-4
УКЦ	9	1	8	1	7	1	-1	0	-1	0	-2	0
ЦІС	30	3	28	3	24	3	-2	0	-4	0	-6	0
УСП		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Медична служба	59	2	56	2	48	2	-3	0	-8	0	-11	0
Санаторій - профілакторій	40	1	38	1	32	1	-2	0	-5	0	-8	0
ОК «Криворізький гірник»	13	0	12	0	11	0	-1	0	-2	0	-2	0
Разом по підприємству	6827	128	6436	121	5544	116	-391	-7	-892	-5	-1283	-12

Отже у 2020 р. на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» працювало 6827 осіб з яких 128 працівників обіймали керівні посади. Орієнтуючись на політику підприємства, щодо скорочення співробітників бачимо у наступні роки поступове зниження. А саме у 2021 р. загальна чисельність скоротилась на 391 особу. Найбільш скорочення припадає на працівників підрозділу Шахта «Родіна» (56 осіб), по інших шахтах також маємо доволі серйозне зниження чисельності працівників. Наступний 2022 р. показав дуже значне скорочення персоналу, а саме 892 особи було звільнено з підприємства. Скорочення відбулось у всіх підрозділах АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ», як на шахтах так і у обслуговуючих підрозділах.

Загалом у 2020-2022 рр. АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» скоротив чисельність працівників на 1283 особи або на 18,79%. За такий нетривалий період скорочення майже на 20% є дуже негативним явищем.

З метою характеристики чисельності працівників було розраховано коефіцієнт питомої ваги основних, допоміжних та обслуговуючих робітників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу (формула 1.1, рисунок 2.7).

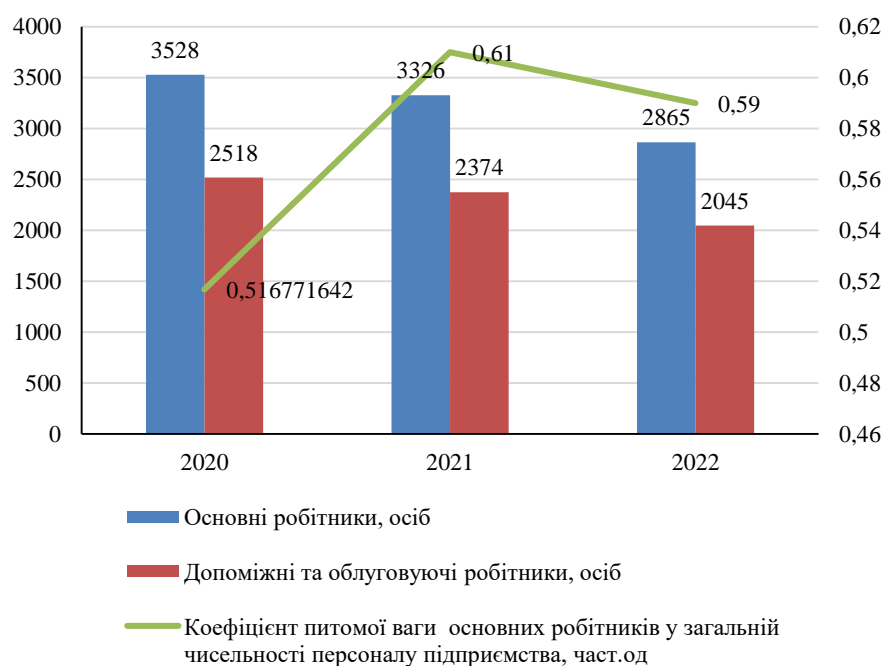


Рисунок 2.7 – Коефіцієнт питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства, част.од

На рисунку 2.7 наведено показник питомої ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». У 2020 р. значення аналізованого показник становить 0,5167 част.од. Наступний рік маємо зростання питомої ваги основних робітників до 0,61 част.од. На результатами 2022 р. маємо невелике зниження частини основних робітників у загальній чисельності.

У АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» віддають перевагу розвитку персоналу через систематичне навчання і підвищення кваліфікації. Кожен рік закладаються значні кошти у Бізнес-плані підприємства для забезпечення навчання працівників. Ці кошти використовуються на організацію курсів підвищення кваліфікації, участь у бізнес-тренінгах та семінарах, а також здобуття вищої освіти в університетах за рахунок підприємства.

Наша кадрова політика ґрунтується на ідеї, що інвестування у розвиток персоналу - це інвестування у майбутнє компанії. Тому АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» прагне створювати умови для постійного зростання та професійного самовдосконалення наших співробітників.

Тому наступним кроком пропонуємо дослідити рівень кваліфікації персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Для аналізу пропонуємо використати коефіцієнти: рівня освіти робітників, стажування працівників, навчання і розвитку персоналу та загальний коефіцієнт навчання і розвитку персоналу (формули 1.2-1.5). Результати розрахунків наведено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Показник рівня кваліфікації персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Показник, час.од	2020 р.	2021	2022 р.	Абсолютне відхилення, част. од.		
				2021- 2020	2022- 2021	2022- 2020
Коефіцієнт рівня освіти робітників	0,56	0,58	0,57	0,02	-0,01	0,01
Чисельність працівників з вищою освітою, осіб	3823	3733	3160	-90,24	-572,8	-663,04
Коефіцієнт стажування працівників	0,26	0,29	0,15	0,03	-0,14	-0,11
Чисельність працівників що пройшли програми стажування, осіб	1775	1866	832	91,42	-1034,84	-943,42

Показник, час.од	2020 р.	2021	2022 р.	Абсолютне відхилення, част. од.		
				2021- 2020	2022- 2021	2022- 2020
Коефіцієнт навчання і розвитку персоналу, част.од.	0,45	0,49	0,35	0,04	-0,14	-0,1
Чисельність працівників, що пройшли програми навчання та розвитку, осіб	3072	3154	1940	81,49	-1213,24	-1131,75
Загальний коефіцієнт навчання і розвиток персоналу, част. од.	0,48	0,51	0,34	0,03	-0,17	-0,14
Чисельність працівників, що пройшли програми стажування і навчання та розвитку, осіб	3277	3282	1885	5,4	-1397,4	-1392

Відповідно до розрахунків наведених у таблиці 2.4 маємо значення коефіцієнту рівня освіти робітників протягом 2020-2022 р. на рівні у середньому однакову. А саме більше за 0,55 част.од. За цим показником зміни не відбуваються тому, що наявність фахівців з вищою освітою прописано у посадових інструкціях. Динаміки чисельності працівників, що пройшли стажування та програми розвитку і навчання зображена на рисунку 2.8.

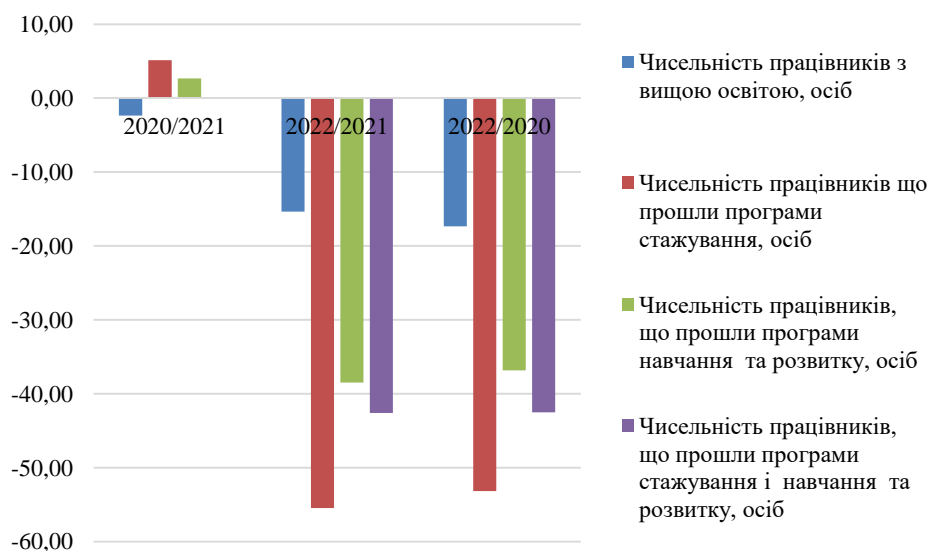


Рисунок 2.8. – Динаміка чисельності працівників, що пройшли стажування та програми розвитку і навчання на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» 2020-2022 рр.

Отже відповідно до рисунку 2.8 найбільших скорочення фінансування відбулось за програмами стажування працівників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». А саме чисельність осіб, що пройшли стажування протягом 2020-2022 рр. скоротилась з 1775 осіб до 832 осіб (або на 53,15%). Також значне скорочення присутнє за показником чисельності осіб, що пройшли стажування та розвитку, а саме у 2020 р. пройшли навчання 3072 особи і на кінець 2022 р. скоротилось до 1940 осіб. Отже маємо скорочення на 36,84%.

Аналізуючи показники стажування зазначимо, що останній у 2020 р. становив 0,26 част.од. Наступний 2021 р. показав зростання чисельності осіб, що пройшли стажування на 11,54% відносно попереднього періоду (рисунок 2.9).

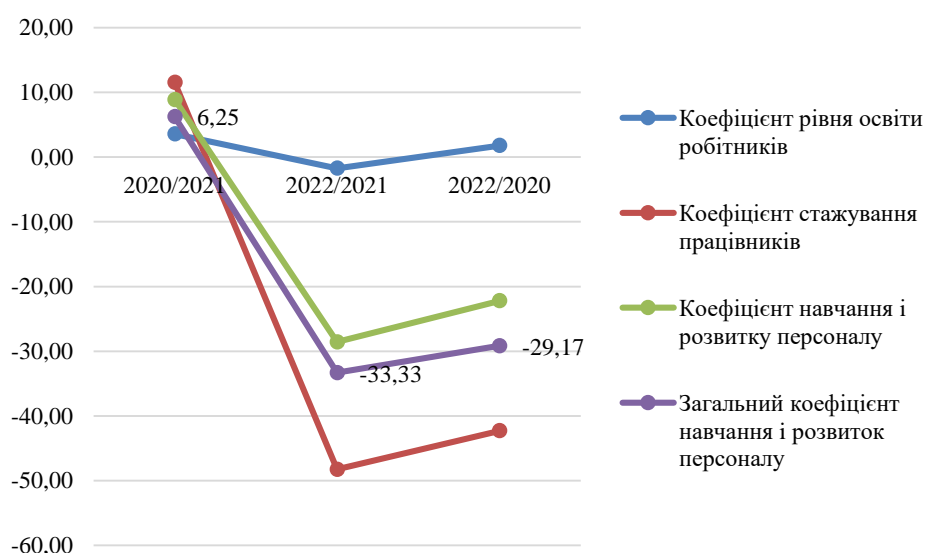


Рисунок 2.9– Відносне відхилення показників рівня кваліфікації персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Наступний 2022 р. показав зниження значення коефіцієнту стажування на 0,14 част.од або на 48,28%. Така ситуація є наслідком зниження рівня фінансування стажування у наслідок фінансових проблем пов'язаних з ворожою агресією РФ.

Схожа ситуація спостерігається за показником навчання і розвитку персоналу. Останній у 2020 р. складав 0,45 част.од, що вказує на доволі серйозний підхід АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» до розвитку своїх співробітників.

Наступний 2021 р. показав підвищення аналізованого коефіцієнту до 0,49 част.од. Разом з тим 2022 р. приніс зниження фінансових можливостей АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» і аналізований коефіцієнт скоротився до 0,35 част.од.

Останнім було розраховано загальний показник навчання та розвитку персоналу, який по суті об'єднує показники аналізовані вище. Саме загальний показник надає можливість стверджувати про скорочення на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» фінансування програми навчання (показник скоротився з 0,4 част.од до 0,34 част.од).

Наступним кроком виконає аналіз коефіцієнтів руху персоналу (параграф 1.2). Сформуємо аналітичну таблицю куди вносимо розраховані коефіцієнти (таблиця 2.5)

Таблиця 2.5 - Показник руху персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Показник, част.од	2020 р.	2021	2022 р.	Абсолютне відхилення, част. од.		
				2021- 2020	2022- 2021	2022- 2020
Коефіцієнт руху персоналу за прийомом	0,096	0,121	0,05	0,03	-0,07	-0,05
Прийнято працівників	655	779	277	123	-502	-378
Коефіцієнт руху персоналу за звільненням	0,123	0,22	0,24	0,097	0,02	0,117
Чисельність звільнених працівників	840	1416	1331	576	-85	491
у т.ч. з причин плинності	756	1026	1123	270	97	367
Коефіцієнт загального обороту персоналу на підприємстві	0,219	0,341	0,29	0,122	-0,051	0,071
Коефіцієнт плинності кадрів	0,11074	0,159416	0,202561	0,05	0,04	0,09
Коефіцієнт стабільності персоналу	0,65	0,55	0,45	-0,1	-0,1	-0,2
Чисельність працівників, що працюють на підприємстві більше одного року	4438	4183	3604	-254	-580	-834
Коефіцієнт постійного складу	0,559	0,4875	0,429	-0,0715	-0,0585	-0,13
Чисельність працівників, що працюють на підприємстві більше трьох років, осіб	3816	3138	2378	-679	-759	-1438

Отже у таблиці 2.5 наведено розраховані показники руху персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. Встановлено, що коефіцієнт руху

персоналу за прийом у 2022 р. знизився до 0,05 част.од. На початок аналізованого періоду зазначений коефіцієнт становив 0,096 част.од. Загальна зміна склала 47,92% у напрямку зниження (рисунок 2.10). Отже можна констатувати, що аналізоване підприємство знижує чисельність працівників.



Рисунок 2.10– Відносне відхилення показників руху персоналу АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Наступним кроком розглянемо зміну коефіцієнту звільнення працівників. Останній протягом аналізованого періоду зростає з 0,124 част.од до 0,24 част.од. Працівники АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» поступово звільняються з роботи і у більшості випадків з власного бажання. Остання теза підтверджується показником чисельності звільнених з причин плинності. У 2020 р. за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни звільнилось 756 осіб (що складає 90% з усіх звільнених), у наступному році маємо звільнених з причин плинності 1026 осіб (що складає 72% загальних звільнень). Наступний 2022 р. показує зростання звільнень з причин плинності у відсотках до загальних звільнень до 0,844%.

У зв'язку вище наведеним можна констатувати зростання загального обороту персоналу на підприємстві до значення коефіцієнту до 0,29 част.од. Не визиває подив зниження коефіцієнтів стабільності персоналу та постійності

працівників. Коефіцієнт стабільності персоналу протягом аналізованого періоду зменшився з 0,65 част.од до 0,45 част.од. Значення коефіцієнтів постійного складу працівників знижується з 0,559 част.од до 0,297 част.од.

Підводячи підсумок вище наведеного зазначимо, що підприємство АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» скорочує працівників, але і працівники підприємства звільняються за власним бажанням. Така ситуація є наслідком неефективної системи управління працівниками.

На передостанньому етапі проаналізуємо показники продуктивності праці. У параграфі 1.2 запропоновано визначати продуктивність у натуральному та грошовому виразах. Консолідована фінансова звітність АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2022 р. надає інформацію про кількість працівників шахт (таблиця 2.3), а також обсяг видобутку руди по шахтам. Отже маємо можливість розрахувати продуктивність праці безпосередньої шахтарів за структурними підрозділами. Результати розрахунку наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 - Показник продуктивності праці АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Показник, час.од	2020 р.	2021	2022 р.	Абсолютне відхилення, част. од.		
				2021-2020	2022-2021	2022-2020
Продуктивність праці загалом за підприємством, т. на особу	554,22	667,80	521	113,58	-146,88	-33,30
Продуктивність праці шахтарів, т. на особу	1072,48	1292,27	1008,03	219,79	-284,23	-64,44
Виробіток шахтарів: т. на особу						
Шахта «Гернівська»	252,62	304,39	237,44	51,77	-66,95	-15,18
Шахта «Гвардійська»	248,36	299,26	233,44	50,90	-65,82	-14,92
Шахта «Октябрська»	272,38	328,19	256,01	55,82	-72,19	-16,37
Шахта «Родіна»	299,13	360,43	281,15	61,30	-79,28	-17,97
Продуктивність праці загалом за підприємством, тис. грн. на особу	986,13	1733,74	1134,51	75,82	-34,56	15,05

Отже маємо, що на кінець 2020 р. загальний показник продуктивності праці за всіма працівниками підприємства склав 554,22 т. на особу. У наступному 2021 р. маємо невеличке зростання (на 113,58 т. на особу) і досяг значення о 667,8



т. на особу. За результати роботи у 2022 р. маємо зниження значення показника продуктивності праці до 521 т. на особу. Аналізуючи продуктивність праці у розрізі виробітку працівників шахт (шахтарів) зазначимо, що у 2021 р. маємо зростання виробітку. Працівники Шахти «Тернівська» на кінець 2021 р. видобули руди на 51,77 т. більше ніж у 2020 р. За Шахтою «Гвардійська» маємо зростання виробітку на 50,9 т. на особу. Шахтарі Шахти «Октябрська» також підвищили обсяг видобутку на 55,82 т. на особу і працівники Шахта «Родіна» показали найкращий результат через зростання видобутку до 61,3 т. на особу.

Аналізуючи результати роботи у 2022 р. маємо зниження продуктивності праці з 122,27 т. на особу до 1008,03 т. на особу. Найбільше зниження має місце на Шахті «Родіна» (-79,28 т. на особу), на Шахті «Октябрська» (-72,19 т. на особу).

Продуктивність праці загалом за підприємством, тис. грн. на особу протягом аналізованого періоду зростає з 986,13 тис. грн. до 1134,51 тис. грн. Останнє відбувається за умови зниження видобутку руди, отже обумовлено інфляційними процесами.

На останньому етапі пропонуємо розрахувати показники пропорційності, що характеризують співвідношення темпу росту заробітної плати до темпу росту ефективності праці.

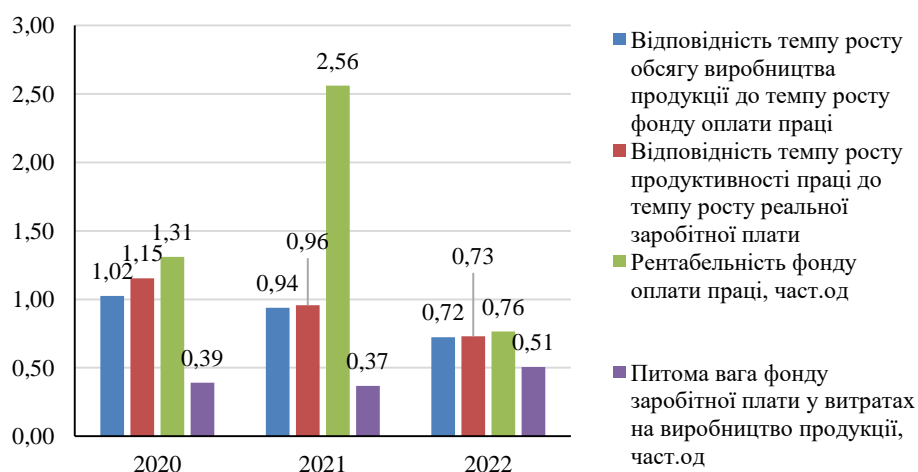


Рисунок 2.11 – Показники ефективності використання трудових ресурсів  
АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

На рисунку 2.11 наведено результати розрахунку показників ефективності використання трудових ресурсів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Визначено показник відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці, який вказує на справедливість оплати праці працівників. У 2020 р. розрахований показник становив 1,02 част.од, що вказує на перевищення обсягу виробництва продукції над фондом оплати праці. Індекс обсягу виробництва становив 1,15 част. од, отже у 2020 р. ріст обсягу виробництва продукції становить 15%. Індекс зміни фонду оплати праці становив 1,12 част. од., отже приріст фонду оплати праці становив 12%. Таким чином у 2020 р. підприємство здійснювала ефективну систему оплати праці.

На кінець 2021 р. маємо значення показника темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці становить 0,94 част.од і у 2022 показник продовжує падати і складає 0,72 част.од. Але треба відмітити, що значення обсягу виробництва більше ніж зниження фонду оплати праці.

Кажучи про показник відповідності темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати зазначимо, що останній у 2020 р. становить 1,15 част.од. Отже темп росту продуктивності праці більше за темп росту реальної заробітної плати на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Це є позитивним явищем. Наступні роки показали аналогічну тенденцію до показника вище описаного.

Окремо необхідно розглянути показник питомої ваги заробітної плати у витратах на виробництво продукції. Отже у 2020 р. значення наведеного показника на рівні 0,39 част.од і потім протягом періодів зростає у 2021 р. до 0,37 част.од. На кінець 2022 р. наведений показник становить 0,51 част.од. Тому можна сказати просто зростання питомої ваги заробітної плати у собівартості продукції.

Отже підводячи підсумок припишемо пропозиції, щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів:

проведення ретельної оцінки наявних навичок та компетенцій працівників; запровадження гнучкої робочої графіки; впровадження ефективного управління проектами; надання належної підготовки та розвитку персоналу; заохочення ефективної комунікації; впровадження ефективного механізму мотивації; використання сторонніх послуг;

запровадження ефективного планування ресурсів; використання технологій для автоматизації та оптимізації процесів; розгляд можливості зміни організаційної структури.

У наступному параграфі пропонуємо використати інструменти факторного та кореляційно-регресивного аналізу для визначення більш ефективних напрямків підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах кризового стану.

РОЗДІЛ 3.  
ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ  
ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА АТ  
«КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

3.1. Визначення резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

У попередньому розділі було проведено аналіз техніко-економічних показників АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. Встановлено зниження обсягу виробництва продукції за умови відсутності ефективних каналів збуту. Аналіз трудових ресурсів показав, що АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» має потужний потенціал кваліфікованих працівників саме у напрямку виробництва продукції. Разом з тим менеджмент компанії не спроможний забезпечити ефективний збут продукції. І проблеми із збуту почались ще з 2020-2021 рр. Так, у 2022 р. на територію України вторглась РФ, що принесло великі проблеми у економіку. Для АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» виникли додаткові перепони у збуті, були втрачені звичні логістичні шляхи, втрачені канали збуту і т.д.

Отже одним із резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів є напрямок пов'язаний з збільшення обсягів реалізації продукції (на складах підприємства наразі знаходиться великий запас товарної продукції) без зростання обсягу виробництва. При чому орієнтація реалізації повинна бути орієнтована на внутрішній та зовнішній ринок.

Тому пропонуємо скористатися методами факторного аналізу та кореляційно-регресивного аналіз з метою виявлення резервів підвищення обсягу реалізації продукції.

Визначення резервів збільшення обсягів реалізації пропонуємо почати з розгляду моделі факторного аналізу обсягу реалізації продукції [37].

$$РП = \frac{РП}{ВВП} \times \frac{ВВП}{ТП} \times \frac{ТП}{ВП} \times ВП \quad (3.1)$$

де РП – обсяг реалізованої продукції, тис. грн

ВВП – обсяг відвантаженої продукції, тис. грн

ТП – обсяг товарної продукції (продукції, призначеної для реалізації), тис. грн

ВП – обсяг валової продукції (загальний обсяг усієї виготовленої продукції), тис. грн

Для проведення факторного аналізу пропонуємо скористатися скороченим варіантом формули 3.1

$$РП = K_p \times K_{ВВ} \times K_T \times ВП \quad (3.2)$$

де  $K_p$  - коефіцієнт показує скільки гривень реалізованої продукції припадає на кожен гривню відвантаженої продукції за певний період часу (коефіцієнт реалізації), част.од

$K_{ВВ}$  - коефіцієнт показує скільки гривень відвантаженої продукції припадає на кожен гривню виготовленої товарної продукції (коефіцієнт відвантаження), част од

$K_T$  - скільки гривень товарної продукції припадає на кожен гривню виготовленої валової продукції (коефіцієнт товарності), част. од.

Також для врахування ефективності використання трудових ресурсів при розрахунку обсяг реалізації продукції пропонуємо використовувати коефіцієнт, що узагальнює роботу всіх робітників підприємства. Останній визначається на основі показників продуктивності праці, а саме відпрацьованого часу.

З метою виявлення факторів, що впливають на показник обсягу реалізації продукції пропонуємо скористатися інструментами факторного аналізу. Для цього обрано спосіб відносних різниць.

При використанні зазначеного методу, першим кроком є розрахунок коефіцієнтів по факторам моделі (формула 3.2). Коефіцієнти по факторам визначатимуться за формулами (3.3-3.6):

коефіцієнт реалізації:

$$\Delta K_p \% = \frac{K_{p1} - K_{p0}}{K_{p0}} \times 100\% \quad (3.3)$$

коефіцієнт відвантаження:

$$\Delta K_{BB} \% = \frac{K_{BB1} - K_{BB0}}{K_{BB0}} \times 100\% \quad (3.4)$$

коефіцієнт товарності:

$$\Delta K_T \% = \frac{K_{T1} - K_{T0}}{K_{T0}} \times 100\% \quad (3.5)$$

коефіцієнт обсягу валової продукції:

$$\Delta ВП \% = \frac{ВП1 - ВП0}{ВП0} \times 100\% \quad (3.6)$$

Отже вище наведено коефіцієнти зміни факторів моделі (формула 3.2). Наступним кроком окреслимо формули, за допомогою яких можна встановити вплив факторів на обсяг реалізації продукції.

Вплив коефіцієнту реалізації на реалізацію продукції визначається за формулою:

$$\Delta РП (K_p) = РП_0 \times \frac{\Delta K_p \%}{100} \quad (3.7)$$

Вплив коефіцієнту відвантаження на реалізацію продукції визначається за формулою:

$$\Delta \text{РП} (K_{\text{ВВ}}) = (\text{РП}_0 + \Delta \text{РП}(K_p)) \times \frac{\Delta K_{\text{ВВ}}\%}{100} \quad (3.8)$$

Вплив коефіцієнту товарності на реалізацію продукції визначається за формулою:

$$\Delta \text{РП} (K_T) = (\text{РП}_0 + \Delta \text{РП}(K_p) + \Delta \text{РП}(K_{\text{ВВ}})) \times \frac{\Delta K_T\%}{100} \quad (3.9)$$

Вплив обсягу валової продукції на реалізацію продукції визначається за формулою:

$$\Delta \text{РП} (\text{ВП}) = (\text{РП}_0 + \Delta \text{РП}(K_p) + \Delta \text{РП}(K_{\text{ВВ}}) + \Delta \text{РП}(K_T)) \times \frac{\Delta \text{ВП}\%}{100} \quad (3.10)$$

Перевірка правильності проведеного факторного аналізу пропонуємо виконувати за умови використання формули 3.11:

$$\Delta \text{РП} = \Delta \text{РП}(K_p) + \Delta \text{РП}(K_{\text{ВВ}}) + \Delta \text{РП}(K_T) + \Delta \text{РП} (\text{ВП}) \quad (3.11)$$

Наступним кроком пропонуємо скористатися вище приведеними формулами та провести факторний аналіз обсягу реалізації продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Таблиця 3.1 – Вихідні дані для проведення факторного аналізу обсягу реалізації продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Абсолютне відхилення, част.од		
				2021-2020	2022-2021	2022-2020
$K_p$ , част.од	9,108	17,421	16,270	8,313	-1,152	7,161
$K_{\text{ВВ}}$ , част.од	0,080	0,020	0,025	-0,059	0,005	-0,055
$K_T$ , част. од	3,646	1,554	1,691	-2,092	0,137	-1,955
ВП, тис. грн	1499381	7178768	3447651	5679387	-3731117	1948270
Обсяг реалізації продукції, тис. грн.	3967986	3980506	2383336	12520,16	-1597170	-1584650

Отже як свідчить інформація, що наведена на рисунку 3.1 маємо зниження коефіцієнтів відвантаження за 2020-2022 рр. на 0,055 част.од та коефіцієнту товарності на 1,955 част. од. протягом того ж самого періоду. Найбільше скорочення просліджується за показником обсяг валової продукції. Остання зростає з 1499381 тис. грн у 2020 р. до 3447651 тис грн у 2022 р. Загалом маємо зростання обсягу валової продукції.

З метою виявлення причин зниження обсягу реалізації було проведено факторний аналіз, результати останнього приведено у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Результати проведеного факторного аналізу обсягу реалізації продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Плив показників	2021-2020 рр.	2022-2021 рр.	2022-2020 рр.
Вплив коефіцієнту реалізації на реалізацію продукції	3621412,557	-263168	3119645,879
Вплив коефіцієнту відвантаження на реалізацію продукції	-5639192,13	843862,6	-4852920,22
Вплив коефіцієнту товарності на реалізацію продукції	-1118824,89	401430,2	-1198200,26
Вплив обсягу валової продукції на реалізацію продукції	3149124,623	-2579295	1346824,973
Перевірка	12520,16	-1597170	-1584649,63

Отже, як свідчать результати проведеного факторного аналізу маємо, що протягом періоду 2020-2021 рр. зниження коефіцієнту відвантаження на 0,059 част.од призвело до зниження обсягу реалізації продукції на 5639192,13 тис. грн. Зниження коефіцієнту товарності на 2,092 част.од привело до зниження обсягу реалізації продукції на 1118824,89 тис. грн. Зростання коефіцієнту реалізації на 8,313 част.од призвело до зростання обсягу реалізації на 3621412,55 тис. грн. Отже загалом зростання коефіцієнтів реалізації та обсягу валової продукції призвело до зростання обсягу реалізації на 12520,16 тис. грн.

Наступний аналізований період обрано 2021-2022 рр. Встановлено, що у 2022 р. знижується значення коефіцієнту реалізації на 6,611% відносно 2021 р. Останнє знайшло своє відображення у зниження обсягу реалізації на 263168 тис. грн. Зниження обсягу валової продукції на 3731117 тис. грн призвело до скорочення обсягу реалізації на -2579295 тис. грн.



Наступним кроком окреслимо загальну зміну показника обсягу реалізації продукції АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. Отже останній знижується на -1584649,63 тис. грн. При чому більша частина зниження припадає на зниження коефіцієнтів відвантаження та товарності. Останній протягом 2020-2022 р. знижуються на 0,055 част.од та 1,955 част.од відповідно. Таким чином можна констатувати, що обсяг реалізації продукції залежить від зростання показників, що зазначені у таблиці 3.2.

Повертаючись до початку параграфу, зазначимо що підприємство АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» протягом 2020-2022 рр. виконує реалізацію у недостатньому обсязі. Використовувати показник продуктивності праці для характеристики ефективності забезпечення збуту продукції не є можливим, так як не існує методики що дозволить виявити вклад відділу продажу у загальним обсяг реалізації. Тому при виявленні резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів пропонуємо скористатися коефіцієнтом відвантаження продукції. У формулі 3.1 наведено, що на зростання обсягу реалізації продукції впливає показника обсягу відвантаженої продукції, а отже зниження коефіцієнту відвантаження вказує на скорочення останньої.

Коефіцієнт відвантаженої продукції визначався за умови врахування обсягу дебіторської заборгованості АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за роботи, товари і послуги на кінець року. При зростанні обсяг відвантаженої продукції маємо зростання обсягу реалізації продукції (таблиця 3.2). Пропонуємо скористатися методом кореляційно-регресивного аналізу для виявлення залежності зміни показників ефективності роботи працівників відділу збуту та обсягу реалізації продукції.

Таблиця 3.3 – Вихідні дані для проведення кореляційно-регресивного аналізу

Показник	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Обсяг реалізації продукції, тис. грн	3967986,03	3980506	2383336
Обсяг відвантаженої продукції, тис. грн	435639	228485	146491
Витрати на збут, тис. грн	984783	1184419	1732482
Апарат управління, осіб	630	594	512

Пропонуємо дослідити наявність зв'язків між показником, що зазначені у таблиці 3.3. Для цього скористаємось методом побудови лінійного рівняння. Першим кроком визначимо наявність залежності між показником обсягу реалізації продукції та відвантаженою продукцією. Окреслена залежність визначається рівнянням (формула 3.12).

$$РП = 2254439,35 + 4,402 \times ВВ \quad (3.12)$$

де ВВ – обсяг відвантаженої продукції, тис. грн.

Отже чим більше показник обсягу відвантаженої продукції, тим більше обсяг реалізованої продукції. Окреслена модель (формула 3.12) є справедливою, так коефіцієнт детермінації складає 0,51 част.од, а коефіцієнт кореляції 0,71 част.од. (рисунок 3.1).

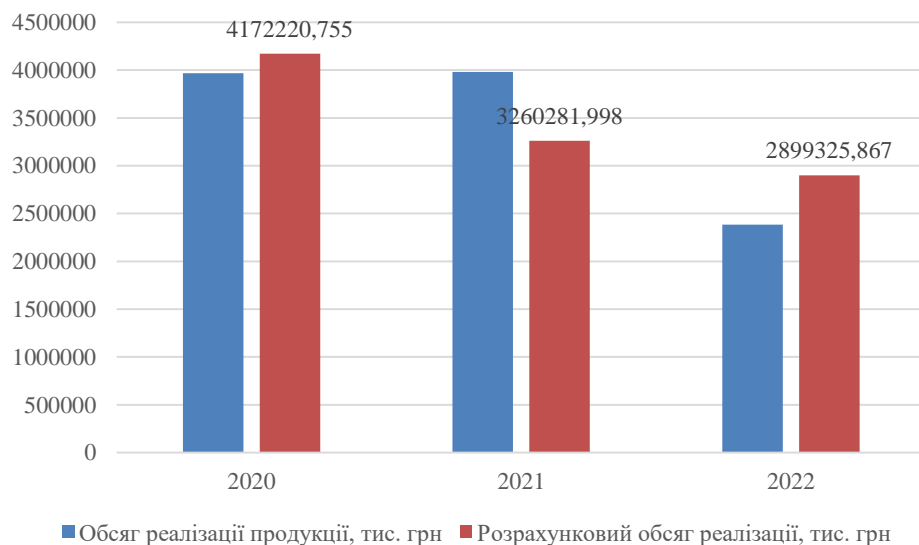


Рисунок 3.1 – Розраховане значення обсягу реалізації продукції за умови використання формули 3.12

Отже розроблена модель може бути використана для прогнозування обсягу реалізації продукції за умови зміни обсягу відвантаження. Наступним кроком пропонуємо дослідити фактори, що впливають на зміну обсягу відвантаження продукції за умови підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

На обсяг величини відвантаження впливає ефективність роботи працівників, які забезпечують організацію цього процесу. Тут мова йде не про робітників, які безпосередньо здійснюють завантаження продукції, а про фахівців що шукають канали збуту. Тобто працівники апарату управління, які мають необхідну кваліфікацію та компетентності для заключення вигідних контрактів про продаж продукції. На АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» загальна чисельність апарату управління у 2022 р. складає 512 осіб з яких 38 керівників. По суті функцію реалізації продукції покладено на апарат управління і всі працівники мають відношення до ефективності реалізації або на пряму або косвено.

Тому пропонуємо висунути гіпотезу, що рівень реалізації продукції залежить від рівня кваліфікації працівників. У параграфі 2.2 було розраховано коефіцієнти які вказують на рівень кваліфікації та її підвищення. Отже пропонуємо скористатися методами кореляційно-регресивного аналізу та визначити залежність між низкою запропонованих показників кваліфікації та обсягом відвантаженої продукції.

Для цього використаємо функцію «ЛІНІЙН» пакету Ексель. Отримана кореляційно-регресивна модель матиме вигляд:

$$ВВ=-162404,69+975411,336\times\text{КНРПЗаг} \quad (3.13)$$

де КНРПЗаг - загальний коефіцієнт розвитку та навчання працівників, част.од

Розроблена кореляційно-регресивна модель надає можливість виконати прогнозування зміни обсягу відвантаженої продукції за умови зміни загального коефіцієнту розвитку та навчання працівників. Чим більше коефіцієнт розвитку та навчання працівників тим більше обсяг відвантаженої продукції. Справедливість розробленої моделі обумовлено значенням коефіцієнту кореляції, що складає 0,5916 част.од. На рисунку 3.2 наведено розраховане значення показника обсягу відвантаженої продукції, що дозволяє зробити висновок про справедливість розробленої моделі.

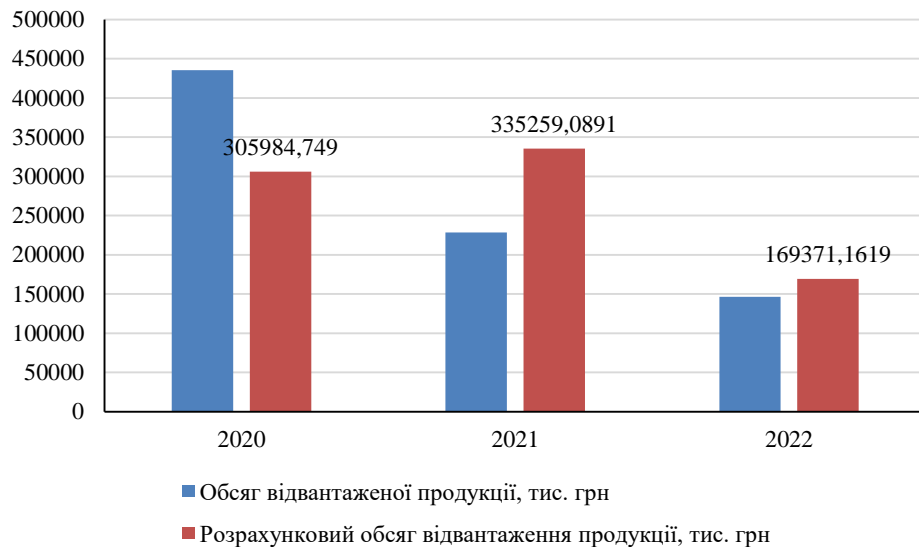


Рисунок 3.2 – Розраховане значення обсягу відвантаженої продукції за умови використання формули 3.13

Також при виявленні резервів збільшення обсягу реалізації продукції неможна не сказати про зміни витрат на збут АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Останні на аналізованому підприємстві мають тенденцію до зростання у зв'язку з збільшенням витрат на транспортування. Структура витрат на збут АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» наведено у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 - Структура витрат на збут АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр.

Показник	2020 р., тис. грн	Питома вага, част.од	2021 р., тис. грн	Питома вага, част.од	2022 р., тис. грн	Питома вага, част.од
Витрати на збут	984783	1	1184421	1	1732482	1
Транспортні витрати, тис. грн	144990	0,15	177565	0,15	203429	0,12
Залізничні тарифи, тис. грн	616838	0,63	610871	0,52	904399	0,52
Інші витрат, тис .грн	222955	0,23	395985	0,33	624654	0,36

Відповідно до таблиці 3.4 можна зробити висновок, що найбільша частина витрат на збут припадає на залізничні перевезення. У 2020 р. останні становили 616838 тис. грн або 63% від загального обсягу витрат на збут. На кінець 2022 р. маємо зростання витрат на залізничні перевезення на 287561 тис. грн, за умови

зниження їх питомої ваги у витратах на збут. Загалом протягом 2020-2022 рр. маємо зростання витрат на збут на 747699 тис. грн або на 75,92%. За умови зниження обсягу реалізація така ситуація є недопустима і вимагає додаткового дослідження.

У майбутньому АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» необхідно розглянути варіанти скорочення витрат на збут у розрізі інших витрат. У дані кваліфікаційній роботі пропонуємо знизити витрати на збут шляхом підвищення кваліфікації працівників. Для цього було виявлено наявність кореляційної залежності між показником обсягу витрат на збут та коефіцієнтом навчання та розвитку персоналу. Окреслений зв'язок описано лінійний рівнянням (формула 3.14)

$$B3=1513985,05-2,27 \times \text{КНРПзаг} \quad (3.14)$$

де B3 – витрати на збут, тис. грн

Отже відповідно до розробленої моделі маємо, що чим більше показник загального навчання та розвитку персоналу підприємства, тим менше витрати на збут продукції.

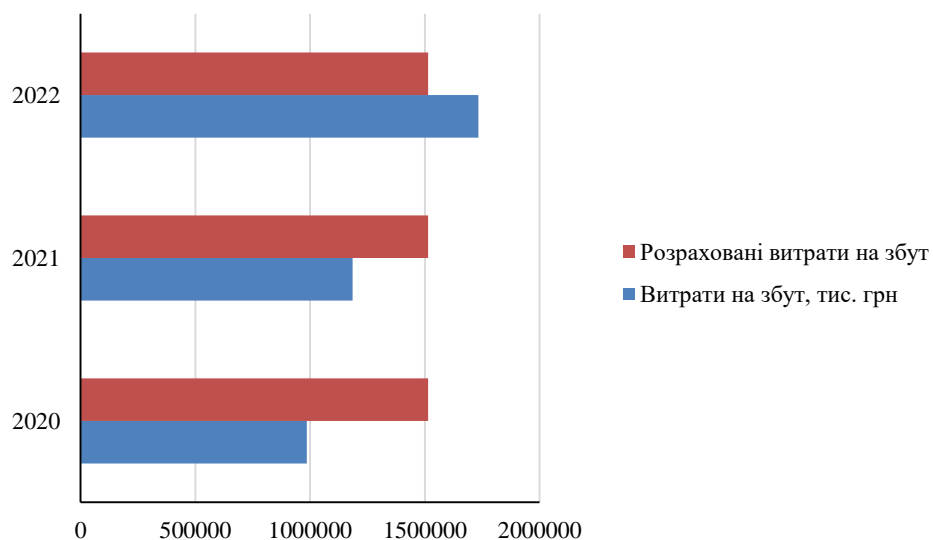


Рисунок 3.3 – Розраховане значення витрат на збут за умови використання формули 3.14

Відповідно до рисунку 3.3 маємо прогнозоване значення витрат на збут за умови використання показника загального навчання та розвитку персоналу підприємства. Чим більше показник розвитку та навчання, тим менше витрат на збут на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

Резюмуючи вище наведене зазначимо, що на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» починаючи з 2021 р. спостерігаються проблеми із збутом продукції. Велика частина готової продукції залишається на складах підприємства. Отже при визначенні резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів запропоновано орієнтуватися на:

по-перше, можливість збільшення обсягу реалізації продукції, що в свою чергу призведе до підвищення показників ефективності використання всіх ресурсів підприємства;

по-друге, на перспективах збільшення обсягу відвантаженої продукції (тобто збільшення контрактів про реалізацію продукції);

по-третє, збільшення загального показника навчання та розвитку персоналу;

по-четвертує, зниження витрат на збут продукції за умови підвищення рівня кваліфікації працівників.

Описані напрямки розробки заходів підвищення ефективності використання трудових ресурсів надають можливість

3.2. Розробка заходів з підвищення ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

У попередньому параграфі визначено резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Визначено, що на аналізованому підприємстві можливе зростання ефективності праці за умови розробки систему навчання працівників. Адже з точки зору виробництва, робітники АТ

«КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» працюють на достатньому рівні. Проблеми реалізації продукції пов'язані з процесом організації збуту. Тому навчання може дати необхідний результат, що і обґрунтовано розробленими кореляційно-регресивними моделями.

Навчання працівників підприємства АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» безперечно буде мати позитивний ефект за умови розробки ефективної програми. Пропонуємо почати з дослідження ринку компаній з надання консалтингових послуг у напрямку управління персоналу.

На ринку України існує багато різних компаній, але найбільш відомими є компанії UGEN та HURMA. Ці компанії з аналізу та управління персоналом надають кваліфіковану допомогу при навчанні і розвитку працівників апарату управління. У наші роботи пропонуємо зупинитися на компанії HURMA і їх платформі для навчання працівників – HURMA Academy. Орієнтація на наведену компанію надасть можливість визначити вартість впровадження системи навчання співробітників і у майбутньому підвищити загальний коефіцієнт розвитку та навчання працівників.

Однією з можливих програм навчання для працівників відділу збуту продукції у напрямку пошуку нових ринків реалізації може бути «Курс по експортному маркетингу та розвитку нових ринків» – HURMA Academy. Ця програма включає низку компонентів від теорії до практики. Розглянемо їх більш детально кожен з модулів навчання та їх вартість (рисунок 3.4).

Модуль № 1. Теоретичний курс з експортного маркетингу, заняття з основних принципів експортного маркетингу, включаючи аналіз ринків, визначення цільових аудиторій, розробка маркетингових стратегій для нових ринків. Це включає аналіз міжнародних ринків, розуміння особливостей та вимог різних ринків, а також визначення конкурентних переваг продукції на міжнародному ринку.

Модуль № 2. Практичні тренінги з комунікаційних навичок, тренінги з ефективного ведення переговорів, створення презентацій та впровадження маркетингових кампаній для просування продукції на нових ринках.

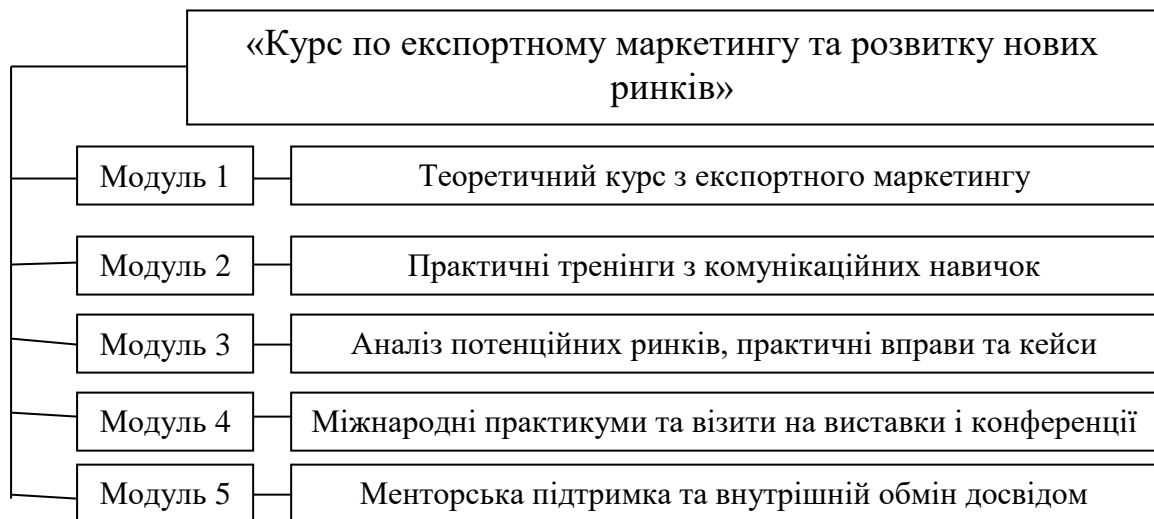


Рисунок 3.4 – Запропонована програма навчання фахівців відділу збуту  
АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Модуль № 3. Аналіз потенційних ринків, практичні вправи та кейси, спрямовані на вивчення потенційних ринків збуту, їхніх особливостей та вимог, а також розробка стратегій входу на ці ринки.

Модуль № 4. Міжнародні практикуми та візити на виставки і конференції, участь у міжнародних виставках, конференціях та ярмарках, де працівники збуту матимуть можливість зустрічі з потенційними партнерами та клієнтами, а також вивчення перспективних ринків.

Модуль № 5. Менторська підтримка та внутрішній обмін досвідом, надання можливості для співпраці з досвідченими колегами, які вже успішно працюють на міжнародних ринках, та обміну корисними практичними порадами.

Навчання запропоновано проводити у другій половині дня, протягом 6 місяців. Кожен модуль триватиме 4 тижня і у кінці передбачено тестування здобувачів. За кожним окремим модулем студенти отримають окремий сертифікат. Передбачено охоплення співробітників відділу продажів на 100%, а також залучити до проходження окремих моделей робітників інших відділів. Вартість впровадження також програми становить від 10 000 грн на одного працівника за один модуль. Отже вартість загального курсу на одного



співробітника становить 50 000 грн, що є доволі прийнятною вартістю для АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

Отже при охоплені 100% працівників відділу продажу та залучення інших працівників підприємства до навчання має можливість визначити плановий коефіцієнт загального навчання і розвитку.

Заплановано досягти значення загального коефіцієнту навчання і розвитку у діапазоні від 0,36-0,45 част.од. Якщо така залученість співробітників була забезпечена, вважаємо що навчання досягло нормативного значення показника успішності. У таблиці 3.5 наведено планове значення показника коефіцієнту навчання і розвитку працівників, а також планова залученість. Розраховано орієнтовну вартість проходження курсу співробітниками.

Таблиця 3.5 – Планові значення загального коефіцієнту навчання і розвитку працівників (КНПР<sub>заг</sub>)

Показник	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
КНПР <sub>заг</sub>	0,36	0,37	0,38	0,39	0,4	0,41	0,42	0,43	0,44	0,45
Чисельність осіб що пройшли всі 5 модулів	399	410	421	432	444	455	466	477	488	499
Вартість курсу, тис. грн	19958,4	20512,8	21067,2	21621,6	22176	22730,4	23284,8	23839,2	24393,6	24948

Отже відповідно до таблиці 3.5 маємо можливість провести навчання працівників у чисельності від 399 до 499 осіб. У розрахунках прийнято, що всі працівники пройшли навчання за 5ма модулями. Тобто по із 512 осіб апарату управління 499 осіб може пройти навчання за модулями. В свою чергу вартість курсу також змінюється в залежності від кількості осіб, що пройшли навчання. У таблиці 3.5 наведено максимальну можливу вартість. На практиці можна управляти витратами виходячи із кількості модулів, що проходять співробітники.

Виходячи з планового показника КНПР<sub>заг</sub> можна виконати прогнозування показника обсягу відвантаження продукції за умови 10 альтернатив. На рисунку 3.5 наведено альтернативні варіанти обсягу відвантаженої продукції за умови зростання коефіцієнту КНПР<sub>заг</sub>.

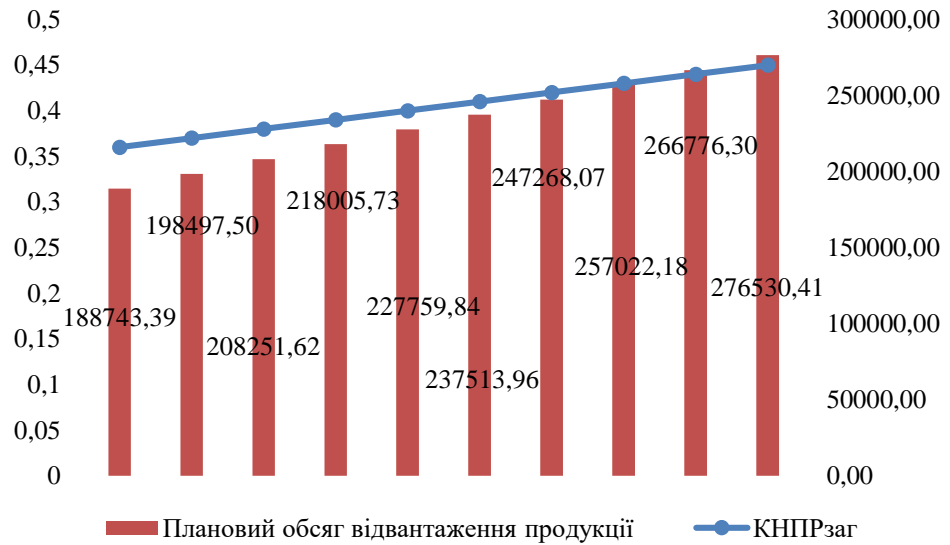


Рисунок 3.5 - Альтернативні варіанти планового обсягу відвантаженої продукції

Отже відповідно до рисунку 3.5 маємо зміну планового обсягу відвантаження продукції з 188743,39 тис грн до 276530,41 тис. грн. Чим більше коефіцієнт навчання та розвитку співробітників тим більше плановий обсяг відвантаження продукції. Маючи останній можна скористатися формулою 3.12 та розрахувати планові значення обсягу реалізації продукції.

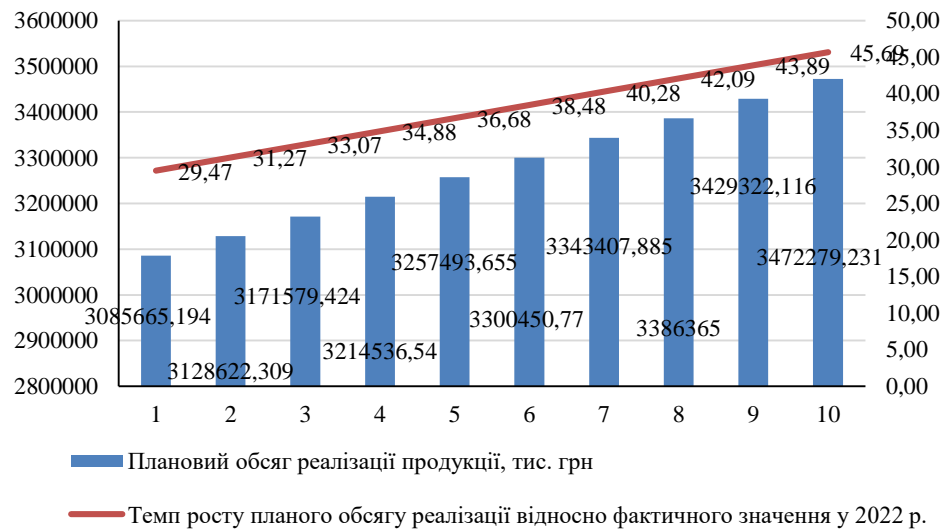


Рисунок 3.6 – Плановий обсяг реалізації продукції за можливих альтернатив

Отже відповідно до рисунку 3.6 маємо варіанти зростання обсягу реалізації за умови підвищення планового обсягу відвантаження продукції. Чим більше показник обсягу відвантаженої продукції, тим більше значення показника обсягу реалізації. Таким чином середній приріст обсягу реалізації продукції становить 37,57% відносно обсягу реалізації, що фактично був отриманий у 2022 р.

Проведення такого аналізу надає можливість виконати розрахунок планових показників ефективності використання трудових ресурсів за умови врахування необхідно обсягу витрат на навчання (таблиця 3.5). При чому оперувати показником продуктивності праці для визначення ефективності роботи працівників апарату управління не є оптимальним при розрахунку у натуральному вимірі.

За умови зростання обсягу реалізації продукції, маємо можливість визначити планове зростання показника продуктивності праці. Для цього пропонуємо скористатися методом кореляційно-регресивного аналізу та визначити планове значення чистого доходу від реалізації за умови зростання обсягу реалізації продукції (ОРП). Результати розрахунку планового обсягу чистого доходу від реалізації наведено на рисунку 3.7.

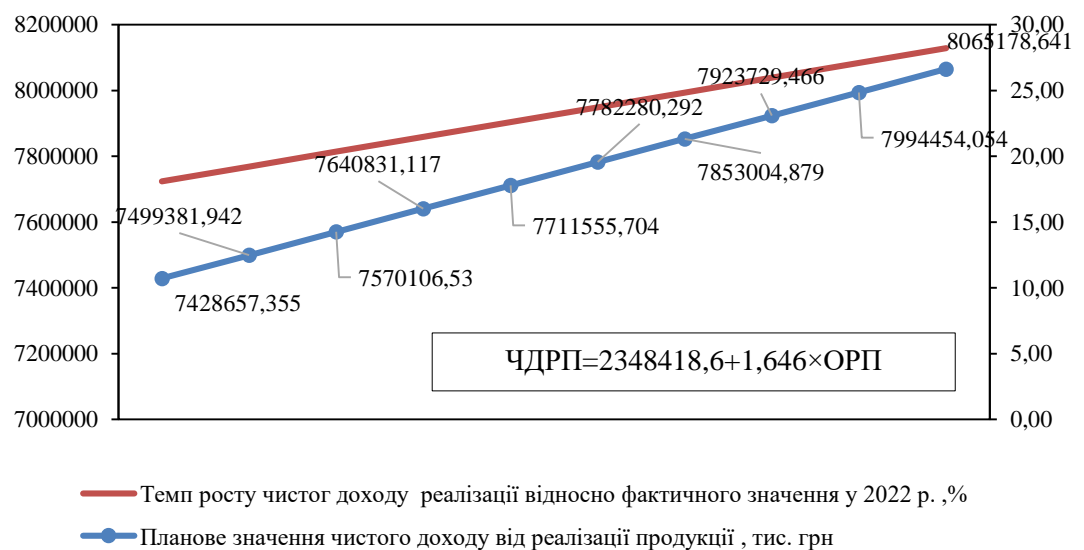


Рисунок 3.7 – Плановий обсяг чистого доходу від реалізації продукції (ЧДРП) за можливих альтернатив, тис. грн

На рисунку 3.7 наведено планове значення чистого доходу від реалізації продукції за умови зростання обсягу реалізації продукції. Значення було розраховану за умови використання рівняння, що також наведене на рисунку 3.7. Було розраховано приріст зростання чистого доходу відносно фактичного значення 2022 р. Встановлено, що середній показник приросту складає 23,16%.

Маючи планові значення чистого доходу від реалізації маємо можливість визначити планові значення показника продуктивності праці (за умови, що чисельність працівників не змінитися відносно 2022 р.). Розрахунки наведено на рисунку 3.8

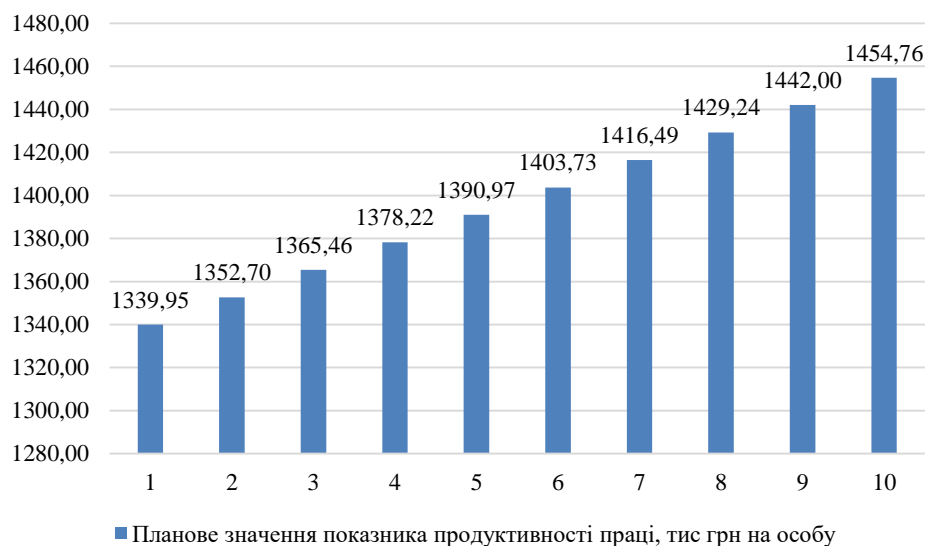


Рисунок 3.8 – Планові значення показника продуктивності праці за можливих альтернатив, тис. грн на особу.

Виходячи з інформації, що наведена на рисунку 3.8 маємо, що зростання чистого доходу від реалізації позитивно впливає на показник продуктивності праці. Чим більше показник обсягу чистого доходу від реалізації, тим більше значення продуктивності праці.

Нами було визначено планові значення показників чистого доходу від реалізації та продуктивності праці. З метою визначення шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів запропоновано окреслити ключові

показник ефективності роботи працівників відділу збуту та апарату управління загалом.

Тому пропонуємо на базі визначеного показника навчання і розвитку запропоновану систему КРІ (ключових показників ефективності) у яких відобразимо планові значення обсягу реалізації продукції (рисунок 3.6). Для планування доцільно обрати показник, які було окреслено на рисунках 3.5-3.8.

Запропоновано виділити три сценарії підвищення ефективності використання трудових ресурсів на базі проведення навчання за окресленою вище методикою. Песимістичний сценарій передбачає, що АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» витратило на навчання найменшу суму коштів і коефіцієнт навчання та розвитку складає 0,36 част.од. Реалістичний сценарій передбачає, що коефіцієнт навчання та розвитку становить 0,4 част.од, і витрати на навчання становлять 22176 тис. грн. Оптимістичний сценарій, це варіант при якому було охоплено 499 осіб, і витрачено 24948 тис. грн на навчання.

Виходячи з окреслених варіантів було виявлено можливі значення КРІ за напрямками : приріст кількості контрактів на збут, приріст обсягу реалізації продукції відносно 2022 р., темп росту чистого доходу від реалізації продукції та планове значення продуктивності праці. Результати визначення КРІ за окресленими напрямками наведено у таблиці 3.6

Таблиця 3.6 – Розроблені показника КРІ для АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Показники	Песимістичний сценарій	Реалістичний сценарій	Оптимістичний сценарій
КНПРзаг, част.од	0,36	0,4	0,45
Витрати на навчання	19958,4	22176	24948
Розроблені показника КРІ			
КРІ 1. Приріст кількості контрактів на збут продукції, %	30	40	45
КРІ 2. Приріст обсягу реалізації продукції відносно фактичного значення у 2022 р., %	29,47	37,57	45,69
КРІ 3. Темп росту чистого доходу реалізації відносно фактичного значення у 2022 р. ,%	18,1	23,16	28,22
КРІ 4. Планове значення продуктивності праці (за умови збереження чисельності працівників на рівні 2022 р.), тис. грн на особу	1339,95	1390,97	1454,76

Отже у таблиці 3.6 наведено значення КРІ, що заплановано встановити для працівників відділу продажу та апарату управління АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Наступним кроком пропонуємо визначити планові значення коефіцієнтів (1.14-1.18), що характеризують ефективність використання трудових ресурсів.

Орієнтуючись на формулу 1.14 маємо необхідність визначити наявність кореляційної залежності між показником індексу приросту обсягу реалізації продукції на індексом зміни фонду оплати праці. Розробка рівняння залежності надає можливість визначити значення індекс фонду оплати праці за умови зміни індексу обсягу реалізації продукції. Таким чином опираючись на інформації з рисунку 2.11 розробимо окреслене рівняння.

$$\Delta\text{ФОП}=0,597+0,4973\times\Delta Q \quad (3.15)$$

Для виявлення планового значення показника приросту реальної заробітної плати пропонуємо також розробити рівняння залежності останнього від індексу зміни фонду оплати праці (формула 3.16)

$$\Delta\text{РЗП}=0,601+0,471\times\Delta\text{ФОП} \quad (3.16)$$

Розроблено рівня залежності зміни індексу продуктивності праці у натуральному виміру від індексу продуктивності праці у грошовому вимірі. Остання обумовлена рівнянням 3.17

$$\text{ПП}_T=351,37+0,178\times\text{ПП}_\text{грн} \quad (3.17)$$

Індекс зміни плавного значення продуктивності праці у натуральному виміру визначається на основі відношення планової продуктивності праці до фактичної продуктивності праці у натуральному виразі, що отримана у 2022 р.

На останньому етапі оцінювання ефективності використання трудових ресурсів необхідно визначити, як запропоновані заходи вплинуть на значення рентабельності заробітної плати. Наведене також доцільно оцінювати за допомогою виявлення кореляційних зв'язків. Встановлено наявність лінійної залежності між показником рентабельності фонду оплати праці та індексом фонду оплати праці.

$$P_{\text{ФОП}} = -0,844 + 2,42 \times \Delta\text{ФОП} \quad (3.18)$$

Було розроблено лінійні рівняння залежності показників ефективності використання трудових ресурсів від зміни обсягу чистого доходу від реалізації, виробництва продукції та продуктивності праці. Наступним кроком пропонуємо сформулювати аналітичну таблицю планових значень показників за окресленими сценаріями.

Таблиця 3.7 – Планові значення показників ефективності використання трудових ресурсів на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

Показники використання трудових ресурсів	2022 р.	Песимістичний сценарій	Реалістичний сценарій	Оптимістичний сценарій
Індекс обсягу виробництва	0,67	1,29	1,3757	1,4569
Індекс зміни фонду оплати праці	0,93	1,24	1,28	1,32
Відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці	0,72	0,96	0,93	0,91
Індекс зміни середньомісячної заробітної плати	1,08	1,19	1,20	1,22
Індекс росту продуктивності праці (продуктивність праці у натуральному виразі)	0,78	1,18	1,23	1,28
Відповідність темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати	0,73	1,00	1,02	1,05
Рентабельність фонду оплати праці, част.од	0,76	2,16	2,26	2,35

У таблиці 3.7 наведено результати розрахунку планових показників ефективності використання трудових ресурсів, що розраховані за умови виконання КРІ (таблиця 3.6).

За умови реалізації песимістичного сценарію маємо індекс обсягу реалізації на рівні 1,29 част. од. (таблиця 3.6), індекс зміни фонду оплати праці визначено за умови використання рівняння 3.15. Останній становить 1,24 част.од. Таким чином відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці склала 0,96 част.од, що на 0,24 част.од більше ніж у 2022 р. Визначено планове значення відповідності темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати, який збільшився на 0,27 част.од відносно 2022 р. Також маємо зростання планового значення рентабельності фонду оплати праці на 1,4 част.од відносно 2022 р. За умови реалізації реалістичного та оптимістичного сценарію маємо також зростання показників ефективності використання трудових ресурсів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

При реалізації оптимістичного сценарію маємо індекс обсягу виробництва 1,37 та індекс фонду оплати праці 1,28 част.од. Відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці на рівні 0,93 част.од, Індекс зміни середньомісячної заробітної плати на рівні 0,2 част.од. Індекс росту продуктивності праці (продуктивність праці у натуральному виразі) – 1,23 част.од

Підводячи підсумок запропонованих заходів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, зазначимо що основною проблемою АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» є низький рівень реалізації продукції. Тому запропоновано систему навчання працівників апарату управління, що дозволить впровадити систему КРІ на основі коефіцієнту навчання і розвитку, а також витрат на навчання. Розроблена система КРІ дозволила розглянути варіанти підвищення ефективності праці працівників у розрізі зростання обсягу реалізації продукції та продуктивності праці.



## ВИСНОВКИ

Протягом кваліфікаційної роботи було виконано дослідження економічної сутності трудових ресурсів. Під трудовими ресурсами виробничого підприємства розуміється це сукупність працівників різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві і які входять у його обліковий склад.

Запропоновано оцінювати ефективність використання трудових ресурсів на виробничому підприємстві при використанні показників:

які визначають ступінь забезпеченості підприємства необхідним обсягом трудових ресурсів, а саме коефіцієнти структури персоналу підприємства.

(питома ваги основних робітників у загальній чисельності персоналу підприємства)

аналіз кваліфікації персоналу (коефіцієнт рівня освіти робітників, коефіцієнт стажування працівників, коефіцієнт навчання і розвиток персоналу, загальний коефіцієнт навчання і розвиток персоналу);

показники руху трудових ресурсів на підприємстві (коефіцієнт руху персоналу за прийомом, коефіцієнт руху персоналу за звільненням, Коефіцієнт загального обороту персоналу, коефіцієнт плинності кадрів, Коефіцієнт стабільності персоналу, коефіцієнт постійного складу персоналу);

показники продуктивності праці та трудомісткості продукції;

ефективність використання трудових ресурсів на базі показників оплати праці (відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці; відповідність темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати; питома вага фонду заробітної плати у витратах на виробництво продукції; питома вага фонду заробітної плати у вартості продукції; рентабельність фонду оплати праці).

Запропоновано методику оцінювання ефективності використання трудових ресурсів апробовано на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Для цього першим кроком було виконано аналіз показників техніко-економічного стану. Загалом

підводячи підсумок аналізу показників техніко-економічного стану АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» за 2020-2022 рр. можна сказати, що підприємство зіткнулось з проблемою збуту продукції. І погіршення збуту відбувалось ще до 2022 р. На кінець 2021 р. питома вага готової продукції у запасах підприємства становила 71,74%, тому для покращення ефективності діяльності важливо знайти канали збуту за правильно організувати логістику.

З метою характеристики ефективності використання трудових ресурсів на аналізованому підприємстві, виконано розрахунок коефіцієнтів. Загалом у 2020-2022 рр. АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» скоротив чисельність працівників на 1283 особи або на 18,79%. За такий нетривалий період скорочення майже на 20% є дуже негативним явищем.

Відповідно до розрахунків наведених у таблиці 1 маємо значення коефіцієнту рівня освіти робітників протягом 2020-2022 р. на рівні у середньому однакову. Аналізуючи показники стажування зазначимо, що останній у 2020 р. становив 0,26 част.од. Наступний 2021 р. показав зростання чисельності осіб, що пройшли стажування на 11,54% відносно попереднього періоду. Наступний 2022 р. показав зниження значення коефіцієнту стажування на 0,14 част.од або на 48,28%. Така ситуація є наслідком зниження рівня фінансування стажування у наслідок фінансових проблем пов'язаних з ворожою агресією РФ. Схожа ситуація спостерігається за показником навчання і розвитку персоналу. Останнім було розраховано загальний показник навчання та розвитку персоналу, який по суті об'єднує показники аналізовані вище. Саме загальний показник надає можливість стверджувати про скорочення на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» фінансування програми навчання (показник скоротився з 0,4 част.од до 0,34 част.од).

Аналіз показників руху персоналу надає можливість зробити висновок, що підприємство АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» скорочує працівників, але і працівники підприємства звільняються і за власним бажанням. Така ситуація є наслідком неефективної системи управління працівниками.

З метою виявлення можливостей впровадження окреслених пропозицій, було проведено факторний аналіз та кореляційно-регресивний аналіз показників ефективності використання трудових ресурсів.

Отже факторний аналіз та кореляційно-регресивний аналіз показав, що на АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» починаючи з 2021 р. спостерігаються проблеми із збутом продукції. Велика частина готової продукції залишається на складах підприємства. Отже при визначенні резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів запропоновано орієнтуватися на:

по-перше, можливість збільшення обсягу реалізації продукції, що в свою чергу призведе до підвищення показників ефективності використання всіх ресурсів підприємства;

по-друге, на перспективах збільшення обсягу відвантаженої продукції (тобто збільшення контрактів про реалізацію продукції);

по-третє, збільшення загального показника навчання та розвитку персоналу;

по-четвертує, зниження витрат на збут продукції за умови підвищення рівня кваліфікації працівників.

З метою виконання вище наведеного запропоновано налагодження співпраці з фахівцями компанії HURMA Academy і виконання програма навчання фахівців відділу збуту АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ». Нами було визначено планові значення показників чистого доходу від реалізації та продуктивності праці. З метою визначення шляхів підвищення ефективності використання трудових ресурсів запропоновано окреслити ключові показник ефективності роботи працівників відділу збуту та апарату управління загалом.

Пропонуємо на базі визначеного показника навчання і розвитку запропоновану систему КРІ (ключових показників ефективності) у яких відобразимо планові значення обсягу реалізації продукції (рисунок 3.6). Запропоновано виділити три сценарії підвищення ефективності використання трудових ресурсів на базі проведення навчання за окресленою вище методикою. Песимістичний сценарій передбачає, що АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ»

витратило на навчання найменшу суму коштів і коефіцієнт навчання та розвитку складає 0,36 част.од. Реалістичний сценарій передбачає, що коефіцієнт навчання та розвитку становить 0,4 част.од, і витрати на навчання становлять 22176 тис. грн. Оптимістичний сценарій, це варіант при якому було охоплено 499 осіб, і витрачено 24948 тис. грн на навчання.

Було розроблено лінійні рівняння залежності показників ефективності використання трудових ресурсів від зміни обсягу чистого доходу від реалізації, виробництва продукції та продуктивності праці. Наступним кроком пропонуємо сформуванню аналітичну таблицю планових значень показників за окресленими сценаріями.

За умови реалізації песимістичного сценарію маємо індекс обсягу реалізації на рівні 1,29 част. од. (таблиця 3.6), індекс зміни фонду оплати праці визначено за умови використання рівняння 3.15. Останній становить 1,24 част.од. Таким чином відповідність темпу росту обсягу виробництва продукції до темпу росту фонду оплати праці склала 0,96 част.од, що на 0,24 част.од більше ніж у 2022 р. Визначено планове значення відповідності темпу росту продуктивності праці до темпу росту реальної заробітної плати, який збільшився на 0,27 част.од відносно 2022 р. Також маємо зростання планового значення рентабельності фонду оплати праці на 1,4 част.од відносно 2022 р. За умови реалізації реалістичного та оптимістичного сценарію маємо також зростання показників ефективності використання трудових ресурсів АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ».

Підводячи підсумок запропонованих заходів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, зазначимо що основною проблемою АТ «КРИВБАСЗАЛІЗРУДКОМ» є низький рівень реалізації продукції. Тому запропоновано систему навчання працівників апарату управління, що дозволить впровадити систему КРІ на основі коефіцієнту навчання і розвитку, а також витрат на навчання. Розроблена система КРІ дозволила розглянути варіанти підвищення ефективності праці працівників у розрізі зростання обсягу реалізації продукції та продуктивності праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці : навчальний посібник. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
2. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами : навчальний посібник. Київ : Юридична книга, 2005. 358 с.
3. Никифорова О.В. Сучасні та перспективні методи і моделі управління в економіці : монографія : у 2-х ч. ; за ред. А.О. Єпіфанова. Суми : ДВНЗ «УАБС НБУ», 2008. Ч. 1. С. 30–40.
4. Романишин В.О. Рынок труда Украины: современное положение и пути реформирования. *Актуальные проблемы экономики*. 2004. № 6. С. 214–219.
5. Дідченко, О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 185-192. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_185.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_185.pdf) (дата звернення : 27.04.2024).
6. Богацька, Н., & Мельник, Ю. Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. *ЛОГОС. МИСТЕЦТВО НАУКОВОЇ ДУМКИ*, (1), 27-29. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2617-7064/article/view/5> (дата звернення : 27.04.2024).
7. Багрій, К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, 2017, (1-2), 2017. 344-350. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei\\_2017\\_1-2\\_36](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2017_1-2_36) . (дата звернення : 27.04.2024).
8. Шевчук, О. А. Промислове підприємство як система соціально-стратифікаційних відносин коаліції власних ресурсів. *Економіка розвитку*, 2013. 3(67), 72-75. URL: [http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu133\\_67/e133sh2.pdf](http://www.ed.ksue.edu.ua/ER/knt/eu133_67/e133sh2.pdf)
9. Державна служба зайнятості (2020). Вилучено з: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення : 27.04.2024).

10. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.

11. Сапега А. О. Трудові ресурси як елемент діяльності організації. *Сучасні дослідження*. 2018. Вип. 5 (9). С.77-91.

12. Багрій К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, (1-2), 2017. С. 344-350.

13. Сардак Е.В. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с.

14. Богацька Н., Гендега, А. Фактори впливу на трудові ресурси підприємства. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/2663-4139/article/view/6740> (дата звернення : 27.04.2024)

15. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816> (дата звернення : 27.04.2024).

16. Бойко О. Г. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19. URL: [https://zenodo.org/record/18070/files/03\\_2\\_boyko-6.pdf](https://zenodo.org/record/18070/files/03_2_boyko-6.pdf) (дата звернення : 27.04.2024).

17. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії «трудові ресурси» в промисловому секторі економіки. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1(9). С. 78-84.

18. Дідченко О. І. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Запорізька державна інженерна академія*, 2014. С.185-192. 10.

19. Офіційний сайт державної служби з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua> (дата звернення : 30.04.2024)

20. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення : 30.04.2024)

21. Андрейцева І. Доходи і якість життя населення України: сучасний стан. *Економіка та суспільство*. 2021. No 29. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-272>. (дата звернення : 30.04.2024)

22. Артеменко А.К., Антощенкова В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ ім. В. В. Докучаєва «Економічні науки»*. 2020. No 1. С. 153–163. DOI: <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2020-1-1523> (дата звернення : 30.04.2024).

23. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. *Регіональна економіка*. 2010. No 1. С. 172–177.4.

24. Боденчук Л. Б., Чебану М. П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern Economics*. 2022. No 36. С. 19–24. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-035](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-035). <https://doi.org/10.31359/2312-3427-2020-1-1523> (дата звернення : 30.04.2024).

25. Бочко О. Ю., Скриньковський Р. М., Харук К. Б. Стратегічне планування маркетингу й ефективність праці персоналу підприємства. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. Київ, 2015. С. 62–67.6.

26. Вінокуров Я. Проблеми використання трудових ресурсів в Україні, *Економічна правда*. 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/10/16/705494/7>. (дата звернення : 30.04.2024).

27. Дунда С. П. Роль трудових ресурсів в ефективному функціонуванні ресурсного потенціалу підприємства. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dd66d876-0a58-4690-b8e7-73e3779183f7/content> (дата звернення : 30.04.2024).

28. Єлець О.П., Гармаш І.О. Трудові ресурси підприємства та підходи до їх оцінки. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. No 19. С. 418–422. URL:

[https://economyandsociety.in.ua/journals/9\\_ukr/72.pdf9](https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/72.pdf9). (дата звернення : 30.04.2024).

29. Кощій О. В. Проблеми та перспективи розвитку трудових ресурсів в Україні. *Економічний форум*. 2020. No 1(1) С. 140–147. DOI: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2020-1-2010>. (дата звернення : 30.04.2024).

30. Лучик С., Лучик В. Дистанційна праця: проблеми мотивації. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*. 2022. No 1. С. 60–69. URL: [https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/bitstream/123456789/2426/8/Luchyk\\_S\\_Luchyk\\_V\\_Dystantsiina\\_pratsia\\_problemy\\_motyvatsii\\_2022.pdf11](https://dspace.kmf.uz.ua/jspui/bitstream/123456789/2426/8/Luchyk_S_Luchyk_V_Dystantsiina_pratsia_problemy_motyvatsii_2022.pdf11). (дата звернення : 30.04.2024).

31. Малецька О.І. Облік персоналу підприємств: методичні основи дослідження процесу формування і використання. *Демократичне врядування*. 2013. No 12. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr\\_2013\\_12\\_3512](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2013_12_3512). (дата звернення : 30.04.2024).

32. Маляр М., Доровці А., Половко І. Аналіз індикаторів впливу на рівень добробуту населення України. *Наукові перспективи*. 2024. No 2(44). URL: <https://1ll.ink/pCZOK13>. (дата звернення : 30.04.2024).

33. Митрофанова А.С. Трудові ресурси як фактор повоєнного відновлення економіки України в умовах постіндустріалізації. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. No 5(19) DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-5\(19\)-111-122](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-5(19)-111-122) (дата звернення : 30.04.2024).

34. Мутерко Г., Михальов Д. Особливості мотивації персоналу підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2024. No60. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-60-14115>. (дата звернення : 30.04.2024).

35. Назаренко С.А., Зачосова Н.В., Луценко О.В. Проблеми збереження та розвитку кадрового потенціалу в системі HR-менеджменту підприємства у воєнний час. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2024. No1 (42). С. 91–96.

36. Посвалюк О. Виклики та концепція змін сучасної парадигми управління персоналом підприємства для повоєнної економіки України. *Економіка та*



*суспільство*. 2024. No 59. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-10817>.  
(дата звернення : 30.04.2024).

37. Соколов А. В. Трудові ресурси як чинник впливу на стійкий соціально-економічний розвиток. Еконо-міка та підприємництво. 2015. No 5 (86). С. 10–14.

38. Сьомченко В. В., Конєва А. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. Ефективна економіка. 2021. No 4. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.4.10719>. (дата звернення : 30.04.2024).

39. Тарасовський Ю. В. Україні 11,7 млн економічно активних осіб, з них працюють близько 9,3 млн – дослідження. Forbes Ukraine. 2023. URL: <https://forbes.ua/news/v-ukraini-117-mln-ekonomichno-aktivnikh-osib-pratsyuyut-blizko-93-mln-doslidzhennya-06072023-1465020> .(дата звернення : 30.04.2024).

40. Чалий О. І., Лобза А. В. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку : монографія. Дніпропетровськ : Дніпропетровський держ. фін. ек. ін-т, 2003. С. 92–96. 21.

41 Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. Економіка та суспільство. 2023. No 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-24> (дата звернення : 30.04.2024).

## ДОДАТКИ

## ДОДАТОК А

			КОДИ
		Дата	31.12.2022
Підприємство	АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "КРИВОРІЗЬКИЙ ЗАЛІЗОРУДНИЙ КОМБІНАТ"	за ЄДРПОУ	00191307
Територія	Дніпропетровська обл.	за КАТОТГГ	UA1206017001 0439451
Організаційно-пра вова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОПФГ	230
Вид економічної діяльності	Добування залізних руд	за КВЕД	07.10

Середня кількість працівників: 5548

Адреса, телефон: 50029 місто Кривий Ріг, Симбірцева, 1А, (056) 448-01-00, (056) 444-23-00,  
(056)444-24-31

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

**Баланс**  
**(Звіт про фінансовий стан)**  
на 31.12.2022 р.  
Форма №1

Актив	Код рядка	Код за ДКУД	
		1801001	1801001
1	2	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
3	4		
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	76 532	72 018
первісна вартість	1001	95 451	95 307
накопичена амортизація	1002	( 18 919 )	( 23 289 )
Незавершені капітальні інвестиції	1005	0	0
Основні засоби	1010	4 632 438	4 768 919
первісна вартість	1011	10 517 945	10 903 206
знос	1012	( 5 885 507 )	( 6 134 287 )
Інвестиційна нерухомість	1015	0	0
первісна вартість	1016	0	0
знос	1017	( 0 )	( 0 )
Довгострокові біологічні активи	1020	0	0
первісна вартість	1021	0	0
накопичена амортизація	1022	( 0 )	( 0 )
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	583 092	583 092
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	725	275
Відстрочені податкові активи	1045	71 691	80 125
Гудвіл	1050	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних	1065	0	0

## Продов. Додатку А

фондах			
Інші необоротні активи	1090	0	0
Усього за розділом І	1095	5 364 478	5 504 429
ІІ. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 191 461	2 204 770
Виробничі запаси	1101	314 157	293 860
Незавершене виробництво	1102	22 498	30 256
Готова продукція	1103	854 804	1 880 654
Товари	1104	2	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0
Депозити перестраховання	1115	0	0
Векселі одержані	1120	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	228 485	146 491
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	0	0
з бюджетом	1135	110 423	211 264
у тому числі з податку на прибуток	1136	33 667	14 743
з нарахованих доходів	1140	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5 933 857	5 931 585
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	518 385	363 664
Готівка	1166	0	0
Рахунки в банках	1167	518 385	363 664
Витрати майбутніх періодів	1170	0	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0
інших страхових резервах	1184	0	0
Інші оборотні активи	1190	87 578	196 818
Усього за розділом ІІ	1195	8 070 189	9 054 592
ІІІ. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0
Баланс	1300	13 434 667	14 559 021

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
І. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	1 991 233	1 991 233
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0
Капітал у дооцінках	1405	-462 263	-350 533
Додатковий капітал	1410	0	0
Емісійний дохід	1411	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0
Резервний капітал	1415	0	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 334 017	5 486 043
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)

## Продов. Додатку А

Вилучений капітал	1430	( 0 )	( 0 )
Інші резерви	1435	0	0
Усього за розділом I	1495	5 862 987	7 126 743
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	1 671 422	1 602 869
Довгострокові кредити банків	1510	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	0	0
Довгострокові забезпечення	1520	4 290	27 176
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	4 290	27 176
Цільове фінансування	1525	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0
Страхові резерви	1530	0	0
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	0	0
резерв незароблених премій	1533	0	0
інші страхові резерви	1534	0	0
Інвестиційні контракти	1535	0	0
Призовий фонд	1540	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0
Усього за розділом II	1595	1 675 712	1 630 045
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	0	0
Векселі видані	1605	0	0
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0
товари, роботи, послуги	1615	127 807	76 292
розрахунками з бюджетом	1620	172 539	23 976
у тому числі з податку на прибуток	1621	0	0
розрахунками зі страхування	1625	20 174	15 083
розрахунками з оплати праці	1630	65 835	49 966
одержаними авансами	1635	0	0
розрахунками з учасниками	1640	5 179 050	5 179 031
із внутрішніх розрахунків	1645	0	0
страховою діяльністю	1650	0	0
Поточні забезпечення	1660	270 544	288 768
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	60 019	169 117
Усього за розділом III	1695	5 895 968	5 802 233
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0
Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0
Баланс	1900	13 434 667	14 559 021

Керівник

НОВАК Сергій

Головний бухгалтер

ЯРОШЕВСЬКА Любов

## Продов. Додатку А

Підприємство	АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "КРИВОРІЗЬКИЙ ЗАЛІЗОРУДНИЙ КОМБІНАТ"	за ЄДРПОУ	КОДИ
			Дата
			31.12.2022
			00191307

**Звіт про фінансові результати**  
**(Звіт про сукупний дохід)**

за 2022 рік

Форма №2

## I. Фінансові результати

Код за ДКУД 1801003

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	6 290 171	11 158 331
Чисті зароблені страхові премії	2010	0	0
Премії підписані, валова сума	2011	0	0
Премії, передані у перестраховання	2012	( 0 )	( 0 )
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	0	0
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	0	0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 2 891 384 )	( 4 282 254 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	( 0 )	( 0 )
<b>Валовий:</b> прибуток	2090	3 398 787	6 876 077
збиток	2095	( 0 )	( 0 )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	116 190	0
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121	0	0
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	0	0
Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	0	0
Адміністративні витрати	2130	( 201 163 )	( 192 326 )
Витрати на збут	2150	( 1 732 482 )	( 1 184 419 )
Інші операційні витрати	2180	( 0 )	( 399 235 )
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b> прибуток	2190	1 581 332	5 100 097
збиток	2195	( 0 )	( 0 )
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0

## Продов. Додатку А

Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	0	0
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	( 210 420 )	( 170 851 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( 0 )	( 0 )
Інші витрати	2270	( 0 )	( 0 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b> прибуток	2290	1 370 912	4 929 246
збиток	2295	( 0 )	( 0 )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-253 410	-905 296
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
<b>Чистий фінансовий результат:</b> прибуток	2350	1 117 502	4 023 950
збиток	2355	( 0 )	( 0 )

## II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-34 524	-35 174
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	170 780	-104 577
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	136 256	-139 751
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	( 24 526 )	( -25 650 )
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	111 730	-114 101
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	1 229 232	3 909 849

## III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 699 201	3 170 736
Витрати на оплату праці	2505	1 460 900	1 570 677
Відрахування на соціальні заходи	2510	328 711	355 188
Амортизація	2515	279 810	249 021
Інші операційні витрати	2520	2 061 128	1 536 276
Разом	2550	6 829 750	6 881 898

## IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	1 991 233 326	1 991 233 326
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	1 991 233 326	1 991 233 326





