

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: «Трудові ресурси підприємства та обґрунтування заходів щодо більш ефективного їх використання»

Виконала студентка 4 курсу,
групи ЕП-20-1
спеціальності 051 Економіка
Пустовойтенко Анастасія
Олександрівна
(прізвище, ім'я, по батькові)
Керівник к.т.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Кадол Лариса Василівна
(прізвище, ім'я, по батькові)
Рецензент к.е.н., доцент
(науковий ступінь, вчене звання)
Кутова Наталія Геннадіївна
(прізвище, ім'я, по батькові)

Кривий Ріг

2024

КРИВОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки та управління бізнесом

Кафедра економіки організації та управління підприємствами

Ступінь вищої освіти бакалавр

Спеціальність: 051 Економіка

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Зав. кафедрою ЕОУП

проф. Шахно А.Ю.

“ ”

_____ 2024 р.

ЗАВДАННЯ

на випускню кваліфікаційну роботу студенту

Пустовойтенко Анастасії Олександрівні

(шифр групи, прізвище, ім'я, по батькові)

1.Тема роботи: «Трудові ресурси підприємства та обґрунтування заходів щодо більш ефективного їх використання»

Керівник теми Кадол Лариса Василівна, канд. техн. наук, доцент
(прізвище, ім'я, по-батькові, науковий ступінь, звання)

Затверджена наказом по університету від «02» 04. 2024 р. № 241с

2.Термін здачі студентом закінченої роботи: 07.06.2024 р.

3.Вихідні дані до роботи: затверджений календарний план виконання роботи, дані статистичної, бухгалтерської та фінансової звітності підприємства за аналізований період, дані з офіційного сайту ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»; законодавча, інструктивна та нормативна база, наукова спеціальна література, у т.ч. іноземними мовами, матеріали глобальних інформаційних мереж, наукова та статистична література за обраною темою дослідження.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): теоретичні та методичні засади ефективності використання трудових ресурсів підприємства, аналіз показників виробничо-господарської діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», обґрунтування пропозицій з підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

5. Перелік графічного матеріалу: трактування понять, синонімів поняття «трудові ресурси»; аналіз основних техніко – економічних показників; динаміка показників рентабельності; динаміка продуктивності праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022 рр.; визначення щільності зв'язку між показниками продуктивністю праці та собівартістю реалізованої продукції; лінія тренду бонусних виплат працівникам ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

6. Консультанти розділів роботи:

Розділ	Консультант	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Розділ 1	Кадол Л.В.	11.04.2024	24.04.2024
Розділ 2	Кадол Л.В.	25.04.2024	12.05.2024
Розділ 3	Кадол Л.В.	13.05.2024	28.05.2024
Нормоконтроль	Поліщук І.Г.	10.06.2024	

7. Дата видачі завдання 02.04.2024 р.

Календарний план виконання роботи

Пор. №	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Співбесіда зі студентом за тематикою роботи, видача переліку рекомендованої нормативної, інструктивної бази та учбової літератури	02.04.2024 р.	виконано
2	Збір матеріалів до випускної роботи	03.04.2024р.- 07.04.2024р.	виконано
3	Групування та аналіз зібраного матеріалу, уточнення завдань випускної роботи	08.04.2024р.- 10.04.2024р.	виконано
4	Підготовка I розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	11.04.2024р.- 24.04.2024р.	виконано
5	Підготовка II розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	25.04.2024р.- 12.05.2024р.	виконано
6	Підготовка III розділу випускної кваліфікаційної роботи та подання його керівникові	13.05.2024р.- 28.05.2024р.	виконано
7	Підготовка вступної частини	29.05.2024р. - 03.06.2024р.	виконано
8	Перевірка роботи керівником та доопрацювання роботи	04.06.2024р.	виконано
9	Отримання відгуку керівника та рецензії	05.06.2024р.	виконано
10	Попередній захист роботи	09.06.2024р.	виконано
11	Захист роботи у ЕК	14.06.2024	

Здобувач

_____ Пустовойтенко А.О.
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ Кадол Л.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

на випускну роботу за темою: «Трудові ресурси підприємства та обґрунтування заходів щодо більш ефективного їх використання»

Випускна робота: 111 с., 42 табл., 34 рис., 3 формул, 52 джерел, 4 додатки.

Об'єкт дослідження: процеси використання та заміни основних виробничих засобів.

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

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

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

У випускній кваліфікаційній роботі проведено аналіз сучасної наукової літератури з питання економічної сутності поняття трудові ресурси підприємства та нормативно-правової бази їх використання. Розглянуто основні методичні аспекти аналізу та оцінки ефективності використання трудових ресурсів.

На прикладі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» здійснено аналіз його виробничо-господарської діяльності та техніко-економічних показників. Аналізовано динаміку показників використання трудових ресурсів: динаміку продуктивності праці; заробітної плати; структура оплати праці; структура працівників; показники руху трудових ресурсів; показники, що характеризують якісний стан трудових ресурсів. Встановлено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Встановлені фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Запропоновано ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для підвищення продуктивності праці використати бонусні виплати та бонуси соціального призначення з фонду соціального заохочення, які будуть залежати як від виробітку самого працівника, так і від результатів роботи ПАТ. В результаті створення бонусного фонду оплати праці в розмірі 243023 тис. грн., продуктивність праці 1-го ПВП збільшиться на 50% або на 34,84 тис. грн./ос., чистий дохід від реалізації продукції на 5 % або на 219092 тис. грн. Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

В роботі при розрахунках використано програмний продукт Microsoft Office Excel.

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

ЗМІСТ

ВСТУП.....	.6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	8
1.1 Аналіз нормативної бази та теоретичних напрацювань щодо ефективності використання трудових ресурсів підприємства	8
1.2 Методи аналізу та оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	26
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ».....	38
2.1 Техніко-економічна характеристика ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».....	38
2.2 Дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».....	64
РОЗДІЛ 3 ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ З ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»	79
3.1 Встановлення факторів впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».....	79
3.2 Пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».....	91
ВИСНОВКИ.....	101
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	104
ДОДАТКИ.....	107

ВСТУП

Тема обраного дослідження випускної роботи за темою: «Трудові ресурси підприємства та обґрунтування заходів щодо більш ефективного їх використання» досить актуальна, так як без ефективного управління трудовими ресурсами, без їх професійної підготовки, без мотиваційних систем управління, не можливо забезпечення конкурентоспроможності різних організаційних структур виробничої діяльності.

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

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

Завдання дослідження наступні:

- розглянути теоретичні основи дослідження підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- дослідити та аналізувати показники виробничо-господарської діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- дослідити ефективність використання трудових ресурсів ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- визначити фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- розробити заходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- виконати планування основних показників діяльності ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг» з врахуванням запропонованих заходів.

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

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

Встановлені фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Запропоновано ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для підвищення продуктивності праці використати бонусні виплати та бонуси соціального призначення з фонду соціального заохочення, які будуть залежати як від виробітку самого працівника, так і від результатів роботи ПАТ. В результаті створення бонусного фонду оплати праці в розмірі 243023 тис. грн., продуктивність праці 1-го ПВП збільшиться на 50% або на 34,84 тис. грн./ос., чистий дохід від реалізації продукції на 5 % або на 219092 тис. грн. Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

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

В кваліфікаційній роботі бакалавра було використано наступні методи дослідження: метод порівняльного аналізу, систематизації та узагальнення, статистичний та графічний методи, факторний та кореляційний аналізи.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Аналіз нормативної бази та теоретичних напрацювань щодо ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Для посилення своїх конкурентних переваг, для відродження після повномасштабного воєнного вторгнення окупантів, підприємствам всіх форм власності потрібно оптимізувати всі свої виробничі ресурси, в тому числі і трудові, як одні із найважливіших чинників забезпечення своєї виробничої діяльності.

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

Питання ефективності використання трудового потенціалу цікавило як практиків, так і теоретиків всі часи існування ринкових відносин.

Різні держави з різним рівнем економіки мають свої наявні методики та програми щодо політики ефективності використання трудового ресурсу. Передові практики оцінки та мотивації працівників доцільно запропонувати і вітчизняним підприємствам.

Безпосередньо ефективність використання трудового ресурсу підприємств України забезпечено вітчизняною нормативною базою – це Конституція, Закони, Постанови Верховної ради, Кодекс законів про працю, Кримінальний кодекс [1-8].

Конституція України, а саме ст.43 визначає, що кожен громадянин України має право на працю, яку він сам вільно обирає або на яку він сам вільно погоджується і цим має можливість заробляти на життя. Держава законодавчо забезпечує громадянам рівні права при виборі виду трудової діяльності, на

безпечні умови праці та на отримання заробітної плати. Примусова праця у нас на Україні заборонена. Обумовлено використання жіночої праці на праці неповнолітніх на робочих місцях, які небезпечні для їх здоров'я. держава гарантує захист громадянин від незаконного звільнення та отримання заробітної плати [1].

Права громадянина по праці, що затверджені в Конституції України, уже конкретизуються в нормативах галузей народного господарства. З одного боку вони містять гарантії для працівників, в. з іншого, наводять обмеження для роботодавців.

Кодекс законів про працю зі змінами від 22 листопаду 2023 року регулює трудові відносини, визначає гарантії та правові засади працівників та націлений на зростання продуктивності праці та забезпечення якісної конкурентоздатної продукції [7].

Закон України «Про оплату праці» зі змінами від 12.01.2021 р. визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [9].

Закон України «Про охорону праці» та Закон України «Про внесення змін до статей 21 та 33 закону України «Про охорону праці» визначають основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [10,11].

Наступний законодавчий документ - Закон України «Про відпустки» зі змінами від 22.11.2023 р. встановлює державні гарантії права на відпустки

працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [12].

Закон України «Про колективні договори і угоди» зі змінами від 16 листопада 2022 року визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців [13].

А Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» зі змінами від 18.10.2022 р. визначає правові і організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними [14].

Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття визначає Закон України «Про зайнятість населення» зі змінами від 9 серпня 2023 р. [8].

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зі змінами від 22.11.2023 р. визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок [15].

Правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями визначає Закон України «Про організації роботодавців» зі змінами від 13.12.2022 р. [16]. Закон спрямований на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та

економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі.

В час повномасштабного воєнного вторгнення росії в умовах воєнного стану вітчизняна законодавча база щодо питання трудових ресурсів змінена (табл.1.1).

Таблиця 1.1 – Зміни трудового законодавства в умовах повномасштабного воєнного вторгнення

№ з/п	Зміни	Суть змін
1	2	3
1	Нові підстави для припинення трудового договору	КЗПп був доповнений такими підставами для припинення трудового договору, як смерть роботодавця, смерть працівника, або відсутність на роботі (або інформації про працівника) більше чотирьох місяців підряд
2	Додаткова підстава для розторгнення трудового договору – знищення засобів виробництва	У випадку, якщо засоби виробництва було знищено, або відсутні (знищені) технічні та організаційні умови праці, трудовий договір із працівником може бути розірваним. При цьому, працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не нижче середньомісячної заробітної плати. Якщо протягом року роботодавець буде приймати на роботу працівників відповідної кваліфікації, то звільнені працівники мають право на укладання трудового договору
3	При переведенні з одного підприємства на інше не зберігається відпустка	Новий роботодавець не несе відповідальності за трудові відносини із попереднім роботодавцем. Тому, якщо працівник на попередньому місці роботи не використав повністю або частково відпустку, то він не має на неї права на новому місці роботи. Разом з тим, при звільненні працівника підприємство повинно провести повний розрахунок щодо невикористаних днів відпусток
4	Зарахування стажу, що дає право на відпустку	За працівниками, які були призвані на строкову військову службу, мобілізовані тощо, та за якими зберігалися посада та місце роботи на підприємстві, час служби не враховується до стажу роботи, який дає право на відпустку
5	Переглянуто терміни позовної давності трудових спорів	Працівник може звернутися до суду щодо виплати всіх сум при звільненні лише протягом трьох місяців з дати одержання письмового повідомлення про суми, які були нараховані та виплачені йому при звільненні

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
6	Тривалість робочого часу	Встановлено право роботодавця на збільшення трудового часу до 60 годин на тиждень. Зазначено, що такі норми можуть бути застосовані лише до тих працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури
7	Обмеження тривалості відпустки до 24 календарних днів	Встановлено право роботодавця обмежувати тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів тим працівника, які мали право на більше календарних днів відпустки (вчителі, інваліди тощо)
8	Право на порушення строків оплати заробітної плати	Відповідно до чинного законодавства роботодавці мають приймати всіх зусиль для виплати заробітної плати, але у випадку неможливості це зробити, можуть затримувати терміни її виплати до зникнення обставин непереборної сили.
9	Додатково скасовані	Обмеження роботи у надурочний час, перенесення вихідного дня у випадку збігання святкового або неробочого дня із вихідним, скорочений робочий день напередодні святкових, вихідних та неробочих днів тощо

Джерело: Сформовано автором на базі літературного джерела [18]

Ефективності використання трудового ресурсу та шляхів її посилення присвічено праці теоретиків - дослідження П. Самуельсона, М. Макконела, Дж. Кейнса., А. Сміта М. Астронга, А. Томспсона, О. Амосова, О. Грішньова, Л. Лісогора, А. Колота, Л. Семіва, Г. Беккера, ДЖ. Кендрика, К. Багрій, Т. Давидюк, Р. Фатхундінов.

Першим термін «трудові ресурси» зпровадив академік, економіст, історик, філософ наш земляк – подолянин Станіслав Густавович Струмилін (1877-1974 рр.) як планово-економічний показник вимірювання робочої сили. С. Струмилін взагалі вважається першовідкривачем нових шляхів розвитку економічної науки, який працював в той час, коли інноваційні. Прогресивні ідеї були и затьмарені ідеологічним радянським монізмом. Але всупереч загальноприйнятим підходам того часу, він твердо відстоював свої наукові ідеї та погляди. Він визначав, що заробітна плата повинна «забезпечити працівнику достойну його норму існування».

Наукові погляди на розвиток та розуміння людських (трудогих) ресурсів має тривалий шлях, який тісно пов'язаний з розвитком цивілізації.

Історія розвитку розуміння людського ресурсу починається з часів первісного суспільства. Як визначає О.М. Чечель, розподіл праці починається саме з цього історичного періоду – розподіл на збирача тат мисливця. Перший вагомий розподіл праці починається з одомашнювання диких тварин, розумному землеробству, що надавало людям важелі для існування та розуміння характеру власності. Появився вже обмін результатів своєї праці, поки ще досить стихійний та, зрозуміло, без захисту інтересів суб'єктів обмінних операцій, в тому числі і найнятих робітників [19].

Другим значним етапом розвитку поняття людського капіталу пов'язано вже з остаточним розділенням ремесла та землеробства. Операції купівлі – продажу товарів стали життєво необхідними і виникає потреба у рабах. Війни між племенами закінчувалися захватом полонених та залучення їх для примусової праці, в той час коли вже переможці звільнялися від роботи. Цей процес відбувався в час рабовласництва.

В цей період існування цивілізації за законами Месопотамії регулюється заробітна плата як кваліфікованих працівників (лікар, корабельник, будівельник і т.д.), ремісників (тесляр, ткач, чоботар), так і некваліфікованих. Оплата проводилась щоденно і більшу частину на необхідний для виконання робіт термін [20]. Але все рівно в цей час (рабовласництва та феодалного господарства) ринок праці стихійний та захищає інтереси тільки роботодавця.

Вже в цей період (XII ст.) правознавець Мхитар Гоша досліджує питання регулювання трудових відносин та надає позначення видам працівників – залежні тат вільні. В його праці «Судебник» надаються рекомендації на той час щодо нарахування заробітної плати працівникам – оплачувати в кінці дня. Досить цікаві його розробки щодо питання розподілу суспільної праці. який він вважав найголовнішим чинником добробуту суспільства завдяки виробництва більшої кількості благ [20].

Наступний етап розуміння та впровадження сутності працівників – це розподіл суспільної праці. який пов'язаний з історичним періодом купецтва. В цей час утворюються міста як центри торгівлі та ремесла, розподіл праці в

суспільстві ще більше поглиблюється, зростає продуктивність праці. В цей час купець виступає посередником між виробником та споживачем продукції з ціллю отримання прибутку. Купці стали основою для розвитку капіталізму. Так як вони по суті і були капіталістами – підприємцями [20].

Ринки праці розвиваються відповідно до розвитку товарного виробництва.

В 1776 році Адам Сміт перший визначив характер вкладень у розвиток працівників – витрати на навчання працівника є капіталовкладеннями, які потім формують прибуткові кошти [19].

Сучасний погляд на теорію людського капіталу представлено в дослідженнях Т. Шульца – відомого економіст з Америки, який в 1979 році отримав Нобелівську премію. Його концепція розуміння розвитку людського капіталу (трудового ресурсу) була першим сучасним науковим дослідженням в цьому напрямку, яка була представлена світу у 1960 році.

В подальшому розвитку суспільного ринку як товарного, так і праці виникла потреба в переході розвитку від екстенсивного до інтенсивного. Впроваджене поняття «трудоий потенціал» пов'язане з розумінням ролі працівника в суспільному виробництві – від пасивної до активної ролі.

Вітчизняні наукові роботи в напрямку розуміння, розвитку та ефективного використання представлено розробками з кінця 90-х років. Перші роботи О. Грішньової є комплексним дослідженням щодо цієї теми. Науковець надає чітке визначення категорії «людський капітал» [21].

Професор О. М. Бородіна також наголошує про визначальне місце людини в суспільному розвитку, а рівень суспільного розвитку впливає на пряму на саму людину, та на сучасному етапі ринкових відносин погляд на людину трансформувалася та виявив себе як окремий вид капіталу – людський капітал [22]. Людський капітал є найціннішим ресурсом на всіх рівнях господарювання – від суспільного виробництва до виробничої діяльності окремого підприємства.

В ХХ – початок ХХІ ст. розроблена теорія людського капіталу Т. Шульца та Гері Беккера. Розроблена ними теорія вважалася на той час досить інноваційною та базувалася на ідеї необхідності інвестування в соціальний

захист працівників. в підвищенні їх професійних здібностей з метою більшою віддачі в процесі виробничої діяльності. Головні постулати теорії цих науковці і на сьогодні актуальні при розробці стратегії ефективного використання трудового ресурсу. Гері Бекер в своїх наукових працях «Економіка дискримінації», «Людський капітал», «Трактат про сім'ю» взагалі розглядав поняття людського капіталу і з мікрорівня, тобто рівня окремого конкретного підприємства. На рівні окремого підприємства, за його теорією, людський капітал є сукупністю навичок, знань та умінь працівника. Працівник за його словами – це взаємопов'язані складові одиниці простої праці та людського капіталу.

Вчений світового рівня М. І. Туган-Барановський ще у 1918 році визначає, що джерело доходу є людська праця, яка при виробничій діяльності трансформується в різноманітні продукти.

В сучасній економічній науці існують поняття «трудове населення», «людський капітал», «праця», робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал». Вони мають як спільні, так і відмінні риси.

Надамо визначення цих понять науковцями. А Хомра надає наступне визначення «трудового населення» – це поняття, з яким пов'язано тривалість життя, в трудовий потенціал з періодом трудової діяльності. Чинники визначення працездатності населення в різних країнах різні в залежності від нормативно-законодавчої бази, культурних та традиційних особливостей.

Надамо в табл.1.2 тлумачення понять «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила» та «трудові ресурси» за різними науковцями.

Дослідження категорії «трудових ресурсів» надано Л.М.Боденчук, який погоджується з визначенням О.Г. Бойко та відносить до «трудових ресурсів» працездатну частину населення з відповідними фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для виконання робіт, надання послуг або виробництва продукції [23].

Згідно розгляду понять, наведених нами в табл. 1.2, стверджуємо, що поняття «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «персонал» близькі за своєю суттю, але мають і свої особливості.

Таблиця 1.2 – Визначення понять, пов'язаних з людськими ресурсами авторами

№ з/п	Автори	Визначення
1	О.А. Грішньова	Людський капітал — це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу". «Трудові ресурси» - це людські ресурси для суспільної праці. «Трудовий потенціал» - ресурси праці, якими володіє суспільство.
2	Т. Шульц та Г. Беккер	«Людський капітал» - чинник інноваційного економічного розвитку суспільства. Включає освічену частину населення та базується на здоров'ї, якості життя та забезпечує ефективну продуктивність праці.
3	А. Хомра	«Трудове населення», це поняття, з яким пов'язана тривалість життя населення; а «трудовий потенціал», пов'язаний тільки з періодом трудової діяльності.
4	С. Струмилін	«Трудові ресурси» - частина населення з відповідними та розумовими здібностями.
5	Г.Орехівський	«Трудові ресурси» - це працююча частина населення працездатного віку а також непрацездатного віку, але які мають здібності до праці.
6	Є. Качан	«Трудові ресурси» - така частина працездатного населення, яка має фізичні та розумові здібності, які необхідно використати для суспільної корисної праці.
7	А. Колот	«Трудові ресурси» - це частина населення, які вже працюють, які не працюють, але можуть це зробити за своїми фізичними та розумовими характеристиками.
8	М. Семикіна	«Трудовий потенціал» - це категорія, що відображає комплекс здібностей та можливостей працівників для створення конкурентоспроможної продукції та задоволення своїх потреб.
12	Ю. Пярніс	«Трудові ресурси» - це центральна частина загальної економічної категорії, що з'єднує особисті трудові характеристики з відносинами в суспільному виробництві.
13	Боденчук Л.Б.	Трудові ресурси як фактор виробництва підприємства включають фактичний персонал, наділений необхідними кількісними та якісними характеристиками, який бере участь у процесі реалізації планів підприємства; як складова частина трудових ресурсів країни містять потенціальний персонал (резервну частину) з категорії економічно неактивного населення, який має здатність до праці та готовий реалізувати її в економічній діяльності підприємства.

Джерело: Сформовано автором на базі літературних джерел [18-23]

Згідно розгляду понять, наведених нами в табл. 1.2, стверджуємо, що поняття «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «робоча сила», «персонал» близькі за своєю суттю, але мають і свої особливості.

Розглянув напрацювання теоретиків, ми надаємо узагальнене трактування категорії «трудові ресурси».

«Трудові ресурси» - це працездатна частина населення, яка має характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання) згідно правового поля та бажання до праці в процесі створення суспільного продукту.

Якщо «трудові ресурси» відносяться до конкретного підприємства, то це працівники підприємства, які потрібні для виконання виробничої програми виготовлення продукції та/або виконання робіт.

«Трудовий потенціал» - це все таки, потенційні ресурси людського капіталу (праці).

Існує чимало термінів, досить близьких по своєму трактуванню до терміну трудовий потенціал. Це – робоча сила, людські ресурси, кадри, персонал, кадрові ресурси та ін.

Науковці кваліфікують трудові ресурси в залежності від масштабу дослідження – трудові ресурси підрозділяються на суспільні, регіональні та трудові ресурси підприємства, які вже формуються з трудового потенціалу кожного окремого працівника (рис. 1.1).

Наведені на рис.1.1 види трудових ресурсів залежать один від одного, що ми відобразимо на рис.1.2.

Згідно дослідження літературних джерел узагальнимо тлумачення понять, синонімів поняття «трудові ресурси», хоча вони досить близькі в трактуванні, але мають свої індивідуальні особливості (табл.1.3).

Все таки при розумінні відмінностей понять «трудові ресурси» та «трудовий потенціал», то трудові ресурси більше застосовуються на момент дослідження, а потенціал з врахуванням стратегічного розвитку накопичення здібностей та можливостей на кожній ієрархічній гілці розгляду.

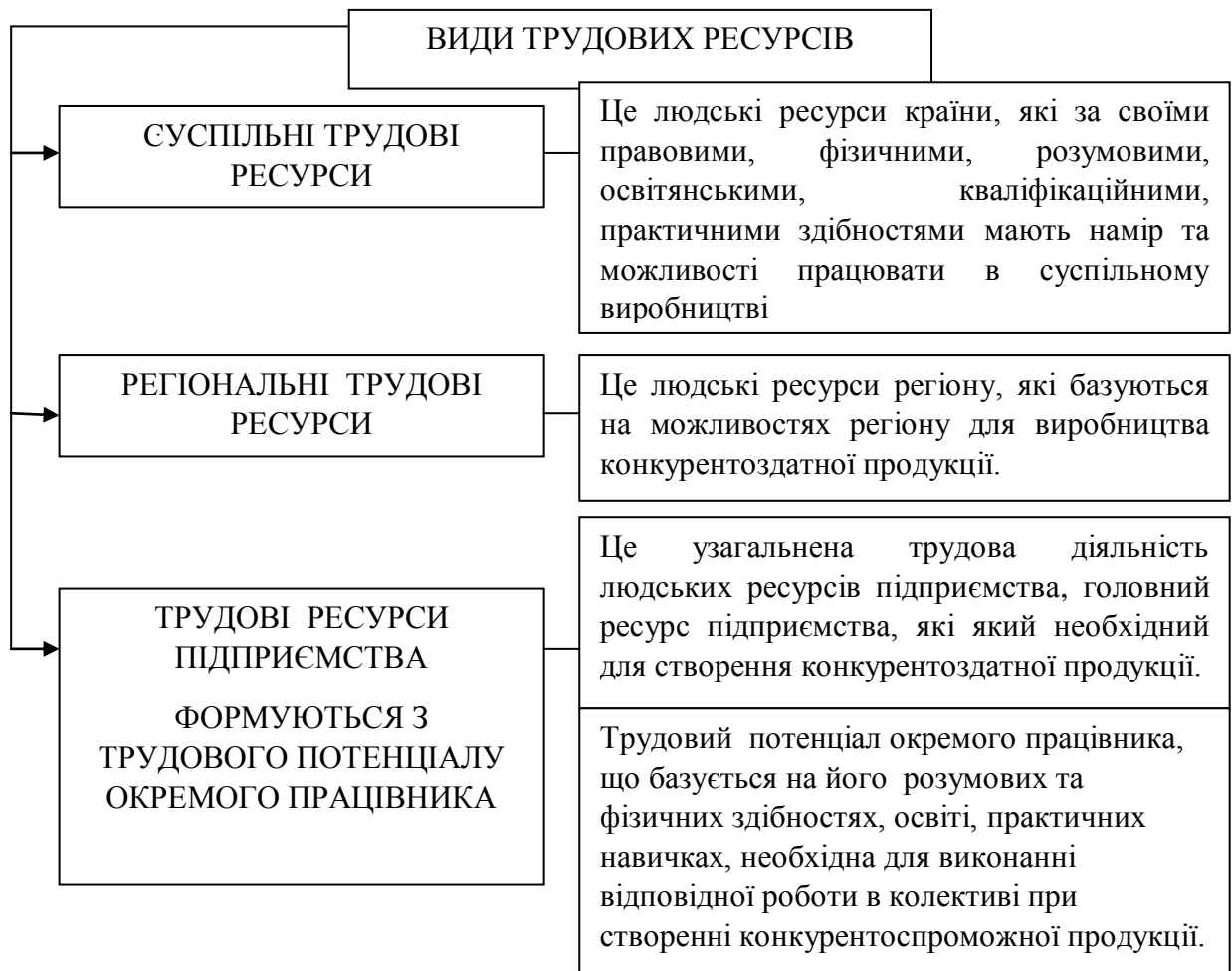


Рисунок 1.1 – Види трудових ресурсів

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-29]

Таблиця 1.3 – Тракткування понять, синонімів поняття «трудові ресурси»

№ з/п	Поняття	Визначення
1	2	3
1	Робоча сила	Акцентує увагу на фізичних та розумових здібностях, на досвіді на практичних навичках людини, які потрібні для виконання робіт, послуг та ін. суспільних благ.
2	Трудові ресурси	Це вся працездатна частина населення з всіма потрібними здібностями для створення суспільних благ.
3	Людські ресурси	Це все населення, як працездатне, так і не працездатне.
4	Кадри	Більше всього відноситься до працівників підприємства керівного складу.
5	Персонал	Відноситься до всіх штатних працівників підприємства.
6	Кадрові ресурси	Враховує всі здібності та можливості працівників підприємства, що можливо використати в цілях посилення конкурентоспроможності.

Продовження таблиці 1.3

1	2	3
7	Трудове ресурсне забезпечення	Акцентує увагу як на задіяних можливостях працівників, так і таких, що можуть бути використані.
8	Людський потенціал	Дане поняття пов'язане вже не тільки з можливостями, працюючих, потрібними для створення суспільних благ, але і і всі інші можливості інших прошарків населення.
9	Людський капітал	Передбачає залучення інвестиційних коштів в розвиток людського потенціалу.
10	Кадровий потенціал	Враховує безпосередньо чисельністю висококваліфікованих працівників.
11	Трудовий потенціал	Відноситься до обмеженої трудової діяльності при здійсненні конкретної цілеспрямованої праці – це чітке розуміння завдань та результатів діяльності.

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-29]

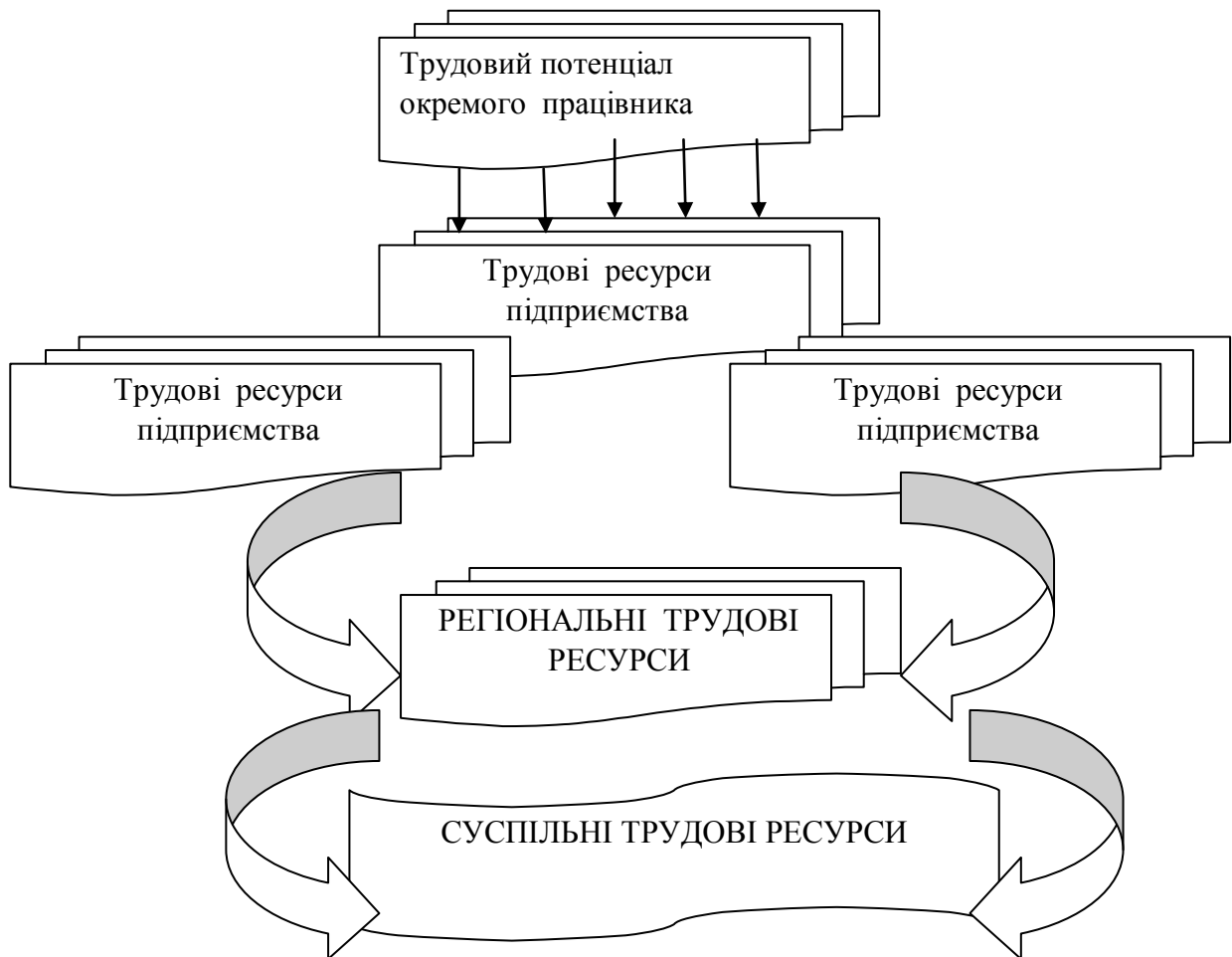


Рисунок 1.2 - Схема взаємозалежності видів трудових ресурсів

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-29]

Існує класифікація трудових ресурсів і за групами компонентів (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 - Групи компонентів трудових ресурсів

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-29]

Наведена класифікація використовується при аналізі ефективності використання трудових ресурсів та розробці пропозицій щодо її покращення.

Рівні кваліфікаційних властивостей працівників Україні затверджені законодавчо в «Професійних стандартах», розроблені згідно Національної рамки кваліфікацій, державних стратегічних реформ [17], в яких наведені вимоги до працівника щодо його критеріїв знань, умінь, практичного досвіду та якісні характеристики, які потрібно мати працівнику для виконання конкретного виду роботи – необхідну професію, кваліфікацію, конкретні компетенції (це цензи).

Ключеві поняття, що наведені в Національних стандартах, наступні професія, компетенції, компетентність, професійні компетенції, ключові

компетенції, кваліфікація, кваліфікаційний рівень, кваліфікований робітник (табл.1.4).

Таблиця 1.4 – Ключові поняття щодо трудових ресурсів, які наведені в Національних стандартах [29]

№з/п	Поняття	Визначення
1	Професія	Професія – це здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної освіти.
2	Компетенції	Компетенції це сукупність знань, умінь і навичок, що визначають здатність працівника виконувати трудові дії в конкретній сфері діяльності.
3	Компетентність/ компетентності	Компетентність/ компетентності здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності та інші особистісні якості.
4	Професійні компетентності	Професійні компетентності результат набуття працівником компетенцій, які дають йому змогу виконувати трудові функції, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності.
5	Ключові компетентності	Ключові компетентності загальні здібності й уміння (психологічні, когнітивні, соціальноособистісні, інформаційні, комунікативні), що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистому і професійному житті, набувати соціальної самодостатності та забезпечувати ефективну професійну й міжособистісну взаємодію.
6	Кваліфікація	Кваліфікація здатність виконувати завдання та обов’язки відповідної роботи.
7	Кваліфікаційний рівень	Кваліфікаційний рівень структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, типових для кваліфікації даного рівня
8	Кваліфікований робітник	кваліфікаційний рівень особи, яка володіє сукупністю знань, умінь, навичок, компетенцій, особистісних якостей, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі економіки

Ієрархію компетенції трудових ресурсів наведемо на рис.1.4.

Політика формування ефективності використання трудових ресурсів формується урядами різних країн з індивідуальними особливостями. Франція, Італія, Швеція, Німеччина реалізує програми підготовки кадрів до 25 років в з прямим фінансуванням у руслі теоретичної підготовки за різними спеціальностями та постійним корегуванням програм навчання [30]. Така політика доповнена урядом цих країн непрямим стимулюванням податкової політики, а саме через диференціювання.

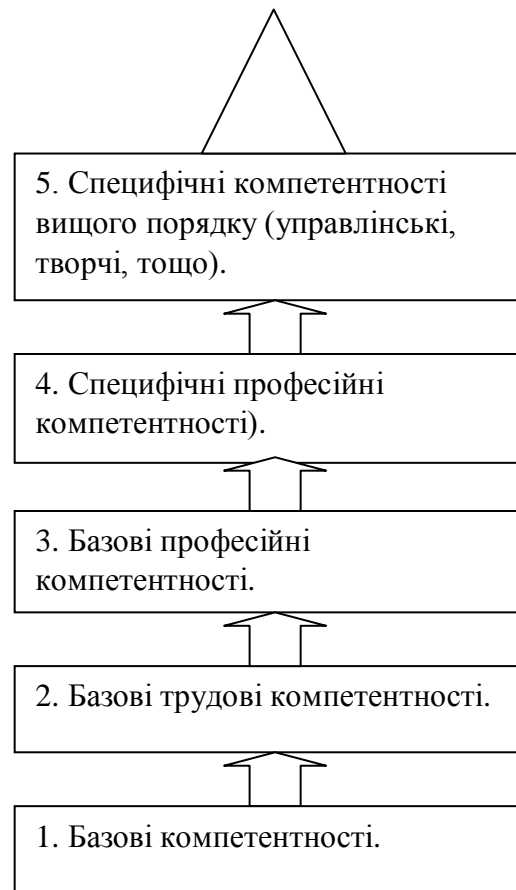


Рисунок 1.4 - Ієрархія компетенцій працівників

Джерело: Узагальнено автором на базі літературного джерела [29]

США реалізують програму підготовки молодого покоління трудових ресурсів з повним звільненням від оподаткування таких програм [30]. В США 5% від прибутку направляються на перепідготовку та підвищення кваліфікації.

В Європі фінансування програм підготовки молоді фінансуються самими підприємствами. Так, у Франції підприємства з чисельністю працівників більше за 10 відраховує не менше ніж 1% заробітної плати цільовим призначенням на підвищення кваліфікації.

Такі програми підготовки реалізуються через створені спеціальні центри.

Цікавий закордонний досвід оцінювання роботи працівників.

Так, загальний алгоритм оцінки наступний:

- 1) конкретизуються функції та обов'язки працівників;
- 2) визначаються конкретні показники оцінки для кожної функції (обсяг робіт або продукції, показники якості, витратні показники, прибуток і т.д.);

- 3) визначаються конкретні показники оцінки діяльності підприємства;
- 4) порівнюються досягнуті показники з плановими;
- 5) розраховується інтегральний показник оцінки [30].

Тарифна система має різні модифікації. Але широко використовується в різних країнах для диференціації заробітної плати. Деякі країни мають єдині тарифні сітки як для робітників, так і для спеціалістів та службовців. Більше розповсюджена погодинна оплата праці. Погодинна та погодинно-преміальна оплата праці працівників у Бельгії становить 92,6%; в Німеччині – 86,7%; Італії – 88,4%; Нідерландах -94,8%; Франції – 93,5% [30].

Досить цікаві системи преміювання в зарубіжних країнах. Так, в США використовуються системи Скенлона та Ракера. Система Скенлона передбачає розподіл грошових коштів між заробітною платою адміністрації та працівників в пропорції 1: 3. Система Ракера базується на створенні преміального фонду відповідно динаміки умовно-чистої продукції, що припадає на один долар заробітної плати. Деякі компанії застосовують вив теми «відкладених премій». Так, фірма «Фіат» використовує алгоритм нарахування премій наступний – за нову продукцію премія нараховується. Але виплачуються через 1 або навіть 2 роки. Французькі підприємства за показники якості та ефективності праці нараховують преміальні кошти, що виплачуються тільки через 5 років [30].

Взагалі система Скенлона, яка має назву теоретика, який її розробив, націлена на підвищення продуктивності праці та базується на залученні працівників до розподілу прибутку. Прибуток за цією системою розподіляється кожен місяць, а не раз на рік, що більш оперативно дозволяю працівникам мати інформацію про результати своєї роботи.

При використанні системи Раккера мірилом продуктивності праці є величина доданої вартості, яка при розрахунках цієї системи враховує середню величину за попередні роки від 3 до 7. Розраховується «норма Раккера», яка виплачується як заробітна плата я є часткою продукції (по суті це є продукція, що приходить на 1 грн. заробітної плати).

На підприємствах розвинутих країн більша частина преміальних виплат приходить за створення інноваційної, нової продукції, продукції з новими характеристиками. Все більше поширюється отримання диференцированої заробітної плати з врахуванням оцінки роботи як конкретного працівника, так і всього підприємства.

Зарубіжний досвід свідчить про позитивність залучення працівників до управління компаніями. Найбільш поширені форми залучення працівників до управління, це:

- моніторинг якості виробничого підрозділу, так і фірми в цілому:
- створення робочих груп та залучення їх в вирішенні питань по розподілу прибутку;
- створення спільних комітетів представників робітників та менеджерів.

Так, 25 % фірм США мають спільні організаційні структури робітників та адміністрації.

В Німеччині запроваджена спільна участь в управлінні підприємствами – це наглядові ради з представниками власників та найманої праці, обирається так званий «робітник-директор».

Дійсно, позитивний закордонний досвід як формування, так і використання трудових ресурсів, повинен бути розглянутий при формуванні політики щодо трудових ресурсів і в межах вітчизняного законодавства використаний на конкретному підприємстві.

Таким чином, за результатом виконання першого підрозділу даної роботи підбиваємо підсумки.

1.Трудові ресурси є одним із виробничих ресурсів підприємств всіх форм власності, регіонів, держави в цілому.

2.Безпосередньо ефективність використання трудового ресурсу підприємств України забезпечено вітчизняною нормативною базою – це Конституція, Закони, Постанови Верховної ради, Кодекс законів про працю, Кримінальний Кодекс та ін.

3. В час повномасштабного воєнного вторгнення росії в умовах воєнного стану вітчизняна законодавча база щодо питання трудових ресурсів змінена

4. Ефективності використання трудового ресурсу та шляхів її посилення присвічено праці теоретиків - дослідження П. Самуельсона, М. Макконела, Дж. Кейнса., А. Сміта М. Астронга, А. Томспсона, О. Амосова, О. Грішньова, Л. Лісогора, А. Колота, Л. Семіва, Г. Беккера, ДЖ. Кендрика, К. Багрій, Т. Давидюк, Р. Фатхундінов.

5. Першим термін «трудові ресурси» зпровадив академік, економіст, історик, філософ наш земляк – подолянин Станіслав Густавович Струмилін (1877-1974 рр.) як планово-економічний показник вимірювання робочої сили.

6. Наукові погляди на розвиток та розуміння людських (трудових) ресурсів має тривалий шлях, який тісно пов'язаний з розвитком цивілізації.

7. В сучасній економічній науці існують поняття «трудове населення», «людський капітал», «праця», робоча сила», «трудові ресурси», «трудоий потенціал». Вони мають як спільні, так і відмінні риси.

8. Розглянув напрацювання теоретиків, ми надаємо узагальнене трактування категорії «трудові ресурси».

«Трудові ресурси» - це працездатна частина населення, яка має характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання) згідно правового поля та бажання до праці в процесі створення суспільного продукту. Але вона досліджується і в межах окремого підприємства.

9. Рівні кваліфікаційних властивостей працівників Україні затверджені законодавчо в «Професійних стандартах», розроблені згідно Національної рамки кваліфікацій, державних стратегічних реформ [17], в яких наведені вимоги до працівника щодо його критеріїв знань, умінь, практичного досвіду та якісні характеристики, які потрібно мати працівнику для виконання конкретного виду роботи – необхідну професію, кваліфікацію, конкретні компетенції (це цензи).

10. Політика формування ефективності використання трудових ресурсів формується урядами різних країн з індивідуальними особливостями.

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

1.2 Методи аналізу та оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Для оцінки ефективності використання трудових ресурсів конкретного підприємства потрібна інформація бухгалтерської та оперативної звітності, дані хронометражу, фотографії робочого дня, інформація табельного обліку, первинні документи та поза облікові документи – це протоколи нарад, звіти з економічних аналізів і т.д., а саме – форму №1 «Баланс (Звіт про фінансові результати), форму №2 «Звіт про фінансовий стан», плани праці, статистичну звітність форму № 1-ПВ «Звіт з праці», форму № 3-ПВ «Звіт про використання робочого часу», форму № 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання», форму № 3-ПН «Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в працівниках», форму № 1-ПВ (умови праці) «Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці», форму № 1-ПВ (заборгованість) «Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати», дані з табельного обліку підприємства та з відділу кадрів, фотографії дня, матеріалу хронометражу, протоколи виробничих нарад, інформація відділу економічного аналізу.

Найперші спроби оцінити людські ресурси в вартісному вираженні пов'язані з працями Вільяма Петі, англійського філософа, засновника класичної політичної економіки, (1623-1687 рр.), який оцінював працівників з вартістю військової зброї.

Але ми не підтримуємо таку точку зору, тому що життя, навіть однієї людини безцінне та може бути виражено в вартісному вираженні.

Кравченко М.А. надає основні етапи ефективності трудових ресурсів, які можливо визначити як загальноприйняті, що наведено на рис.1.5 [31].

Аналіз чисельності, складу та руху трудових ресурсів визначають порівнянням фактичних даних з плановою потребою та попередніми періодами за категоріями, професіями, практичним досвідом, віком, можливістю працівників до виконання суміжних обов'язків та іншими необхідними для підприємства характеристиками.

Найбільшу увагу приділяють аналізу інформації кваліфікованих, найбільш потрібних професій. Відповідність кваліфікації працівників порівнюються з середніми розрядами.

Адміністративно-управлінський персонал порівнюється на відповідність рівня та напрямку освіти, розглядаються дані щодо підвищення кваліфікації, стажу роботи, відношення до виконання своїх посадових обов'язків та ін.

Визначають показники руху трудових ресурсів (табл.1.5).



Рисунок 1.5 – Алгоритм аналізу ефективності використання трудових ресурсів

Аналізуються причини звільнення працівників, виявляються резерви потреби в працівниках згідно планової виробничої програми.

Аналіз використання фонду робочого часу безпосередньо надасть інформацію про резерви ефективності використання персоналу.

В табл.1.6 наведемо показники, що характеризують використання робочого часу працівниками.

Таблиця 1.5 - Показники руху трудових ресурсів

№ з/п	Назва показника	Алгоритм розрахунку
1	Коефіцієнт обороту по прийому робітників	Розраховується відношенням кількості прийнятого на роботу персоналу до середньоспискової чисельності персоналу.
2	Коефіцієнт обороту по вибуттю	Розраховується відношенням кількості працівників, що звільнилися, до середньоспискової чисельності персоналу.
3	Коефіцієнт плинності кадрів	Розраховується як відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньоспискової чисельності робітників.
4	Коефіцієнт постійності персоналу підприємства	Розраховується відношенням працівників, які відпрацювали весь період, до середньоспискової чисельності персоналу.

Таблиця 1.6 - Показники використання робочого часу трудовими ресурсами

№ з/п	Назва показника	Алгоритм розрахунку
1	Коефіцієнт змінності	Визначається діленням загального числа відпрацьованих людино-днів в даному періоді до числа людино-днів, відпрацьованих у найбільшій зміні.
2	Коефіцієнт використання змінного режиму	Визначається діленням коефіцієнта змінності на кількість організованих змін на підприємстві персоналу.
3	Коефіцієнт безперервності	Визначається відношенням кількості працівників, зайнятих у найбільш зайнятій зміні до числа робочих місць.

Результатом аналізу наведених показників повинна бути оптимізація робочого часу, виявлення резервів зменшення простоїв та часу на поточні та капітальні ремонти, втрати через відхилення від технології, залученням працівників не за їх кваліфікацією, витрата часу через виготовлення бракованої продукції та втрати часу через порушення трудової дисципліни.

Раціональне використання робочого часу повинно бути одним із першочергових завдань, які потрібно вирішувати керівництву підприємства.

Застосовується коефіцієнт ефективності використання робочого часу, який розраховується за формулою 1.1:

$$K_e = 100\% - (K_1 + K_2 + K_3 + K_n), \quad (1.1)$$

де $K_1 = T_1 / T_m * 100 \%$;

T_1 – цілоденні простої в зв'язку з відсутністю матеріалів і час, витрачений на брак;

T_m – максимально-можливий фонд робочого часу;

$K_2 = T_2 / T_m * 100 \%$;

T_2 – цілоденні і внутрі-змінні втрати робочого часу в зв'язку з недоліками організації і технічного обслуговування робочих місць;

$K_3 = T_3 / T_m * 100 \%$;

T_3 – час, втрачений в зв'язку з недовиконанням норм і відхилень технології, не по вині робітника;

T_4 – час, втрачений по причині професійних захворювань, виробничих травм, і час додаткових відпусток в зв'язку з важкими умовами праці;

T_5 – час, втрачений по причині порушення трудової дисципліни;

T_6 – час, втрачений в зв'язку з залучення працівників не по профілю, неявки з дозволу адміністрації.

І наступним етапом аналізу використання трудових ресурсів повинно стати аналіз продуктивності праці як одного із найважливіших критеріїв конкурентоспроможності підприємства. Даний аналіз проводять в натуральних або вартісних величинах - за кількістю виробленої продукції на 1-го працівника або на 1-цю робочого часу; або в витратах робочого часу на одиницю виготовленої продукції.

Дослідження проводиться в динаміці цього показника, з порівнянням з середньогалузевими показниками, та, якщо буде така інформація, то з показниками основних конкурентів.

Узагальнюючим показником продуктивності праці вважається середньорічний виробіток одного працівника, який розраховується за формулою 1.2:

$$РВ = ПВ \times Д \times Т \times СВ, \quad (1.2)$$

де РВ – середньорічний виробіток продукції одним працівником;

ПВ – питома вага (частка) робітників у загальній чисельності працівників, %;

Д - кількість відпрацьованих днів 1 працівником за рік, дні;

Т – середня тривалість дня 1-го працівника, год.;

СВ – середньогодинний виробіток продукції одним працівником.

При дослідженні продуктивності праці потрібно враховувати той факт, що з ростом виробітку потреба в чисельності працюючих зменшується – відносно вивільнення.

На обсяг виготовленої продукції або виконаних робіт мають прямий вплив середньоспискова чисельність працівників та середній виробіток продукції або робіт на 1-го працівника.

Факторний аналіз зміни обсягу продукції з врахуванням впливу цих двох факторів важливий та необхідний.

Існують різноманітні методики дослідження ефективності використання трудових р ресурсів, які після розгляду теоретичних напрацювань ми зведемо в табл. 1.7.

Відповідно наведеним в табл. 1.7 типовим методам наведемо прийоми дослідження ефективності використання трудових ресурсів (табл.1.8).

Харун О.А. наголошує, що методика визначення ефективності використання трудових ресурсів вітчизняних промислових підприємств має в своєму складі витратні та порівняльні показники [32, с. 95], а також визначає важливість реалізації інноваційних заходів та інноваційної діяльності в посиленні

конкурентних переваг підприємства, в тому числі в напрямку ефективності використання трудових ресурсів – в підвищенні продуктивності праці [32].

Таблиця 1.7 – Типові методи дослідження ефективності використання трудових ресурсів

№з/п	ТИПОВІ МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
1	ЕКОНОМІЧНИЙ АНАЛІЗ
1.1	Індексний метод
1.2	Балансовий метод
1.3	Нормативний метод
2	СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ
2.1	Групування
2.2	Ряди динаміки
3	ФАКТОРНИЙ АНАЛІЗ
4	МОДЕЛЮВАННЯ
4.1	Прогнозування динаміки політики використання трудового потенціалу
4.2	Моніторинг та оптимізація
5	СОЦІАЛЬНЕ ОПИТУВАННЯ (АНКЕТУВАННЯ, ОПИТУВАННЯ ТА ІН.)

Таблиця 1.8 – Прийоми дослідження щодо ефективності використання трудових ресурсів

№ з/п	Назва прийому	Сутність прийому
1	2	3
1	Анкетування	Застосовується при оцінці трудового потенціалу окремого працівника згідно анкет оцінювача з визначеними характеристиками.
2	Описовий	При цьому методі сам оцінювач оцінює характеристики свого персоналу на основі розроблених анкет з відповідними характеристиками.
3	Класифікації	Трудовий потенціал працівника оцінюється за визначеним на підприємстві еталоном, зразком відповідних характеристик.
4	Порівняння параметрів	Порівнюється характеристика окремих працівників з характеристиками (трудовими, моральними, психологічними) працівників, які виконують тотожні трудові обов'язки.
5	Рейтинговий	Оцінка за переліком завдань, що потрібно виконати та виконав працівник з використанням бальної шкали та порівнянням з зразком обсягу виконання завдань.
6	Оцінка за вирішальною ситуацією	Оцінка потенціалу за ситуацією, що змодельовав оцінювач.

Продовження таблиці 1.8

1	2	3
7	Визначеного розподілу	Оцінювач встановлює інтервали оцінок виконання завдань, наприклад, при 5% виконання – незадовільний результат роботи, 30% - задовільний, 50% - добре, 100% - відмінно. На базі таких оцінок працівники розподіляються на групи для прийняття відповідних рішень управління ними.
8	Спостереження за поведінкою	Схожий з методом оцінки за вирішальною ситуацією, але враховуються і стресові навантаження.
9	Метод інтерв'ю	Оцінювач усно проводить опитування персоналу з залученням вузькоспеціалізованого опитування.
10	Метод «360 градусів»	Оцінка проводиться за характеристиками його колег, як сучасних, так і тих, хто працював раніше.
11	Тестування	Висновок робиться на базі відповіді на тести, які можливо аналізувати в комп'ютерними програмами.
12	Ділових ігор	Оцінка проводиться в процесі ділових ігор, які моделюють конкретні виробничі ситуації.
13	Моделі компетентності	Оцінка виконується згідно математичних моделей, розроблених для конкретного підприємства.
14	Метод комітетів	Застосовують в випадку прийняття рішення про здібності працівника (при його підвищенні або прийняття рішення надання йому окремих повноважень) групою експертів.
15	Центрів оцінювання	За допомогою індивідуальних тренувань надається працівнику можливість розвинути свої здібності та можливість оцінщику з'ясувати ступінь потенціалу працівника в перспективі

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-31]

Таблиця 1.9 - Основні показники оцінки трудових ресурсів підприємства

№ з/п	Показник	Формула розрахунку
1	2	3
1	Коефіцієнт стану здоров'я	Відношення кількості невиходів на роботу до загального фонду робочого стану.
2	Коефіцієнт фізичної працездатності	Відношення чисельності працюючих в віці 22-35 років (найбільш продуктивний вік) до загальної чисельності працюючих.
3	Коефіцієнт кваліфікації працівників	Відношення середнього розряду у цілому на підприємстві та максимального розряду робітників.
4	Коефіцієнт оперативності виконання робіт	Відношення фактичної кількості робіт за визначений період до кількості робіт, виконаних в цей же період.
5	Коефіцієнт конфліктності	Відношення часу, що витрачено на конфліктну ситуацію до загального фонду робочого часу.
6	Коефіцієнт освіченості	Відношення часу роботи працівника за напрямом освіти за аналізований період до максимальної нормативної тривалості роботи за спеціальністю, місяців.

Продовження таблиці 1.9

1	2	3
7	Коефіцієнт фахового досвіду	Відношення часу досвіду на посаді до максимальної нормативної тривалості роботи за спеціальністю, місяців.
8	Коефіцієнт підвищення кваліфікації	Відношення тривалості часу на підвищення кваліфікації до нормативної тривалості часу до підвищення кваліфікації.
9	Коефіцієнт раціоналізаторської активності	Відношення кількості раціоналізаторських пропозицій протягом звітного терміну до тривалості роботи працівника за фахом, місяців.

Таким чином, узагальнений алгоритм аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємства можливо представити наступною схемою рис. 1.6.



Рисунок 1.6 – Узагальнені показники стану і ефективності використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-32]

Загальний алгоритм аналізу використання трудових ресурсів підприємства наведено нами на рис.1.7.

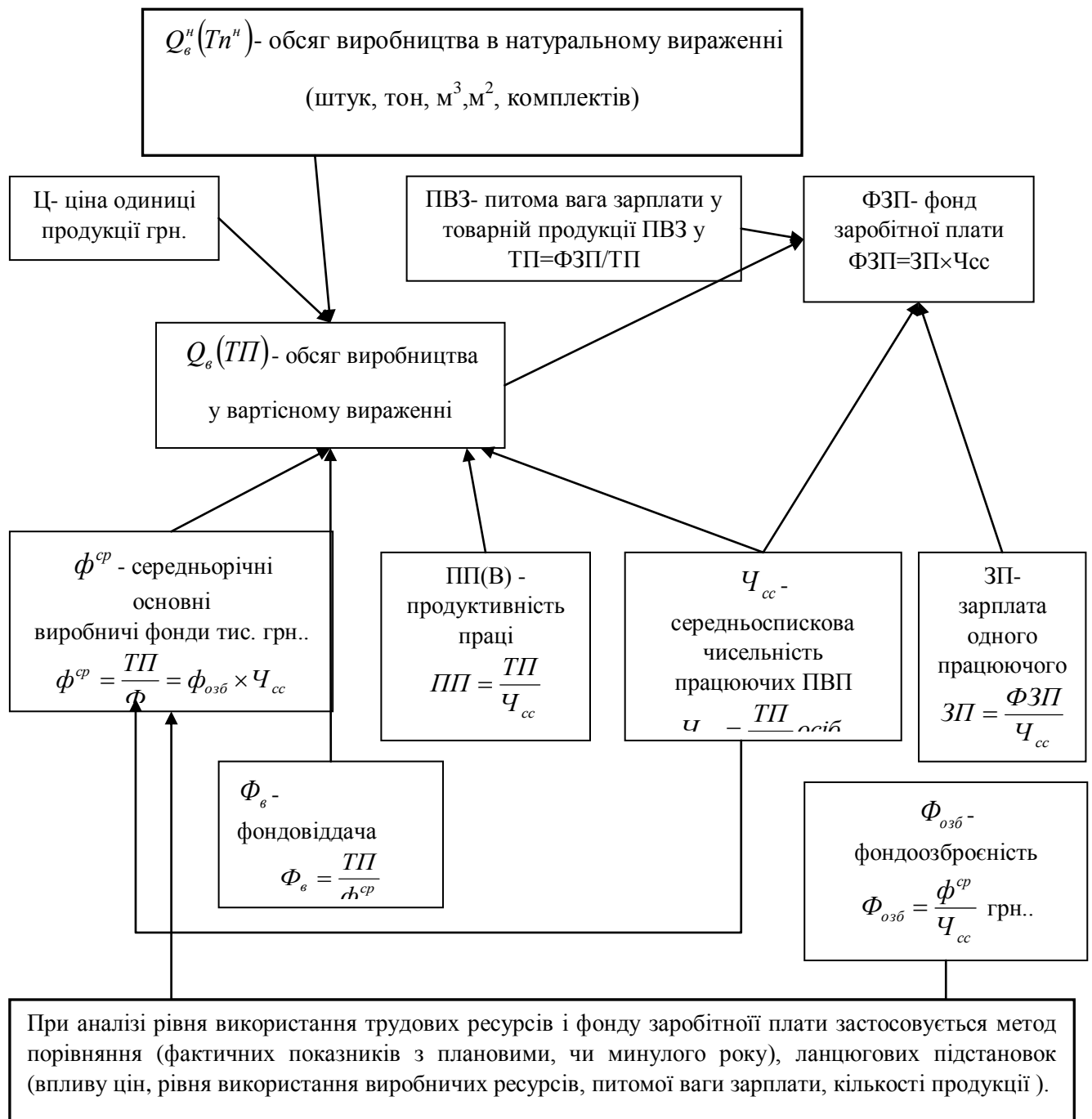


Рисунок 1.7 – Загальний алгоритм аналізу використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [18-32]

Узагальнимо алгоритм управління ефективністю формування та використання трудових ресурсів підприємства схемою рис.1.8, на якій визначено, що головною метою управління політикою формування та використання

трудовими ресурсами є забезпечення конкурентоспроможності суб'єкта господарювання та справедливе забезпечення своїх працівників заробітною платою, безпечними умовами виробництва та розвитку.

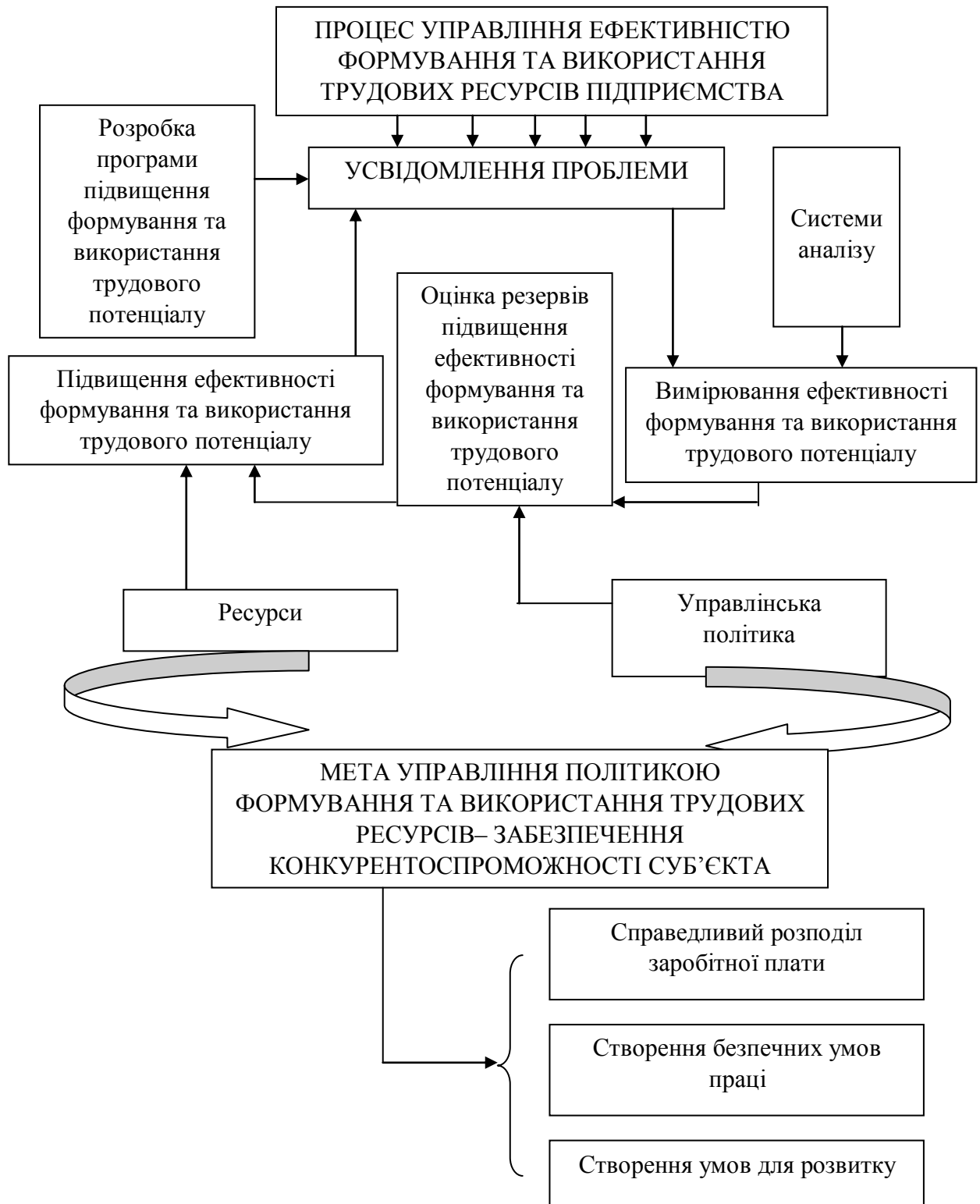


Рисунок 1.8 - Алгоритм процесу управління ефективністю формування та використання трудових ресурсів підприємства

Джерело: Узагальнено автором на базі літературних джерел [19-34]

Таким чином за результатами першого розділу роботи формуємо висновки.

1. Трудові ресурси є одним із виробничих ресурсів підприємств всіх форм власності, регіонів, держави в цілому.

2. Безпосередньо ефективність використання трудового ресурсу підприємств України забезпечено вітчизняною нормативною базою – це Конституція, Закони, Постанови Верховної ради, Кодекс законів про працю, Кримінальний

3. В час повномасштабного воєнного вторгнення росії в умовах воєнного стану вітчизняна законодавча база щодо питання трудових ресурсів змінена

4. Ефективності використання трудового ресурсу та шляхів її посилення присвічено праці теоретиків - дослідження П. Самуельсона, М. Макконела, Дж. Кейнса., А. Сміта М. Астронга, А. Томспсона, О. Амосова, О. Грішньова, Л. Лісогора, А. Колота, Л. Семіва, Г. Беккера, ДЖ. Кендрика, К. Багрій, Т. Давидюк, Р. Фатхундінов.

5. Першим термін «трудові ресурси» зпровадив академік, економіст, історик, філософ наш земляк – подолянин Станіслав Густавович Струмилін (1877-1974 рр.) як планово-економічний показник вимірювання робочої сили.

6. Наукові погляди на розвиток та розуміння людських (трудових) ресурсів має тривалий шлях, який тісно пов'язаний з розвитком цивілізації.

7. В сучасній економічній науці існують поняття «трудове населення», «людський капітал», «праця», робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал». Вони мають як спільні, так і відмінні риси.

8. Розглянув напрацювання теоретиків, ми надаємо узагальнене трактування категорії «трудові ресурси».

«Трудові ресурси» - це працездатна частина населення, яка має характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання) згідно правового поля та бажання до праці в процесі створення суспільного продукту.

9. Рівні кваліфікаційних властивостей працівників України затверджені законодавчо в «Професійних стандартах», розроблені згідно Національної рамки кваліфікацій, державних стратегічних реформ [17], в яких наведені вимоги до працівника щодо його критеріїв знань, умінь, практичного досвіду та якісні характеристики, які потрібно мати працівнику для виконання конкретного виду роботи – необхідну професію, кваліфікацію, конкретні компетенції (це цензи).

10. Політика формування ефективності використання трудових ресурсів формується урядами різних країн з індивідуальними особливостями.

11. Найперші спроби оцінити людські ресурси в вартісному вираженні пов'язані з працями Вільяма Петі, англійського філософа, засновника класичної політичної економіки, (1623-1687 рр.), який оцінював працівників з вартістю військової зброї.

Але ми не підтримуємо таку точку зору, тому що життя, навіть однієї людини безцінне та може бути виражено в вартісному вираженні.

12. Наведено алгоритм та показники аналізу ефективності використання трудових ресурсів.

В другому розділі випускної кваліфікаційної роботи виконаємо аналіз виробничо-господарської діяльності, надамо оцінку його фінансового стану та проведемо аналіз формування та використання трудових ресурсів найбільшого вітчизняного підприємства гірничо-металургійної галузі ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПАТ
«АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

2.1 Техніко-економічна характеристика ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Обране нами для дослідження підприємство ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є найбільшим вітчизняним гірничо-металургійним підприємством та одним з найбільших підприємств світу.

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є структурним підрозділом гіганта світової металургії ArcelorMittal (власник індійський магнат – підприємець Лакшмі Міттал, очоливший сімейниц бізнес в 25 років). На сьогодні світове лідерство перейшло китайській імперії Baowu Steel.

Історія будівництва, становлення та розвитку ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» пов’язана з історією нашого рідного міста – міста Кривого Рогу.

Наведемо основні історичні моменти розвитку (табл.2.1).

Таблиця 2.1 – Основні історичні моменти становлення ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

№ з/п	Період та історичні факти
1	2
1	Історія гіганту гірничо-металургійної галузі почалася з 1931й року в криворізькому басейні. Це був час індустріалізації країни і одночасно почали будуватися велетні металургії Криворіжсталь (1931 р.), Азовсталь та Запоріжсталь (1939 р.). І ця історія, ці велетні Азовсталь та Запоріжсталь зруйновано проклятою рашкою під час окупації.
2	В 1934 році запрацювала 1-а доменна піч. В 1936 році друга (це досить потужні доменні печі об’ємом 930 м3.
3	Введений в дію в 1940 рік найбільший у Європі бесемерівський цех.

Продовження таблиці 2.1

1	2
4	В 1939 рік запрацювала найбільша у світі доменна піч об'ємом 1300 м3.
5	На початку 1941 року на Криворіжсталі розпочали зведення третього конвертера, блюмінга, мартенівської печі та ще однієї доменної печі. Війна не дозволила це зробити.
6	Під час першої світової війни обладнання заводу було евакуйовано. Але все рівно коли фашисти окупували Кривий Ріг, то завод було зруйновано [33]. Післявоєнний час – час відновлення заводу. Мабуть не одна сім'я Кривого Рогу не мала в своєму складі працівника з Криворіжсталі. Працювали династіями і цим пишалися.
7	1956-1969 рр. – на блюмінгу №3 ввели в дію штрипсів, п'ять дрібно сортних та три дротяних безперервних станів. З цього часу завод став працювати з повним металургійним циклом. З цього часу налагоджено виробництво необхідної продукції – прокату.
8	1974 рік – задута доменна піч № 9.
9	1988 рік – рік максимального виробництва сталі -13,128 млн. т, прокату -8,7 млн. т. Після розпаду Радянського союзу через залежність від поставок рашейського газу та нафти металургійне виробництво припинило нарощувати свої потужності.
10	1966 рік – реконструкція заводу. До складу Криворізького державного гірничо-металургійного комбінату «Криворіжсталь» до складу увійшов Новокриворізький гірничо-збагачувальний комбінат.
11	В 1977 р. приєднався і коксохімічний завод.
12	2005 рік - Криворізький гірничо – металургійного комбінату «Криворіжсталь» увійшов до складу компанії «МітталСтіл».
13	2007 рік до складу корпорації «АрселорМіттал».
14	Березень 2022 року – через напад расеї «АрселорМіттал Кривий Ріг» скорочує своє виробництво, але зберігає колектив та потужності.

Досліджуємо підприємство має повний виробничий цикл - від видобутку сирової залізної руди до виробництва вже готової продукції з металу.

Діяльність Пат АМКР регулюється законодавством України – це основні закони (Конституція України [1], кодекси - Господарський [2], Цивільний [3] та Податковий кодекси [4]) та внутрішніми документами – статутом та колективним договором.

Повномасштабне воєнне вторгнення внесло важкі перепони в життя нашої Батьківщини та виробничу діяльність ПАТ АМКР. Але навіть у перший рік ПАТ АМКР допомагало в обороні міста – надавало спецтехніку, матеріали для зведення фортифікаційних споруд, обладнання на суму більше ніж 34 млн. грн. , підтримувало переселенців та реалізувало гуманітарні проекти. У 2022 році на комбінаті виготовили більше ніж 5 тис. противотанкових загороджень. У вересні 2022 році 6 млн. грн. комбінат перерахував на відновлення дамба Карачуновського водосховища – були виготовлені та транспортовані металоконструкції для ліквідації цього воєнного теракту. ПАТ АМКР має унікальний кран Liebherr з довгою телескопічною стрілою вантажопідйомністю 40 тон, який надавався для відновлювальних заходів в Херсон та моста через ріку Давидів Брод [34].

В перший рік повномасштабного воєнного вторгнення расеї після блокади чорноморських портів, постійні обстріли та блекауты, підприємство вижило, зберегло свій колектив, та підтримує і переселенців і реалізує гуманітарні програми.

Всі міжнародні філіали компанії «АрселорМіттал» за платформою збору грошової допомоги UNICEF перерахували гуманітарної допомоги для українців більше ніж €2,5 млн., а материнська фірма ArcelorMittal збільшила ці кошти вдвічі. Ці кошти були направлені на медикаменти та медичні засоби для лікарень Кривого Рогу та лікарень інших регіонів України за переліком наданим лікарями.

Вагома допомога ПАТ АМКР і в відбудові звільнених території від окупації (в 2023 році на ці заходи виділено ПАТ понад 2 млн. грн. [34].

На допомогу від теракту 6 червня 20243 року на Каховській гідроелектростанції Пат миттєво відреагувало – на реалізацію проектів разом з місцевою владою було направлено працівників. Призупинили майже все виробництво, окрім доменного, так як доменне виробництво технологічно безперервне. 5 км трубопроводу побудували за неймовірно короткий термін – 21 день.

3.2 тис. працівників ПАТ АМКР стали на захист нашої батьківщини. Всім ПАТ надало допомогу для придбання засобів індивідуального захисту – це бронежилети,

одяг та шоломи на суму більше ніж 34 млн. грн. Сім'ї, в яких загинув н війні працівник ПАТ отримали допомогу в розмірі більше ніж 62 млн. грн. Працівникам, у кого житло було зруйновано під час обстрілів надано більше ніж 1,3 млн. грн..

Багато працівників ПА АМКР є волонтерами з перших днів повномасштабного воєнного вторгнення окупантів.

В цей час підприємство продовжує свою виробничу діяльність, поповнює бюджети як місцевий так і державний та демонструє і стверджує про повну готовність до участі у відновленні України після перемоги.

Таким чином, 650 млн. грн. ПАТ за 2022 – 2024 рр. виділило для гуманітарної допомоги, 23 млн. грн.. для переселенців. У 2023 році до бюджету перераховано 4,1 млрд. грн. податків, у 2022 році – 8,8 млрд. грн. , а також \$75 млн. сплачено податку на видобуток корисних копалин.

Саме головне те, що підприємство вижило, навіть планує збільшити виробниче навантаження з 30% до 50% та підвищити капітальні вкладення на 20% (до 155 млн. грн.) [34].

Основні види діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» - це виробництво чавуну, сталі, феросплавів, коксу та продуктів з коксу, добуток сирої руди; а основна продукція – це металопродукція (арматурний прокат гладкого та періодичного профілю, арматурна катанка різних якостей, прокат сортовий, заготовки з різних марок сталі).

Щорічна зареєстрована виробнича потужність комбінату – це 8 млн. т сталі та 11,45 млн. т чавуну.

Динаміка обсягу виробництва основної продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за період 2016-2023 рр. наведена нами на рис.2.1 [35].

Згідно даних рис.2.1 наглядно представлено негативні результати повномасштабного воєнного вторгнення окупантів в лютому 2022 року.

В порівнянні з довоєнним роком обсяг виготовлення основних видів продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» зменшено чавуну на 3740 тис. т. (або на 70,03%); прокату на 3400 тис. т. (або на 73,91%); сталі на 3820 тис. т. (або на 77,64%).

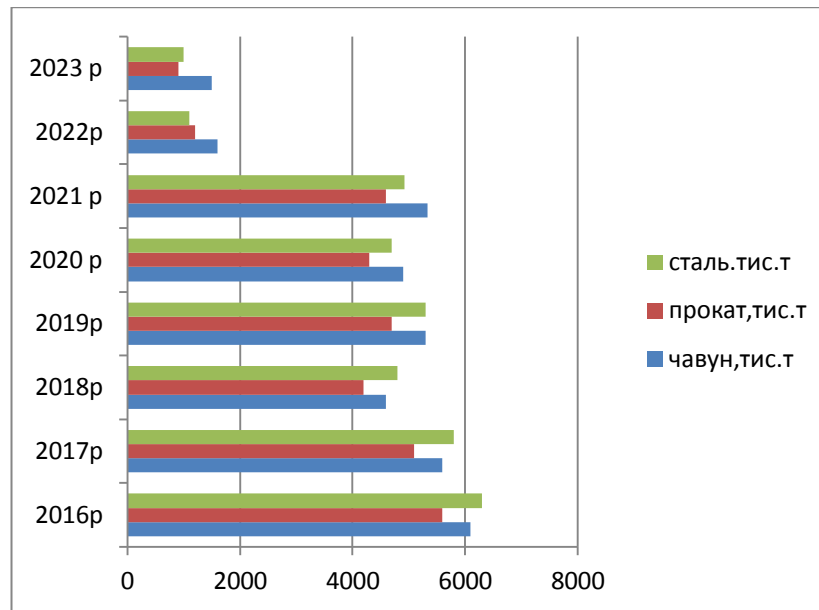


Рисунок 2.1 - Динаміка обсягів виробництва основних видів продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2016-2023 рр.

В порівнянні з плановими обсягами випуск чавуна склав 29% планового; прокату – 22,8%; сталі – 23,1%; випуск коксу – 37,3%; концентрату – 42,8%; видобуток руди – 44%.

І це таки позитивний результат, що підприємство працює і в 2023 році виготовило чавуну – 1500 тис. т., прокату – 900 тис. т., сталі – 1000 тис. т.

Звітність, як і більшість підприємств, з початком війни була закрита, але в 2023 р. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» надає її вже для публічного огляду.

Так як виробничі потужності ПАТ – це випуск більше ніж 6 млн. т. сталі; 5 млн. т. прокату та 5.5 млн.т. чавуну, то використано потужностей у 2023 році металургійним виробництвом на 39%, а в гірничому департаменті – на 40% [38].

В 2023 році гірничо-видобувні підрозділи видобули 11,4 млн. т. руди, що становить 97,9% показника 2022 року.

За ствердженням генерального директора ПАТ у 2024 році планується збільшити випуск продукції та реалізувати проект будівництва нового хвостосховища «Третя карта» [38].

Структура виробництва основних видів продукції майже не змінюється за

весь період дослідження - найбільша питома вага припадає на прокат, що наглядно ми представили на рис. 2.2.

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для організаційних потреб застосовує лінійно – функціональну структуру, яка характеризується як горизонтальними, так і вертикальними підпорядкуваннями різноманітних служб. До основних підрозділів, які безпосередньо підпорядковані генеральному директору ПАТ – пану Мауро Лонгобардо потрібно віднести виробничо-технічний, маркетинговий департаменти, бухгалтерію, диспетчерську службу. Всі підрозділи очолюються заступниками генерального директора.

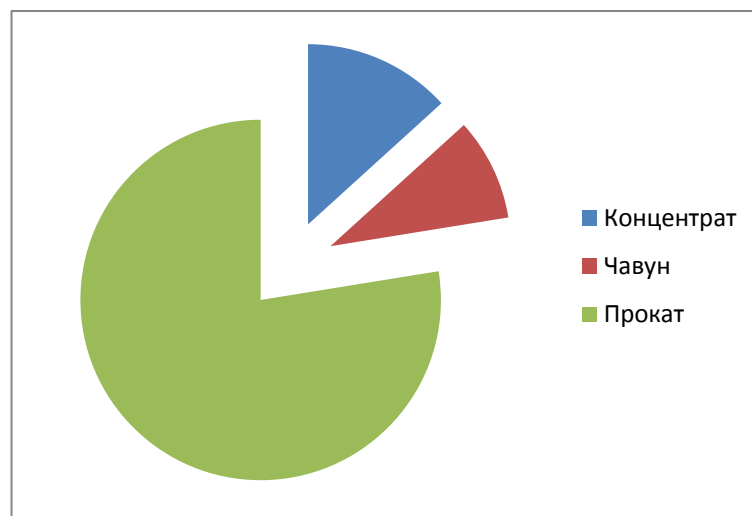


Рисунок 2.2 – Питома вага реалізації продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в вартісному вираженні в 2022 році [38]

Згідно зі своїми статутними документами ПАТ самостійно корегує свою організаційно-виробничу структуру. Так, до виробничо-технічного департаменту підпорядкували департамент з якості та створили новий підрозділ з технічної підтримки реалізації нових видів продукції. В структурі транспортного департаменту створено залізничні цеха №1,2,3. Внесено зміни в організаційну роботу управління департаменту з персоналу. За останні 3 роки внесено зміни в організаційні структури основних виробничих структур з ціллю оптимального завантаження персоналу, зміни в службах забезпечення якості та департаменту стратегічних проектів [39].

Виконувати порівняння з вітчизняними конкурентами, на жаль, в цей час майже неможливо, так як більшість із них в час повномасштабного воєнного вторгнення нелюдів-сусідів зруйновані, або знаходяться на тимчасово окупованій території або працюють під постійними ракетними обстрілами. Це такі гіганти металургійної вітчизняної галузі такі, як ГОКи - «Північний», «Південний», Центральний», «Полтавський»; комбінати «Єристовський»; «Кривбасзалізрудком», «Суха Балка», «Запорізький залізорудний комбінат», «Маріупольський металургійний комбінат», який зруйновано окупантами.

В табл.2.1 наведено перелік вітчизняних конкурентів зі змістом сирової заліза в добуваємі руді. За даними табл. робимо висновок, що тільки ПрАТ «Запорізький залізорудний комбінат» (54-58%) та ПАТ «Кривбасзалізрудком» (47-50%) мають руду, яку називають мартенівська і яку не потрібно додатково збагачувати. Але на тимчасово окупованій території знаходиться ПрАТ «Запорізький залізорудний комбінат».

Всі інші підприємства спорідненої галузі на однакових витратних позиціях стосовно збагаченню добутої руди.

Найбільші закордонні конкуренти – це компанії ВНР та Fortescue (Австрія) та Rio Tinto (британсько- австралійська компанія) та LКАВ (Швейцарія). Дані компанії знаходяться на одних конкурентних позиціях з ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» по змісту заліза в добуваємі руді (34,37%).

Але компанія з Бразилії Vale має зміст заліза в сирій руді більше ніж 60% і не потребує додаткових витрат по збагаченню руди. Та і всі вони ведуть добуток сировою руди відкритим способом, що менш затратний в порівнянні з добучею руди в шахтах. Потрібно відмітити і додаткових бонус в витратах закордонних конкурентів – це оподаткування.

До повномасштабного воєнного вторгнення расеї найпотужнішим конкурентом ПАТ АМКР була китайська металургійна компанія Baowu Steel, яка була створена в 2016 році в результаті реорганізації китайських компаній. Вона з 2020 року виборола світове лідерство у компанії ArcelorMittal.

Таблиця 2.1 - Перелік вітчизняних конкурентів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

№з/п	Підприємство	Власник	Склад заліза в руді, %
1	ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»	ArcelorMittal, Лакшмі Міттал (Індія)	34,37
2	ПАТ «Північний ГЗК»	«Метінвест», Рінат Ахметов, Вадим Новинський	34,49-35,8
3	ПАТ «Південний ГЗК»	«Метінвест», Рінат Ахметов, Вадим Новинський	34,6
4	ПАТ «Інгулецький ГЗК»	«Метінвест», Рінат Ахметов, Вадим Новинський	32,4
5	ПАТ «Центральний ГЗК»	«Метінвест», Рінат Ахметов, Вадим Новинський	33,6
6	ПАТ «Полтавський ГЗК»	Ferrexpo, Костянтин Жеваго	27-34
7	ТОВ «Єристовський ГЗК»	Ferrexpo, Костянтин Жеваго	27-34
8	ПАТ «Кривбасзалізрудком»	Рінат Ахметов та Ігор Коломойський	47-50
9	ПрАТ «Суша Балка»	Олександр Ярославський	48
10	ПрАТ «Запорізький залізрудний комбінат»	MINERFIN a.s. (Словаччина), Рінат Ахметов, KSK Consulting a.s. (Чехія)	54-58
11	ПрАТ «Маріупольський металургійний комбінат»	«Метінвест», Рінат Ахметов	30

Перелік закордонних підприємств – конкурентів представлено на рис.2.3.

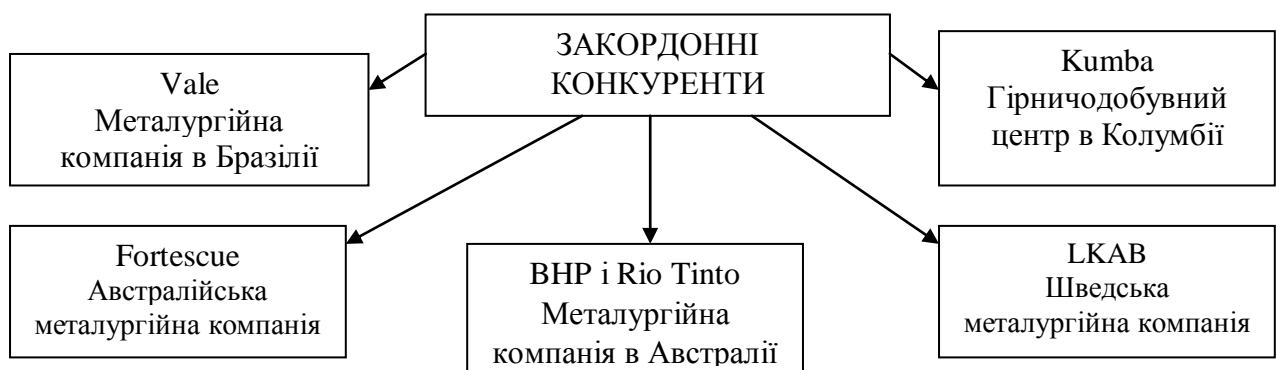


Рисунок 2.3 – Закордонні конкуренти ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором на базі літературних джерел [34-41]

Виробнича структура ПАТ АМКР з наведеною потужністю підрозділів представлена схемою на рис. 2.4.

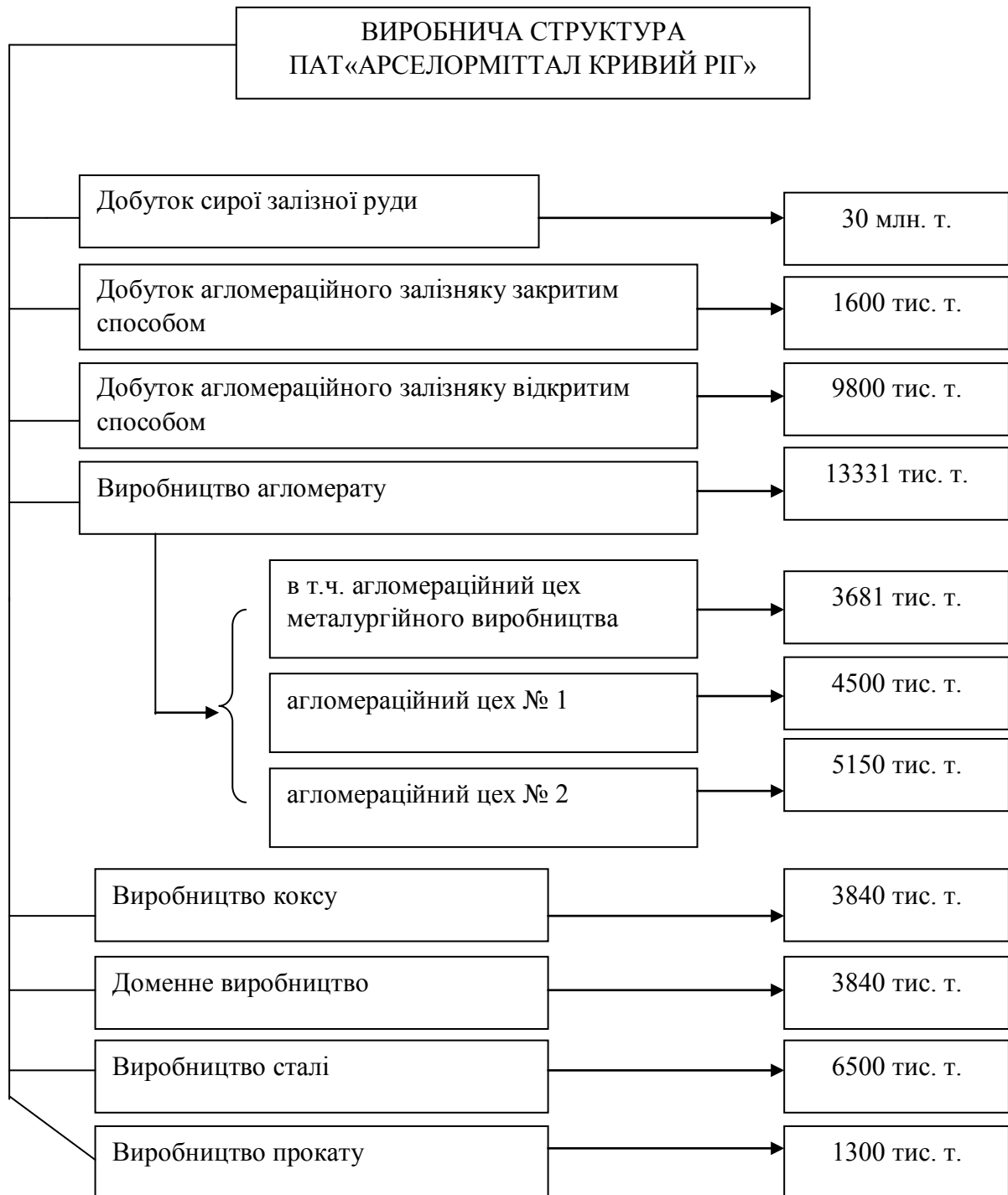


Рисунок 2.4 – Виробнича структура ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

До воєнного вторгнення маршрути поставок продукції ПАТ АМКР були майже во всі регіони світу – це Туреччина, Саудівська Аравія, Індонезія, Китай, Ірак, Єгипет, країни ЄС, вітчизняні споживачі.

Але з 2022 року, логістичні зв'язки порушено, поставка продукції через морські порти не можлива в зв'язку з окупацією портів та ракетні обстріли.

Транспортування залізничним транспортом значно збільшує вартість продукції.

Додаткові витрати на логістику складають \$100 на 1 тону продукції ПАТ АМКР [40].

Із – за вторгнення окупантів, тимчасово призупиняється робота деяких виробничих підрозділів.

Згідно даних з сайту ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2022 – 2023 рр. комбінат отримував значну фінансову допомогу від материнської компанії ArcelorMittal. Але 2024 рік, зі слів генерального директора Мауро Лонгобардо, ПАТ АМКР планує свою діяльність беззбитковою і без допомоги материнської фірми [41].

Динаміка вартості майна наведена нами на рис. 2.5.

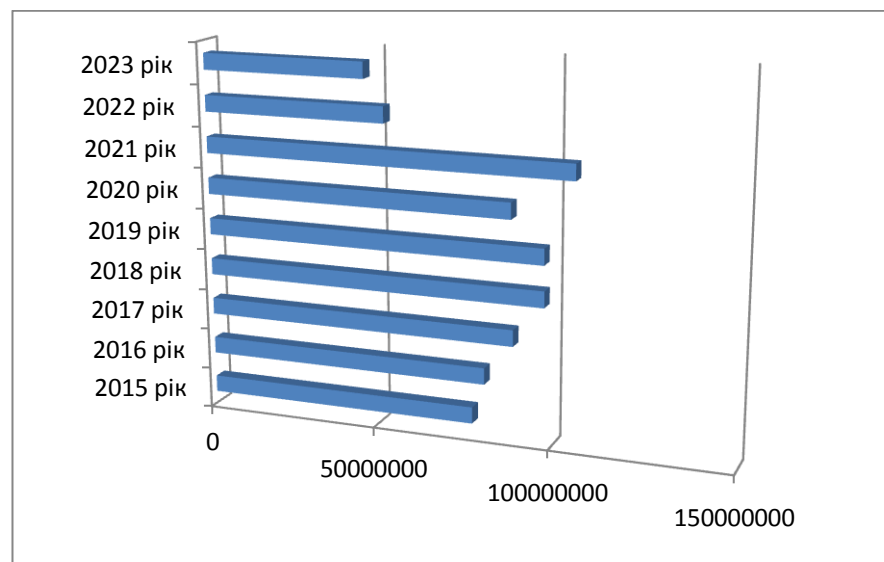


Рисунок 2.5 – Динаміка вартості майна ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2015-2023 рр.

Джерело: Розроблено автором на базі літературних джерел [36-41]

Простежуємо значне зменшення вартості майна ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з часу воєнного вторгнення – 2022 рік в порівнянні з 2021 роком на 5318214 тис. грн. або на 50,21%, та на 451043 тис. грн. (8,83%) в 2023 р. в порівнянні з 2022 р.

Дослідимо динаміку основних техніко – економічних показників діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за даними табл. 2.3.

Перший показник – чистий дохід від реалізації продукції. Його динаміка наступна. Якщо взяти 2017 рік за 100%, то в 2018 р. – 102,68%; в 2019 р.- 94,29%; в 2020 р.- 95,94%; в 2021 р. – 165,15%; в 2022 р. – 66,21%. Згідно офіційного сайту ПАТ для 2023 р. - 63,22% [39]. Така динаміка пояснюється світовою кризою 2019 – 2020 рр., епідемією КОВІД, а після позитивної зміни цього показника в 2021 р. із-за повномасштабного вторгнення окупантів майже вдвічі зменшився чистий дохід від реалізації продукції. Це втрата логістичних маршрутів, поставок сировини, моральне тяжіння працівників, які під постійними обстрілами та знеструмленням працювали.

Обсяги реалізації прокату, як основної продукції ПАТ з наступною динамікою: 2017 рік - 100%, то в 2018 р. – 82,35%; в 2019 р.- 90,20%; в 2020 р.- 84,31%; в 2021 р. – 90,20%; в 2022 р. – 23,53%.

Чисельність працівників з постійною тенденцією до оптимізації, як і на всіх підприємствах гірничо-металургійної галузі. Бажаємо висловити подяку керівництву ПАТ, що все таки в цей важкий період зберегли колектив працівників та всіляко його підтримують. Динаміка чисельності працівників наступна: 2017 рік - 100%, 2018 р. – 88,90%; 2019 р.- 88,58%; в 2020 р.- 83,87%; 2021 р. – 83,76%; в 2022 р. – 74,05%.

Середньомісячна заробітна плата одного працівника залежить від мінімальної заробітної плати, колективного договору та результатів діяльності самого комбінату. Якщо в 2017 р. - 100%, то в 2018 р. – 137,96%; в 2019 р.- 177,39%; в 2020 р.- 195,40%; 2021 р. – 211,13%; в 2022 р. – 217,94%.

Продуктивність праці в натуральних вимірниках з динамікою за період 2017-2022 рр. наступна – 100%; 92,34%; 101,13%;103,56%; 106,95%; 31,56%.

Більш детально питання щодо динаміки заробітної плати та продуктивності праці та причин їх змін ми розглянемо в наступному підрозділі кваліфікаційної роботи – в 2.2.

Таблиця 2.3 – Аналіз основних техніко – економічних показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022

рр.

Показник	Один. вим.	2017р.	2018р	2019р	2020р	2021	2022	Відхилення									
								2018/2017рр		2019/2018рр		2020/2019рр		2021/2020рр		2022/2021рр	
								(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%
Чистий дохід від реалізації	тис.грн	66185876	67963171	62409226	63496684	109303155	43818410	1777295	2,68	-5553945	-8,17	1087458	1,74	45806471	72,14	-65484745	-59,91
Обсяги реалізації прокату	млн.т.	5,1	4,2	4,6	4,3	4,6	1,2	-0,9	-1,76	0,4	9,5	0,3	6,5	0,3	6,98	-3,4	-73,91
Чисельність ПВП	осіб	23256	20674	20600	19504	19480	17221	-2492	-10,72	-74	-0,36	-1096	-5,3	-24	-0,12	-2259	-11,60
Середня зарплата одного працівника	грн	10278,01	14179,38	18226,49	20083	21700	22400	3901,37	37,96	4047,11	28,54	1856,51	10,19	1617	8,05	700	3,23
Продуктивність праці ПВП	тонн	220,80	203,88	223,30	228,67	236,14	69,68	-16,92	-7,77	19,42	9,52	5,37	2,30	7,47	3,27	-166,46	-70,49
Середньорічна вартість ОЗ	тис.грн	46813282	97314998	47393354	49876784	51876899	41355002	5050171,6	107,87	-49921644	-51,29	2483430	5,24	2000115	4,01	-10521897	-20,28
Фондовіддача	грн/грн	1,41	0,70	1,32	1,27	2,106	1,060	-0,71	-50,35	0,62	88,57	-0,05	-0,04	0,836	65,82	-1,046	-0,50
Фондомісткість	грн/грн	0,71	1,43	0,76	0,78	0,47	0,943	0,72	101,41	-0,67	-46,85	0,02	0,03	-0,31	-39,74	0,473	1,006
Дебіторська заборгованість	тис.грн	22927847	19416577	22080986	19143229	25923510	7691347	-3511270	-15,31	2664409	13,72	-2937757	-13,30	6661043	34,79	-18232163	-70,33
Кредиторська заборгованість	тис.грн	17766882	15128805	26771781	26770657	15708076	10940716	-2638077	-14,84	11642976	76,96	-8906097	-33,26	79029194	295,20	-4767360	-30,30
Собівартість реалізов. продукції	тис.грн	56562119	54675902	63503128	58845530	74082626	55284713	-1886217	-3,332	8827226	16,14	-4657598	-7,33	15715774	26,71	-18797913	-25,37
Валовий прибуток	тис.грн	9623757	13287269	-1093902	4651154	35219693	-11464831	3663512	38,07	-14381171	-108,23	5745056	525,18	30568539	166,28	-46684524	-132,55
Операційний прибуток	тис.грн	6669963	11809326	-2750338	2066296	31047537	-50262969	5139363	77,05	-14559664	-123,90	29116634	1058,6	67157158	132,50	-81310506	-261,89
Чистий прибуток	тис.грн	5061847	9509163	-2265232	740902	25219994	-49054070	4447316	87,8	-236032363	-248,21	3006134	132,63	1781092	240,39	-74274064	-294,50

Динаміка зміни показника середньорічної вартості основних засобів наглядно представлена на рис. 2.5.

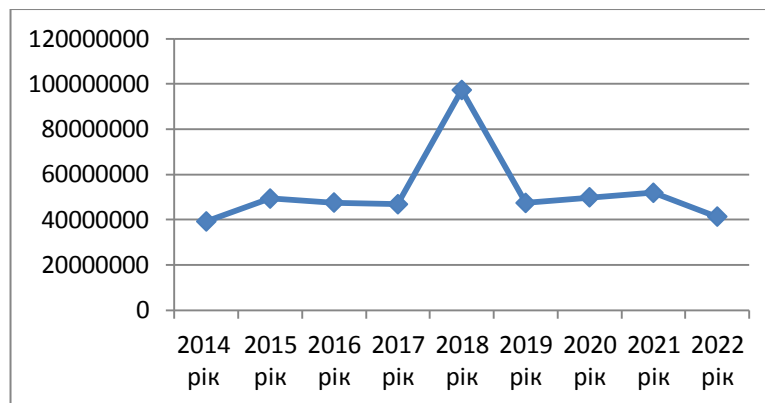


Рисунок 2.5 – Динаміка зміни показника середньорічної вартості основних засобів за 2014 -2022 рр. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором на базі літературного джерела [39]

Середньорічна вартість основних засобів з динамікою за період 2017-2022 рр. наступна – 100%; 207,87%; 101,24%; 106,54%; 110,81%; 88,34%.

На рис. 2.5 відображено значне зростання середньорічної вартості основних засобів, що пояснюється з введенням в експлуатацію коксових батарей №5 та №6, реалізацією проекту модернізації агломераційного цеху №2 (загальні вкладення коштів в модернізацію склали 310 млн. дол. США). Хочемо відмітити, що навіть в час повномасштабного воєнного вторгнення питання модернізації в реалізації – запущена в роботу 6 доменна піч.

До показників, що характеризують ефективність використання основних засобів відносяться показники фондівдачі та фондомісткості.

Відмічаємо наступну динаміку показника фондівдачі – зменшення на 0,71 грн./грн. в 2018 р. в порівнянні з 2017 р.; збільшення на 0,62 грн./грн. в 2019 р. в порівнянні з 2018 р.; зменшення на 0,05 грн./грн. в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; збільшення на 0,836 грн./грн. в 2021 р. в порівнянні з 2020 р.; зменшення на 1,046 грн./грн. в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. (рис. 2.6).

Збільшення показника фондівдачі позитивна зміна для підприємств, так як це позначається на зменшенні витрат і надає підвищити рентабельність виробництва.

Динаміка змін цих показників аналогічна змінам показникам, які ми вже розглянули – довоєнний 2021 рік різке позитивне збільшення та 2022 рік – значне погіршення.

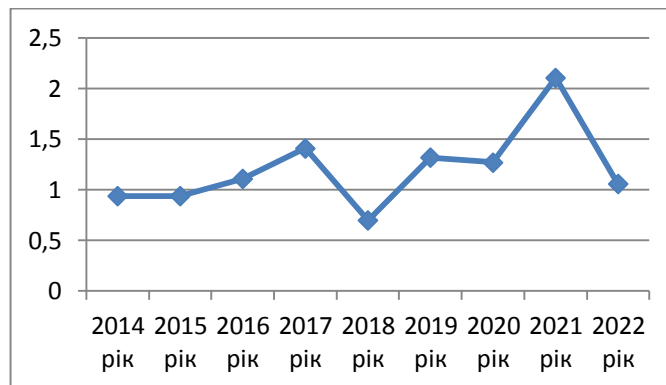


Рисунок 2.6 – Динаміка зміни показника фондівіддачі за 2014 -2022 рр. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором на базі літературного джерела [36]

Показник, який обернений до фондівіддачі, це фондомісткість (обернений до фондівіддачі). Він розраховується як вартість основних фондів, яка припадає на одиницю випущеної підприємством продукції та свідчить про ефективність використання основних фондів суб'єктів господарювання. Відмічаємо наступну динаміку показника фондомісткості – збільшення на 0,72 грн./грн. в 2018 р. в порівнянні з 2017 р.; зменшення на 0,67 грн./грн. в 2019 р. в порівнянні з 2018 р.; збільшення на 0,02 грн./грн. в 2020 р. в порівнянні з 2019 р.; зменшення на 0,31 грн./грн. в 2021 р. в порівнянні з 2020 р.; збільшення на 0,473 грн./грн. в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. (рис.2.7).

Зміни в обсягах реалізації продукції, що пояснюються змінами в світовому попиту на метал, віддзеркалюються на показник дебіторської заборгованості. Безпосередньо наявність дебіторської заборгованості не є критичною подією для виробничої діяльності.

Динаміка показника дебіторської заборгованості наступна: 2017 рік - 100%, 2018 р. – 84,68%; 2019 р.- 96,31%; в 2020 р.- 98,59%;2021 р. – 113,07%; в 2022 р. – 33,54%.

Для оцінки майнового стану ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» визначимо

показники зносу, оновлення та вибуття основних засобів (табл. 2.4).

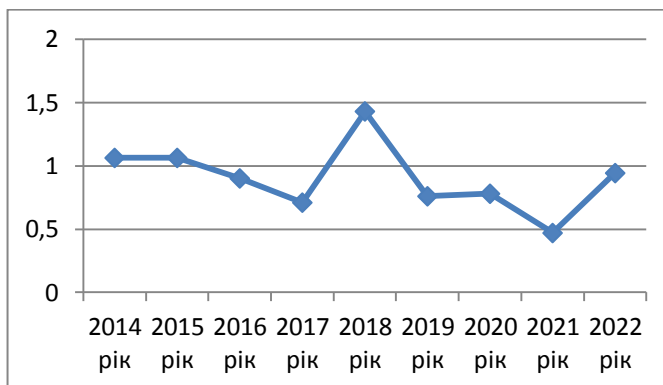


Рисунок 2.7 – Динаміка зміни показника фондомісткості за 2014 -2022 рр. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором на базі літературного джерела [36]

Для оцінки майнового стану ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» визначимо показники зносу, оновлення та вибуття основних засобів (табл. 2.4). Згідно табл. 2.4 визначаємо про накопичення зносу основних засобів, але коефіцієнт вибуття та оновлення основних засобів (окрім 2022 року) свідчать що обсяги введених основних засобів більші ніж виведених, тобто за період 2019-2021 рр. процес оновлення основних засобів на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» активно реалізується.

При розгляді кредиторської заборгованості потрібно виконувати розгляд з дебіторською заборгованістю. Теоретики та практики стверджують, що оптимальний сценарій споживання виробничих ресурсів підприємства – це варіант, коли кредиторська заборгованість буде більша ніж дебіторська. На рис. 2.8 наведено динаміку кредиторської та дебіторської заборгованості ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2014 -2022 рр. І ми простежуємо, що тільки в 2017 році. кредиторська заборгованість перевищила дебіторську на 4287772 тис. грн. , в 2018 р. на 4287772 тис. грн. та в 2021 році на 10215434 тис. грн. (в цей період підприємством залучається значно більше коштів, чим їх відволікається з виробництва, що є позитивною тенденцією).

Динаміка показника кредиторської заборгованості наступна: 2017 рік - 100%, 2018 р. – 85,15%; 2019 р.- 150,68%; в 2020 р.- 176,95%; 2021 р. –103,8%;

Таблиця 2.4 – Показники майнового стану ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2018 -2022 рр.

№ з/п	Показник	Формула розрахунку	Роки					Відхилення					
			2018	2019	2020	2021	2022	2020/2019		2021/2020		2022/2021	
								+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	Коефіцієнт зносу	Сума зносу ОЗ/Первісна вартість ОЗ на початок періоду	0,530	0,554	0,561	0,552	0,620	0,007	1,32	-0,009	-1,62	0,068	12,32
2	Коефіцієнт оновлення ОЗ	Вартість введених ОЗ за звітний період/ Загальна вартість ОВЗ на кінець періоду	0,0011	0,018	0,091	0,099	0,017	0,073	405,55	0,008	8,79	-0,082	82,83
3	Коефіцієнт вибуття ОЗ	Вартість виведених ОЗ за звітний період/ Загальна вартість ОВЗ на початок періоду	0,0015	0,0014	0,0041	0,0044	0,0046	0,0027	192,86	0,0003	7,31	0,002	4,55

в 2022 р. – 61,58%.

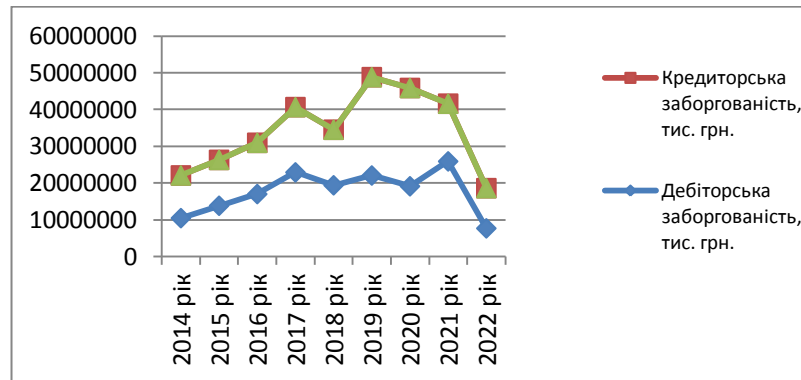


Рисунок 2.8 - Динаміка кредиторської та дебіторської заборгованості за 2014 -2022 рр. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Динаміка показника кредиторської заборгованості наступна: 2017 рік - 100%, 2018 р. – 85,15%; 2019 р.- 150,68%; в 2020 р.- 176,95%; 2021 р. – 103,83%; в 2022 р. – 61,58%.

Визначена динаміка дебіторської та кредиторської заборгованості свідчить про негативні зміни у власному капіталі ПАТ – це 2017-2019рр. та 2022 р. Платоспроможність комбінату обмежена збільшенням дебіторської заборгованості у короткостроковій перспективі, по суті зрівнянням величин дебіторської та кредиторської заборгованостей. Такий процес обмежує фінансові потоки, якими забезпечується виробнича діяльність комбінату та може створити виникнення кризи ліквідності та платоспроможності.

Розглянемо динаміку показника собівартості продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (рис.2.9).

Динаміка цього показника формується відповідно обсягу реалізованої продукції, змін цін на енергоносії, сировину, змін заробітної плати. Наочно визначене, що в 2021 році собівартість реалізованої продукції була найбільша за весь період дослідження. В 2018 р. відмічено зменшення в порівнянні з 2017 р. на 1886217 тис. грн. або на 3,33%; в 2019 р. до 2018 р. збільшення на 8827226 тис. грн. або на 16,14%; в 2020 р. до 2019 р. зменшення на 4657598 тис. грн. або на 7,33%; в 2021 р. до 2020 р. збільшення на 15237096 тис. грн. або на 25,89% та в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. зменшення на 18797913 тис. грн. або на 25.37%.

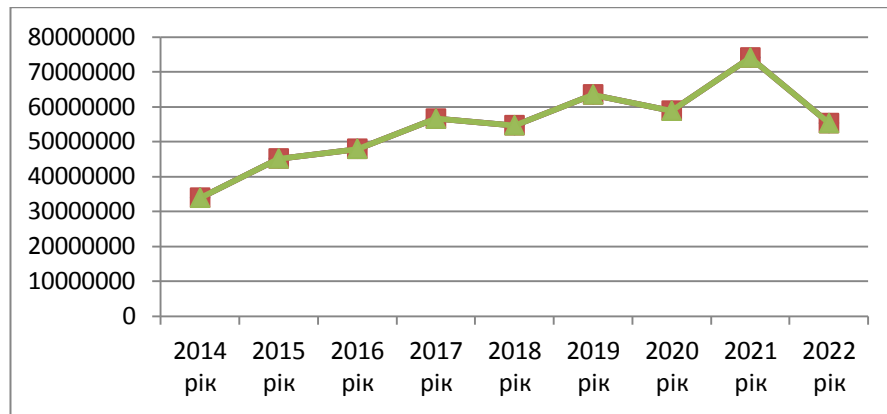


Рисунок 2.9 – Динаміка показника собівартості реалізованої продукції за 2014 -2022 рр. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

А якщо прийняти показник собівартості за 2017 рік - 100%, то в 2018 р. – він становитиме 96,67% від рівня 2017 р.; в 2019 р.- 112,27%; в 2020 р.- 104,04%; 2021 р. – 130,98%; в 2022 р. – 97,74%.

Наступні показники – це показники прибутку. Значення валового, операційного та чистого прибутку графічно представлено нами на рис. 2.10.

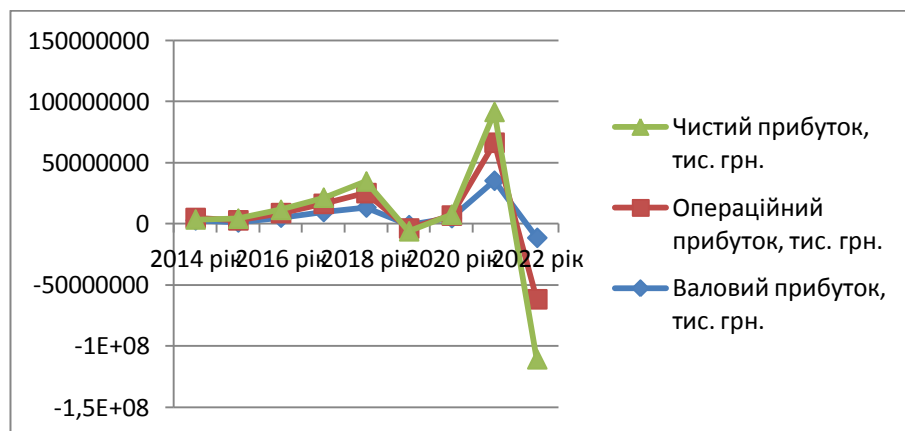


Рисунок 2.10 – Динаміка валового, операційного та чистого прибутку за 2014 -2022 рр. на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором на базі літературного джерела [39]

Від’ємне значення всіх видів прибутку в 2019 р. пояснюється наступним – економічна світова криза, епідемія Ковід, зменшення попиту на продукцію на світовому ринку. Але вже в 2020 році та 2022 році визначаємо позитивну динаміку. В 2021 р. отримано чистого прибутку в розмірі 25219994 тис. грн., що на 24539098 тис. грн. більше, ніж в 2022 році, але в 2022 році ми відстежуємо

від'ємні значення всіх видів прибутку - валового в розмірі 11464831 тис. грн., операційного – 50262969 тис. грн. та чистого – 49054070 тис. грн. Взагалі 2021 рік був оптимістичний для ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та став би плацдармом для отримання ще більше конкурентних переваг. Але всі плани знищені повномасштабним воєнним вторгненням.

За даними GMK CENTER ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» у 2022 році отримало фінансову допомогу від материнської компанії АрселорМіттал більше ніж 600 млн. доларів [43].

Розрахуємо показники рентабельності ПАТ АрселорМіттал Кривий Ріг» (табл. 2.5).

Простежуємо збільшення рентабельності активів за період, що пов'язано зі збільшенням величини чистого прибутку та від'ємні значення показників рентабельності в 2019 та 2022 рр. Рентабельність продажу в 2019 р. (-5,823), в 2022 р. – 20,740; рентабельність активів в 2019 р. (-0,234) та (-1,453) в 2022 р.; рентабельність власного капіталу в 2019р. (-1,456) та (-1,678) в 2022 р).

Рентабельність активів доцільно досліджувати з рівнем інфляції для визначення реального знецінення або підвищення вартості наявних на підприємстві активів.

Проглянемо динаміку ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з рівнем інфляції в Україні за період 2017-2022 рр. на рис. 2.11. за весь період дослідження рівень інфляції був більший ніж рівень рентабельності активів, особливо в 2022 р. – рівень інфляції 126,6% , а активів – (-1,453) - на 128,05% знецінені активи ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Що пояснюється погіршенням як внутрішніх, так і зовнішніх факторів діяльності комбінату із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів на нашу Батьківщину.

Наступним кроком для більш повної оцінки економічного потенціалу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» виконаємо аналіз ліквідності та платоспроможності за даними табл. 2.6 [45].

Ризик ліквідності виникає через неспроможність підприємством виконувати свої зобов'язання.

Таблиця 2.5 – Динаміка показників рентабельності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2018 -2022 рр.

№з/п	Показник	Роки						Відхилення					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2020/2019		2021/2020		2022/2021	
								+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	Рентабельність продажу	13,243	14,566	-5,823	1,259	34,043	-20,740	7,082	121,62	32,784	26,039	-54,783	-160,92
2	Рентабельність активів	0,564	0,877	-0,234	0,823	1,277	-1,453	1,057	451,71	0,454	55,16	-2,730	-213,78
3	Рентабельність власного капіталу	1,453	1,765	-1,456	1,241	1,879	-1,678	2,697	185,23	0,638	51,41	-3,557	-189,30

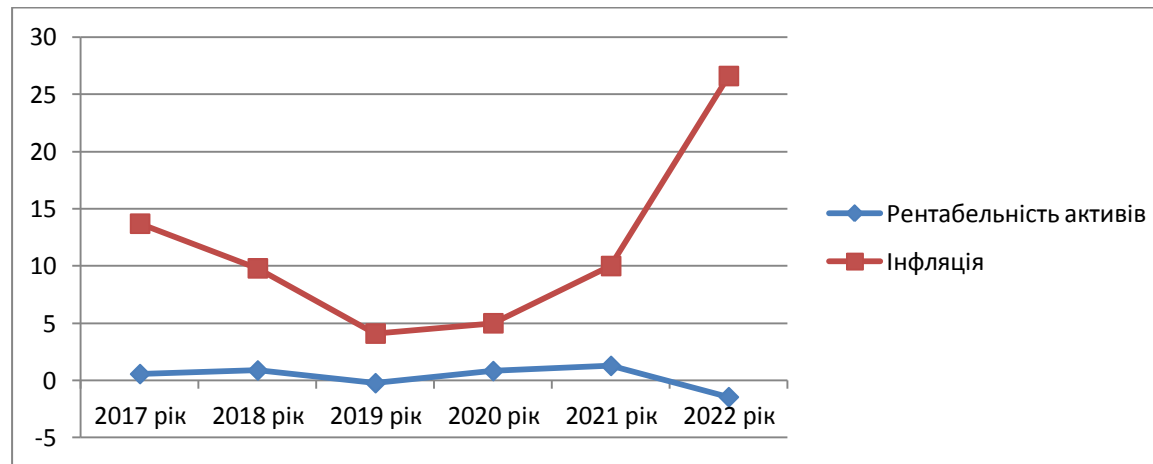


Рисунок 2.11 – Діаграма порівняння рентабельності активів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з рівнем інфляції в Україні за період 2017-2022 рр. [44]

З метою підтримання своєї ліквідності ПАТ АМКР уклало в кінці 2022 року кредитний договір з ЄБРР на 100 млн. дол. США і вже в 2022 році отримали 50 млн. дол. США кредитних фінансових надходжень [46]. ПАТ планує до кінця 2024 р. погасити даний кредит.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності свідчить про можливість компанії негайно погасити свої поточні зобов'язання. Ризик ліквідності виникає через неспроможність підприємством виконувати свої поточні зобов'язання. За весь період дослідження він відповідав нормативному значенню тільки в 2014р. та 2015 р. Найменше значення цього показника в 2019 р. - 0,038.

Коефіцієнт швидкої ліквідності свідчить про можливість негайного погашення своїх зобов'язань не тільки за рахунок грошових коштів, але і очікуваними фінансовими надходженнями. За весь період дослідження цей показник, окрім 2022 р. був в межах нормативного значення. тільки в 2019 р. на межах критичного -1,00 та в 2022 р. 0,85, що менше нормативного значення (>1) і це свідчить що ПАТ АМКР не мало можливість в 2022р. негайно погасити свої зобов'язання не тільки за рахунок грошових коштів, але і очікуваними фінансовими надходженнями.

Коефіцієнт покриття який вказує на достатність оборотних засобів для покриття своїх поточних зобов'язань. Нормативне значення більше 2. Динаміка його мінлива і тільки в 2013 р. (2,035) та в 2018 р. (2,585) він відповідав нормативному значенню.

Частка оборотних активів в активах балансу вказує на питому вагу оборотних засобів в активах підприємства. Цей показник не має нормативного значення, але його динамка позитивна до збільшення [45]. І ми простежуємо таку позитивну тенденцію з 2019 р. по 2022 р. до збільшення цього показника (за весь термін дослідження з 2014 - по 2022 рр. на 0,330).

Фінансова стійкість підприємства забезпечує стабільність його діяльності в довгостроковій перспективі. Розглянемо за даними табл. 2.7 основні показники фінансової стійкості.

Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами свідчить про

Таблиця 2.6 - Аналіз показників ліквідності та платоспроможності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2013-2022 рр.

Показник	Нормат. значення	2013р.	2014р.	2015р.	2016р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2021р.	2022 р.	Відхилення +/-								
												2014/ 2013рр.	2015/ 2014рр.	2016/ 2015рр.	2017/ 2016рр.	2018/ 2017 рр.	2019/ 2018 рр.	2020/ 2019 рр.	2021/ 2020 рр.	2022/ 2021 рр.
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	>0,2	0,141	0,240	0,227	0,201	0,100	0,132	0,038	0,05	0,011	0,05	0,099	-0,013	-0,026	-0,101	00,032	-0,094	-0,012	-0,039	-0,006
Коефіцієнт швидкої ліквідності	>1	1,360	1,258	1,285	1,430	1,445	1,764	1,000	1,27	1,29	0,85	-0,102	0,028	0,145	0,015	0,322	--0,764	0,27	0,02	-0,44
Коефіцієнт покриття	>2	2,035	1,762	1,759	1,945	1,988	2,585	1,372	1,680	1,693	1,612	-0,274	-0,003	0,186	0,042	00,597	--1,213	0,308	0,013	-0,081
Частка оборотних активів в активах балансу		0,234	0,243	0,283	0,333	0,380	0,402	0,378	0,340	0,430	0,564	0,009	0,040	0,049	0,048	0,022	--0,024	-0,038	0,09	0,134

частину оборотних активів, що фінансується за рахунок власних оборотних засобів. Значення цього показника не відповідало нормативному тільки в 2019 р. (-0,001). В інший період простежуємо позитивну динаміку до збільшення. В 2022 р. показник забезпечення власними оборотними засобами мав найбільше значення за весь період дослідження – 0,472.

Коефіцієнт фінансової стійкості є індикатором можливості бути платоспроможними в довгостроковій перспективі. Починаючи з 2020р. цей показник не був в межах нормативного та в 2022 р. досяг найменшого свого значення (0,188) за весь термін дослідження

Коефіцієнт довгострокових зобов'язань свідчить про частину довгострокових зобов'язань в загальній величині джерел фінансування. Нормативне значення менше ніж 2,0 спостерігалось за всі роки дослідження (з 2017 по 2022 рр.). В 2022 р. відмічаємо значне зменшення – на 0,222 в порівнянні з 2021 р. та на 0,170 в порівнянні з 2017 р. Тобто частка довгострокових зобов'язань в загальній сумі джерел фінансування ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з динамікою до стабільного зменшення.

Коефіцієнт автономії свідчить про ступінь залежності підприємства від зовнішніх джерел фінансування. За весь термін дослідження був в межах нормативного значення - більше ніж 0,5, але з мінливою динамікою – негативне зменшення в 2019 р. та 2022р. А взагалі за весь термін дослідження спостерігається негативне зменшення на 0,196 в 2022 р. в порівнянні з 2017 р.; 2022 р. в порівнянні з 2021 р. зменшення на 0,184.

Коефіцієнт фінансової залежності є оберненим до коефіцієнта автономії. Це величина загальної вартості майна підприємства, яка припадає на 1 грн. власного капіталу. З весь термін розгляду цього показника він був більший, ніж нормативне значення (<0,2) з негативною динамікою до збільшення. 2022 р. до 2017р. збільшення на 0,502, в 2022 р. до 2021 р. збільшення на 0,466.

Динаміка рівня показників фінансових результатів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017 – 2022 рр. наведена нами в табл. 2.8.

За даними табл. 2.8 ми ще раз концентруємо увагу на динаміці показників

Таблиця 2. 7 - Аналіз показників фінансової стійкості ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017 – 2022 рр.

Показник	Нормативне значення	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2021р.	2022	Відхилення				
								2018/ 2017рр.	2019/ 2018рр.	2020/ 2019рр.	2021/ 2020рр.	2022/ 2021рр.
								+/-	+/	+/-	+/-	+/-
Коефіцієнт забезпечення власними оборотними засобами (Кзвоз)	>0,1	0,296	0,410	-0,001	0,41	0,44	0,472	0,114	-0,411	0,411	0,03	0,032
Коефіцієнт фінансової стійкості (Кф.с)	>1	2,736	3,213	1,643	0,202	0,709	0,188	0,477	-1,57	-1,441	0,507	-0,521
Коефіцієнт довгострокових зобов'язань (Кд.з)	<2,0	0,285	0,347	0,275	0,320	0,377	0,115	0,062	-0,072	0,045	0,057	-0,262
Коефіцієнт автономії (Ка)	>0,5	0,732	0,763	0,622	0,690	0,720	0,536	0,031	-0,141	0,068	0,030	-0,184
Коефіцієнт фінансової залежності (Кфз)	<0,2	1,365	1,311	1,609	1,449	1,401	1,867	-0,054	0,298	-0,160	-0,048	0,466

Таблиця 2.8 - Динаміка рівня показників фінансових результатів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017 – 2022 рр.

Показник	2017р	2018р	2019р	2020р	2021 р	2022 р.	Відхилення									
							2018/2017рр		2019/2018рр		2020/2019рр		2021/2020рр		2022/2021рр.	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	79423051	81555805	74891071	76196021	126300452	52776412	2132754	2,68	-6664734	-8,17	1304950	1,74	49204431	64,58	-73524040	-58,21
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	66185876	67963171	62409226	63496684	109303155	43818410	1777295	2,69	-5553945	-8,17	1087458	1,74	45806471	72,14	-65484745	-59,91
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	56562119	54675902	63503128	58845530	74561304	55929721	-1886217	-3,33	8827226	16,14	-4657598	-7,3	15715774	26,71	-18797913	-25,37
Валовий прибуток (збиток)	9623757	13287269	-1093902	4651154	46290800	-11464831	3663512	38,07	14381171	108,23	5745056	525	41639646	895,25	-46684524	-132,55
Інші операційні доходи	54896	1331586	1021585	324998	521083	596185	1276690	2325,65	-31001	-23,28	-696587	68,18	196085	60,33	544102	104,42
Адміністративні витрати	2206958	2700633	2567827	2159849	3511390	1805121	493675	22,37	-132806	-4,92	-407978	-15,89	1351541	62,58	-1706269	-48,59
Витрати на збут	59999	50677	63169	48092	109329	42846	-9322	-155,39	12429	24,65	-15077	-23,87	61237	127,33	-66483	-60,81
Інші операційні витрати	741733	58219	47025	710915	605870	797304	-683514	-92,11	-11194	-19,22	663890	1412	-105045	-14,77	291434	48,10
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	6669963	11809326	-2750338	2066296	59283432	-50262969	5139363	77,05	-14559664	-123,29	4816634	1780	57217136	2769,07	-81310506	-261,89
Дохід від участі в капіталі	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші фінансові доходи	70634	78037	572180	22373	195131	25141	7403	10,48	494143	633,21	-549807	-96,09	29987	134,03	-169990	-87,12
Фінансові витрати	387564	525610	525124	1340995	542670	1155305	138046	35,62	-486	-0,09	815871	155,37	-798325	59,53	612635	112,89
Витрати від участі в капіталі	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші витрати	-	-	-	-	-	36169884	-	-	-	-	-	-	-	-	36169884	-
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності	6353033	11361753	-2703282	847674	28272323	-87563017	5008720	78,83	-14065035	-123,79	3550956	131,4	27424649	3235,28	-115835340	-409,71
Чистий прибуток (збиток)	5061847	9509163	-2265232	740902	25280000	-49054070	4447316	87,86	-11774395	-123,82	3006134	132,7	24539098	3312,06	-74274064	-294,50

найважливіший результат виробничої діяльності ПАТ – прибуток, який має від’ємне значення в 2019 та 2022 рр.

Виконаємо узагальнення результатів дослідження даного підрозділу кваліфікаційної роботи.

1. ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є найбільшим вітчизняним гірничо-металургійним підприємством та одним з найбільших підприємств світу з повним виробничим циклом виготовлення продукції – від видобутку сирової руди до виготовлення металопродукції.

2. Час початку роботи підприємства -1936 рік. За цей час підприємство змінювало власників та реструктурувалося.

3. В час повномасштабного воєнного вторгнення расії ПАТ фінансово, технікою та працівниками наближає перемогу ЗСУ.

4. Структура виробництва основних видів продукції майже не змінюється за весь період дослідження - найбільша питома вага припадає на прокат,

5. Виконувати порівняння з вітчизняними конкурентами, на жаль, в цей час майже неможливо, так як більшість із них в час повномасштабного воєнного вторгнення нелюдів-сусідів зруйновані, або знаходяться на тимчасово окупованій території або працюють під постійними ракетними обстрілами.

6. Найбільші закордонні конкуренти – це компанії ВНР та Fortescue (Австрія) та Rio Tinto (британсько- австралійська компанія) та LKAB (Швейцарія). Дані компанії знаходяться на одних конкурентних позиціях з ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» по змісту заліза в добуваємії руді (34,37%).

7. До воєнного вторгнення маршрути поставок продукції ПАТ АМКР були майже во всі регіони світу – це Туречинна , Саудівська Аравія, Індонезія, Китай, Ірак, Єгипет, країни ЕС, вітчизняні споживачі.

Але з 2022 року, логістичні зв’язки порушено, поставка продукції через морські порти не можлива в зв’язку з окупацією портів та ракетні обстріли. Транспортування залізничним транспортом значно збільшує вартість продукції.

Додаткові витрати на логістику складають \$100 на 1 тону продукції ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

8. Згідно даних з сайту ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2022 – 2023 рр. комбінат отримував значну фінансову допомогу від материнської компанії ArcelorMittal. Але 2024 рік, зі слів генерального директора Мауро Лонгобардо, ПАТ АМКР планує свою діяльність беззбитковою і без допомоги материнської фірми

9. Проведений нами аналіз техніко-економічних показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», аналіз фінансових показників, рентабельності, аналіз платоспроможності та ліквідності надають можливість визначити, що 2019 р. та 2022 р. критичні для діяльності комбінату. 2019 рік із-за світової кризи, зменшення попиту на продукцію на світовому ринку, КОВІДУ; а 2022 рік із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів.

В другому підрозділі виконаємо аналіз ефективності використання трудових ресурсів на комбінаті.

2.2 Дослідження ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Однім найбільш важливим чинників конкурентоздатності підприємства є застосована ефективна стратегія управління своїми трудовими ресурсами. Результативність впровадженої стратегії управління трудовими ресурсами віддзеркалює продуктивність праці. Його динаміку наведемо в табл. 2.9 наочно на рис. 2.12 та 2.13. На рис. наочно простежуємо після оптимістичних результатів щодо продуктивності праці в 2021 році як в натуральному, так і в вартісному вираженні в 2022 р. на ПАТ АМКР негативно зменшилася продуктивність праці, що пояснюється подіями, наведеними в першому розділі роботи – повномасштабне воєнне вторгнення окупантів.

Наведемо графічно чисельність персоналу комбінату на рис. 2.14. Ми

Таблиця 2.9 – Динаміка продуктивності праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022 рр.

Показник	2017р.	2018р.	2019р.	2020р.	2021р.	2022	Відхилення									
							2018/2017рр.		2019/2018рр.		2020/2019рр.		2021/2020рр.		2022/2021рр.	
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	66185876	67963171	62409226	63496684	109303155	43818410	1777295	2,68	-5553945	-8,17	1087458	1,74	45806471	72,14	-65484745	-59,91
Обсяги реалізації прокату, млн.т.	5,1	4,2	4,6	4,3	4,6	1,2	-0,9	-1,76	0,4	9,5	0,3	6,5	0,3	6,98	-3,4	-73,91
Середньо спискова чисельність працівників, осіб	23256	20674	20600	19504	19480	17221	-2492	-10,72	-74	-0,36	-1096	-5,3	-24	-0,12	-2259	-11,60
Продуктивність праці ПВП, тонн	220,80	203,88	223,30	228,67	236,14	69,68	-16,92	-7,77	19,42	9,52	5,37	2,30	7,47	3,27	-166,46	-70,49
Продуктивність праці ПВП, тис. грн.	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48	441,40	55,10	-2815,70	-8,57	192,70	6,41	2735,10	85,51	-3389,12	-57,12

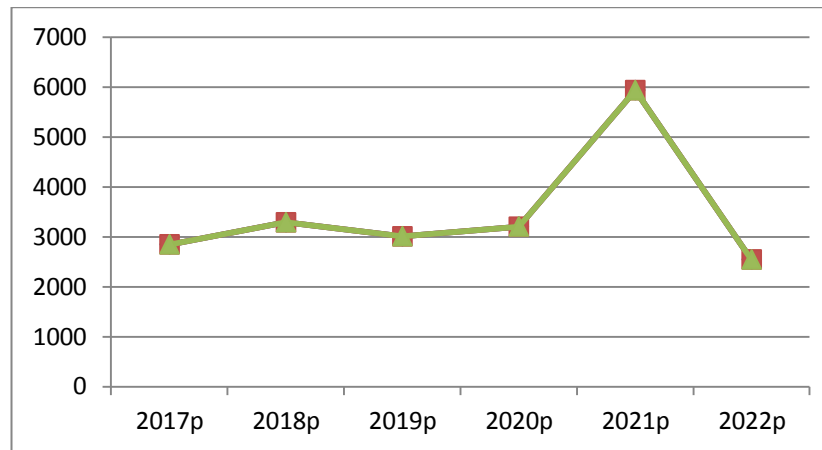


Рисунок 2.12 - Динаміка продуктивності праці в вартісному вираженні на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022 рр., тис. грн.

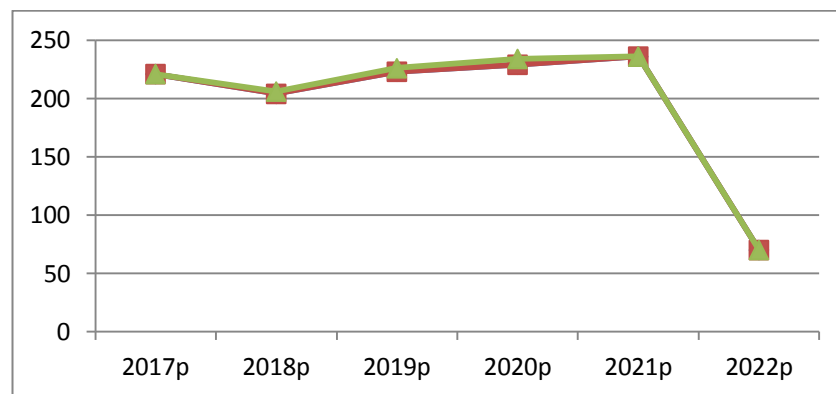


Рисунок 2.13 - Динаміка продуктивності праці в натуральному вираженні на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022 рр., т.

простежуємо тенденцію до постійного зменшення чисельності за весь термін дослідження, що пов'язано з обраною стратегією управління трудовими ресурсами. Індекс зміни чисельності персоналу наведемо в табл. 2.10. така динаміка характерна для всіх споріднених підприємств галузі.

Ми простежуємо, що навіть повномасштабне воєнне вторгнення окупантів не змінило стратегію персоналу – скорочення відбулося, але навіть з меншими темпами, ніж до 2021 р.

Генеральний директор комбінату Мауро Лонгобардо в своїй доповіді наголосив про збереження своїх працівників, навіть при зменшенні обсягу виробництва та періодами 2022 р. при яких виробництво ПАТ було на тимчасовій консервації [47].

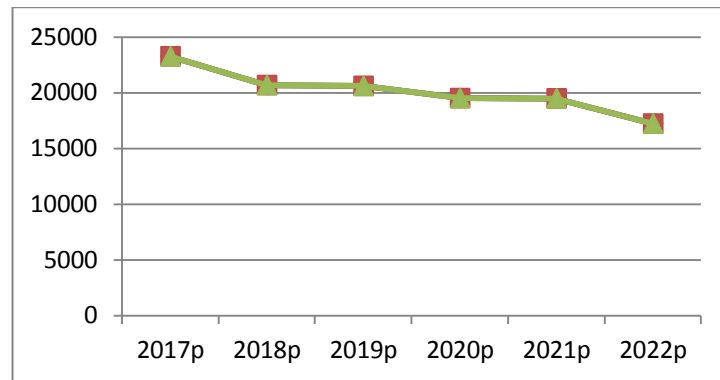


Рисунок 2.14 - Динаміка середньоспискової чисельності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017-2022 рр., осіб

Таблиця 2.10 - Індекс зміни чисельності персоналу на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2013-2022 рр.

Роки	Індекс зміни чисельності персоналу
2018/2017	0,889
2019/2018	0,996
2020/2019	0,947
2021/2020	0,999
2022/2021	0,884

Висновок щодо динаміки продуктивності праці доцільно виконати з розглядом динаміки середньої заробітної плати (табл.2.10 та рис.2.15).

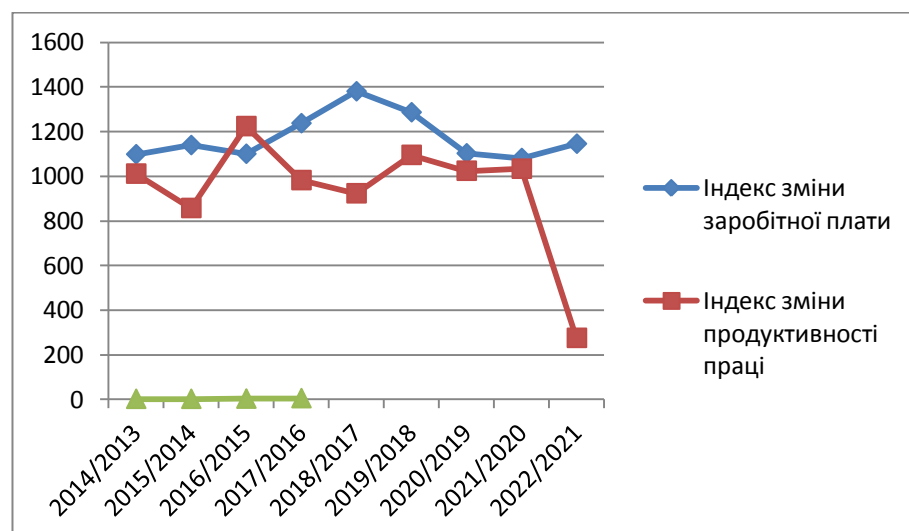


Рисунок 2.15 – Динаміка індексів зміни продуктивності праці та середньої заробітної плати ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2013- 2022 рр.

Таблиця 2.11 – Динаміка індексів змін продуктивності праці та середньої заробітної плати працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з 2013 по 2022 рр.

№з /п	Показник	Роки								
		2014/ 2013	2015/ 2014	2016/ 2015	2017/ 2016	2018/ 2017	2019/ 2018	2020/ 2019	2021/ 2020	2022/ 2021
1	Індекс зміни показника середньомісячної заробітної плати	1,098	1,139	1,100	1,237	1,380	1,286	1,321	1,085	1,0322
2	Індекс зміни продуктивності праці	1,011	0,897	1,224	0,982	0,923	1,095	1,079	1,033	0,295
3	Коефіцієнт зміни - індекс зміни показника середньомісячної заробітної плати/ індекс зміни продуктивності праці	1,086	1,270	0,899	1,260	1,495	1,174	1,224	1,050	3,499

Простежуємо негативне перевищення індексу збільшення показника середньомісячної заробітної плати в порівнянні з індексом продуктивності праці в роки – в 2014 до 2013 рр., 2015 до 2014 рр., 2017 до 2016 рр., 2018 до 2017 рр., 2019 до 2018 рр., 2020 до 2019 рр., 2021 до 2020 рр. Але в 2022 до 2021 рр. дане відношення – 3,499 ніколи не відстежувалося на ПАТ та пояснюється зменшенням продуктивності та рішенням адміністрації зберегти колектив в час війни.

Дослідимо структуру фонду оплати праці (рис. 2.16). В 2022 р. до 50% в – це основна заробітна плата, до 12% - вже гарантовані законом виплати, а 19% - це преміальні виплати, інша частина – інші виплати.

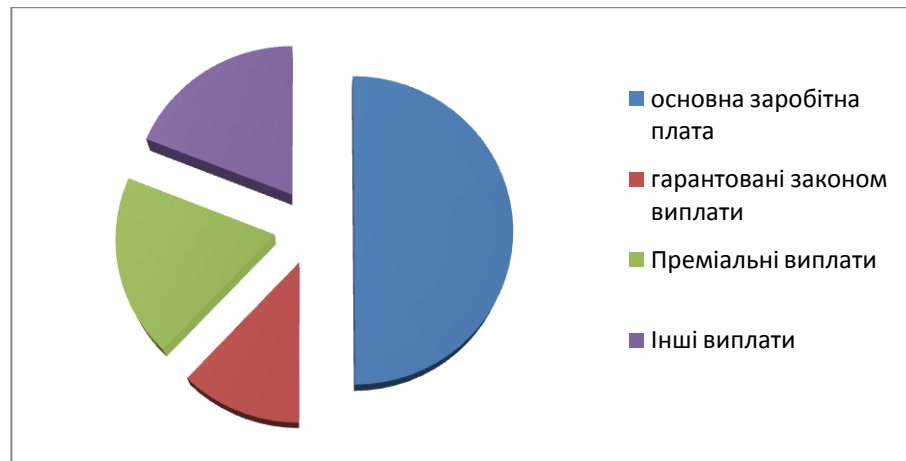


Рисунок 2.16 – Структура фонду оплати праці ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році

За даними з офіційного сайту ПАТ комбінат виплатить працівникам 13-ту заробітну плату в розмірі 50% середньомісячного окладу за фактично відпрацьований час за підсумками роботи 2022 року [48].

З доповіді генерального директора Мауро Лонгобардо з липня 2022 року всі працівники, в тому числі топ менеджмент та іноземці працюють на 2/3 свого навантаження. таке рішення прийнято керівництвом комбінату в зв'язку з перепонами, пов'язаними з повномасштабним воєнним вторгненням окупантів [48].

Для виконання аналізу використання трудових ресурсів проаналізуємо динаміку чисельності персоналу ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за категоріями, статтю та віком згідно даних табл. 2.12 а 2.13, та наочно представимо на рис. 2.17.

Відмічаємо за весь термін дослідження зменшення чисельності працівників ПАТ як загальне, так і за категоріями та за віком. Але за 2022 р. після повномасштабного воєнного вторгнення окупантів індекс зміни персоналу значно змінився в зв'язку з мобілізацією чоловіків та еміграцією жінок. Індекс змін, що наведено в табл. 2.12 – в 2022р. в порівнянні з 2021 р. – 0,884 загальної чисельності працівників; з них робітників – 0,937; керівників – 0,659; спеціалістів – 0,682 та службовців – 0,459. Найбільше зменшення відбулося в категорії службовці. Та за статтю в 2022р. в порівнянні з 2021 р. індекс змін

Таблиця 2.12 - Загальна кількість працівників за віком, статтю та категоріями на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2016-2022рр.

Показник	На кінець							Відхилення									
	2016р	2017р	2018р	2019р	2020р	2021	2022	2018/2017рр		2019/2018рр		2020/2019рр		2021/2020рр		2022/2021рр	
								(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%	(+;-)	%
Середньоспи скова чисельність персоналу, осіб, в т.ч. за категоріями	25012	23256	20674	20600	19504	19480	17221	-2492	-10,72	-74	-0,36	-1096	-5,3	-24	-0,12	-2259	-11,60
робітники	20150	18483	16608	18509	15649	15635	14649	-729	-3,69	-2434	-12,78	-1908	-11,45	-2860	-15,45	-986	-6,31
керівники	2185	2169	1907	1845	1840	1836	1210	-16	-0,73	-1072	-49,42	-62	-3,25	-5	-0,3	-626	-34,09
спеціалісти	2627	2552	2117	2016	1977	1972	1345	-75	-2,85	-435	-17,04	-101	-4,77	-39	-1,93	-627	-31,80
службовці	50	52	42	40	38	37	17	-2	-4,0	-10	-19,32	-2	-4,76	-2	-5,0	-20	-54,0
В т.ч. за статтю																	
чоловіки	17524	17082	14916	14122	13967	13965	12564	-442	-2,52	-2166	-12,68	-794	-5,30	-155	-10,97	-1401	-10,03
жінки	7488	6174	5758	6478	5537	5515	4657	-376	-5,29	-975	-14,48	-720	-12,50	-941	-14,52	-858	-15,56
в т.ч. за віком																	
до 30 років	2840	2914	2342	2256	2176	2267	2166	74	2,60	-572	-19,63	-86	-3,67	-80	-3,67	-101	-4,45
30-50 років	17929	16853	15000	15036	14494	14457	12735	-1076	-6,0	-2453	-14,56	36	0,24	-542	-3,60	-1722	-11,91
старше років 50	4243	3487	3332	3308	2834	2756	2320	184	4,79	-116	-2,87	-24	-0,72	-474	-14,33	-436	-15,82

Таблиця 2.12 – Індеси змін кількості працівників за віком, статтю та категоріями на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» 2016-2022рр.

Показник	Роки						
	2016р	2017р	2018р	2019р	2020р	2021р.	2022р.
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб, в т.ч. за категоріями	1,0	0,929	0,826	0,824	0,778	0,779	0,698
робітники	1,0	0,917	0,824	0,918	0,777	0,776	0,727
керівники	1,0	0,993	0,873	0,844	0,842	0,840	0,554
спеціалісти	1,0	0,973	0,806	0,767	0,752	0,751	0,512
службовці	1,0	1,04	0,84	0,800	0,76	0,74	0,34
В т.ч. за статтю							
чоловіки	1,0	0,975	0,851	0,806	0,797	0,797	0,717
жінки	1,0	0,824	0,769	0,865	0,739	0,737	0,622
в т.ч. за віком							
до 30 років	1,00	1,026	0,825	0,794	0,766	0,798	0,763
30-50 років	1,0	0,940	0,837	0,839	0,808	0,806	0,710
старше 50 років	1,0	0,822	0,785	0,780	0,668	0,650	0,547

чоловіків – 0,900; жінок – 0,844 та за віком – працівники до 30 років – 0,955; 30-50 років – 0,822 та старше 50 років – 0,842.

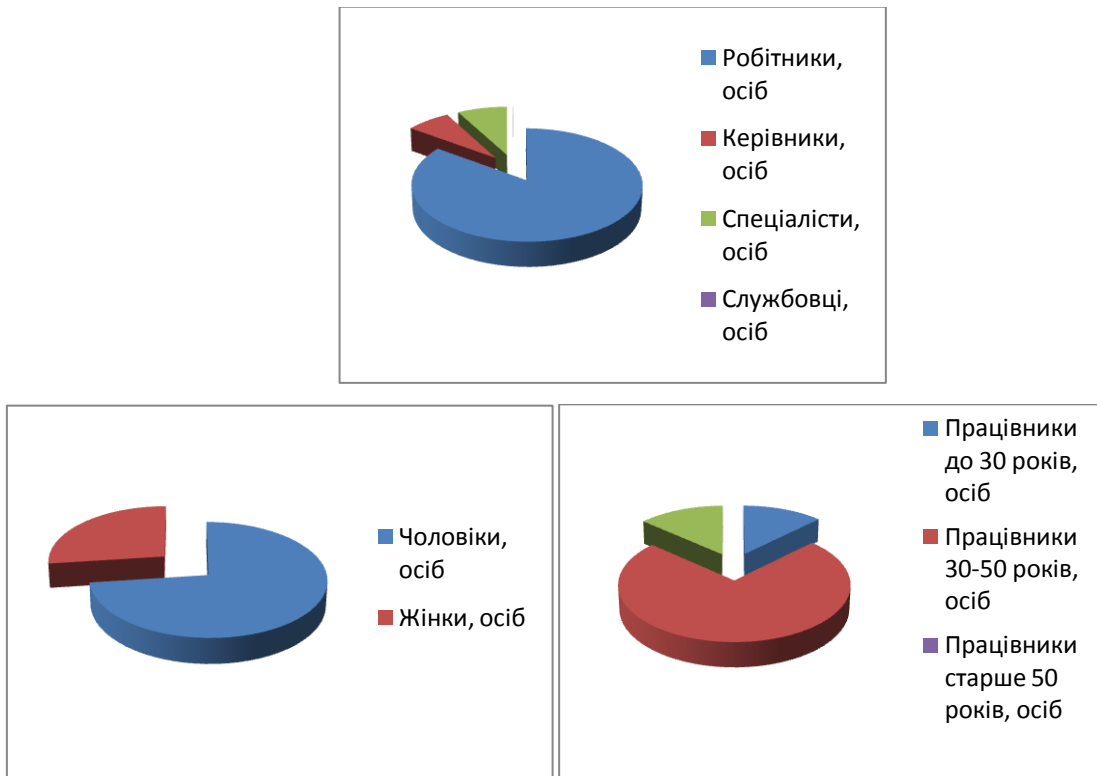


Рисунок 2.17 – Структура кількості працівників за віком, статтю та категоріями на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 році

Джерело: Розроблено автором на базі літературного джерела [41]

Виконаємо дослідження руху працівників. Доцільно таке дослідження проводити з порівняння за попередній період, виявленням причин змін та з порівняння з даними конкурентів та середньогалузевими показниками. Далі в роботі ми наведемо результати анкетування, проведені на комбінаті, на якому будуть висвітлені питання щодо причин руху працівників.

Відмічаємо в 2022р. значна кількість звільнених – 2271 осіб. В це число входять жінки, які евакуювалися після 24 лютого та чоловіки, яким це можливо згідно законодавства. Мобілізовані особи, не отримували заробітну плату з червня 2022 р., але в числі працюючих вони є – це 105 чол. По коефіцієнтам обороту з прийому та звільненню 2021 р. був найбільш оптимальним за весь термін дослідження (вибуло 119 осіб).

Таблиця 2.13 - Рух трудових ресурсів на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2014-2022 рр.

Показник	Роки									Відхилення, за роками									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2018/2017		2019/2018		2020/2019		2021/2020		2022/2021	
										+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%
Прийнято на підприємство (осіб)	320	240	260	79	210	80	72	95	12	131	165,82	-130	-61,9	-8	-10	23	31,94	-83	-87,37
Вибуло з підприємства (осіб), у т.ч.:	420	4338	3838	748	2931	154	1168	119	2271	2183	291,84	-2777	-94,74	1014	658,44	-1049	-89,81	2151	1808,40
мобілізованих									105									105	-
- на навчання	75	120	58	76	89	53	52	59	12	13	17,11	-36	-40,45	-1	-1,89	7	0,13	-47	-80
- по переводу на інше підприємство	48	67	28	43	2000	23	88	24	34	1957	4551,16	-1977	-98,85	65	282,60	-64	-72,73	10	41,67
- за власним бажанням, за порушенням трудової дисципліни	297	289	265	220	138	78	1028	36	2120	-82	-37,27	-60,0	-27,27	920	1179	-962	-96,39	2084	5788,88
Середньоспискова чисельність працюючих (чол.)	28731	25012	24633	23256	20674	20600	19504	19480	17221	-3141	-13,19	-74	-0,36	-1096	-5,32	-2259	-11,60	-2259	-11,60
Коефіцієнти:																			
- обороту з прийому	0,011	0,008	0,011	0,0033	0,010	0,004	0,004	0,0049	0,0070	0,0067	203,03	0,03	3,0	-	-	0,009	22,50	0,0021	42,86
- обороту зі звільнення	0,011	0,151	0,0156	0,031	0,142	0,007	0,06	0,0061	0,1319	0,111	358,06	-0,135	-95,07	0,08	133,3	0,060	99,9	0,126	2062,29

Якісні показники, що характеризують трудові ресурси комбінату, наведені нами в табл. 2.14.

Позитивне зменшення коефіцієнту співвідношення чисельності управлінського персоналу до робітників – за весь період дослідження на 0,064. Але коефіцієнт підвищення кваліфікації в 2022 р. різко негативно зменшився до 0,244 (за весь термін розгляду на 0,512). Найбільше його значення в 2021 р. – це 0,816.

Найбільше значення коефіцієнта плинності кадрів в 2017 р. - 0,945.

Індикаторний показник обсяг виробництва на 1 грн. фонду оплати праці має мінливу динаміку, але в 2022 р. його значення найменше і становить 10,861 грн. на 1 грн. ФОП, що на 24,63 грн. менше року 2021 та на 10,349 грн. 2017 р. (початку терміну дослідження) (рис.2.18).

Стратегія управління трудовими ресурсами на комбінаті розробляється фахівцями департаменту з персоналу, корегується членами наглядової ради та колективним договором.

Стратегія управління трудовими ресурсами ПАТ реалізується за наступними напрямками: підбір персоналу, кадрове адміністрування, розвиток та навчання, організація оплати праці та мотивація, робота з трудовим колективом та громадськістю.

Підприємство щорічно затверджує «План навчання персоналу». Застосовані на комбінаті види навчання – це перепідготовка робітників, отримання другої професії та підвищення кваліфікації. Навчання може проводитися як з повним відривом від виробництва у робочий час, так і без відриву від виробництва у вільний від роботи час. заняття проводяться як індивідуально, так і в групах на базі департаменту з персоналу. В інститутах підвищення кваліфікації, в учбових центрах України, і, навіть, за кордоном. Навчання проводять як співробітники ПАТ, так і викладачі вищих навчальних закладів за договорами, в тому числі і наш університет – Криворізький національний університет. Департамент з управління персоналом щорічно проводить оцінку якості та організації навчання.

Таблиця 2.14 - Показники характеристики якісного стану трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017 – 2022 рр.

Показник	Роки						Відхилення, за роками											
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2018/2017		2019/2018		2020/2019		2021/2020		2022/2021			
							+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%	+/-	%		
Чисельність ПВП (Ч), осіб	23256	20674	20600	19504	19480	17221	-2582	-11,10	-74	-0,36	-1096	-5,3	-2259	-11,60	-2259	-11,60		
Обсяг виробництва основних видів продукції (Q), тис.грн.	6083700 2	63993043	60758798	61938448	120100465	50276433	3156041	5,18	-3234245	-5,32	1179650	1,94	58162017	93,90	-	69824032	-58,14	
Продуктивність праці ПВП, тис. грн. (п.2/п.1)	2555	3095	3042	2663	5933,6	2544,48	540	2,11	-53	-1,71	-379	-12,46	2735,10	85,51	-3389,12	-57,12		
Прошли навчання з проф.перепід. і на курсах цільового призначення, осіб	176	189	153	152	159	42	13	7,34	-36	-	19,05	-1	-0,65	7	4,61	-117	-73,58	
Середньорічна вартість ОФ (Роф), тис. грн.	468132 82	47081804	47393354	49876784	51876899	41355002	5050172	107,87	-49921644	-	51,29	2483430	5,24	2000115	4,01	-	1052189 7	-20,28
Коефіцієнт співвідношення чисельності управл.персоналу до робітників (Куп/р)	0,24	0,26	0,21	0,25	0,373	0,176	0,02	8,33	-0,05	-	19,23	0,04	19,05	0,123	49,20	-0,197	-52,82	
Коефіцієнт підвищення кваліфікації, (Кп. квл.)	0,756	0,914	0,743	0,779	0,816	0,244	0,158	20,90	-0,171	-	18,71	0,036	4,840	0,037	4,750	-0,572	-70,10	
Коефіцієнт плинності кадрів (Кп.к. %)	0,945	0,668	0,378	0,052	0,184	0,123	9,21	815,04	-9,85	-	95,26	5,08	1036,7 3	0,132	253,85	-0,061	-33,15	
Обсяг виробництва основних видів прод. на 1 грн. ФОП	21,21	18,70	13,49	10,99	23,673	10,861	-2,51	-11,83	-5,21	-	27,86	-2,50	-18,53	12,683	53,58	-12,812	-54,12	
Фонд оплати праці, тис. грн.	2868305	3517734	4505588	4700385	5072592	4629005	649429	22,64	987854	28,08	1944797	43,16	372207	7,92	-443587	-8,74		
Фондоозбросність, грн. ОФ/Чсс	2013	2277	2301	2557	2663	2401	264	13,11	-24	-1,05	256	11,13	106	4,14	-262	-9,83		

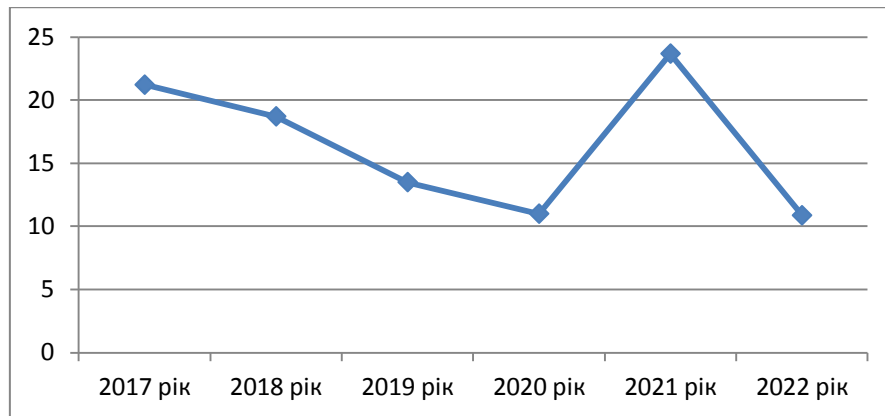


Рисунок 2.18 - Обсяг виробництва на 1 грн. фонду оплати праці ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2017 – 2022 рр.

Департамент з персоналу постійно взаємодіє з «Металургпромом» та Управлінням статистики щодо надання статистичних даних.

Один із напрямів стратегії управління персоналом на комбінаті є формування резерву керівників всіх рангів.

Мотиваційна система передбачає як моральну, так і матеріальну винагороду.

Оплата праці здійснюється згідно затвердженого Положення про оплату праці. заробітна плата виплачується працівникам двічі на місяць.

Якщо розглянути структуру заробітної плати за останні роки, то основна частина заробітної плати майже до 2022 р. стабільна – до 50%., в 2022 р. вона склала 39,22%. Інші види заробітної плати залежать від рішення керівництва щодо виплати (табл. 2.15).

Таблиця 2.15 – Динаміка структури фонду оплати праці на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2019 – 2022 рр.,%

№ з/п	Структурна частина	Роки				Відхилення					
		2019	2020	2021	2022	2020/2019рр.		2021/2020рр.		2022/2020рр.	
						+/-	%	+/-	%	+/-	%
1	Основна частина	46,13	43,31	45,66	39,22	-2,82	-6,11	2,35	5,43	-6,44	-14,10
2	Гарантовано законом	11,67	11,38	11,26	11,30	-0,29	-2,49	-0,12	-0,10	0,04	0,36
3	Премії	18,9	17,54	18,13	17,22	-1,36	-7,20	0,59	3,36	-0,91	-5,28
4	Інші	23,3	27,78	24,98	32,26	4,48	19,18	-2,72	-9,79	7,28	29,14

Простежуємо зменшення частини основної заробітної плати на 14,4% в 2022 р. до 2021 р., а збільшення інших витрат на 29,14% в 2022 р в порівнянні з 2021 р., тому працівник не може планувати свою заробітну плату на наступні періоди.

В 2021 році на комбінаті було проведено дослідження працівників щодо визначення рівня задоволення працею. В табл. 2.16 надаємо склад респондентів, що пройшли опитування, за їх досвідом та посадою.

Таблиця 2.16 - Склад респондентів, що пройшли опитування за їх досвідом та посадою з досвідом роботи від 5 до 10 років

Посада	% опитуваних
Керівники	32,88
Спеціалісти та службовці	32,88
Робітники	34,24
Всього	100

За питаннями в анкеті щодо стабільності в роботі; задоволенням від заохочення як морального, так і матеріального; моральним кліматом в колективі; об'єктивності розподілу заробітної плати; про плани на майбутнє, пов'язані з АрселорМіттал Кривий Ріг, можливо зробити висновок, що працівники поважають турботу ними від керівництва, важливі створення комфортного робочого місця, моральний клімат в колективі та об'єктивна оцінка їх праці.

Виконаємо узагальнення результатів даного підрозділу.

1. Простежено після оптимістичних результатів щодо продуктивності праці в 2021 році як в натуральному, так і в вартісному вираженні в 2022 р. на ПАТ АМКР негативне зменшення продуктивності праці, що пояснюється повномасштабним воєнним вторгненням окупантів.

2.Простежено тенденцію до постійного зменшення чисельності за весь термін дослідження, що пов'язано з обраною стратегією управління трудовими ресурсами. Відмічаємо за весь термін дослідження зменшення чисельності працівників ПАТ як загальне, так і за категоріями та за віком.

3.Генеральний директор комбінату Мауро Лонгобардо в своїй доповіді наголосив про збереження своїх працівників, навіть при зменшенні обсягу

виробництва та періодами 2022 р. при яких виробництво ПАТ було на тимчасовій консервації.

4.Простежуємо негативне перевищення індексу збільшення показника середньомісячної заробітної плати в порівнянні з індексом продуктивності праці в роки – в 2014 до 2013 рр., 2015 до 2014 рр., 2017 до 2016 рр., 2018 до 2017 рр., 2019 до 2018 рр., 2020 до 2019 рр., 2021 до 2020 рр. Але в 2022 до 2021 рр. дане відношення – 3,499 ніколи не відстежувалося на ПАТ та пояснюється зменшенням продуктивності та рішенням адміністрації зберегти колектив в час війни.

5.Досліджено структуру фонду оплати праці. В 2022 р. до 50% в – це основна заробітна плата, до 12% - вже гарантовані законом виплати, а 19% - це преміальні виплати, інша частина – інші виплати.

6. Досліджені показники руху та якості трудових ресурсів ПАТ.

7.Індикаторний показник обсяг виробництва на 1 грн. фонду оплати праці має мінливу динаміку, але в 2022 р. його значення найменше і становить 10,861 грн. на 1 грн. ФОП, що на 24,63 грн. менше року 2021 та на 10,349 грн. 2017 р. (початку терміну дослідження).

Проведене дослідження щодо ефективності використання трудових ресурсів надає можливість зробити висновок, що 2021 рік був для ПАТ результативним, а вже 2022 рік із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів значно погіршив майже всі показники ефективності використання трудових ресурсів.

В наступному розділі кваліфікаційної роботи обґрунтуємо пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

РОЗДІЛ 3
ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОПОЗИЦІЙ З ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
ПАТ «АРСЕЛОРМІТТАЛ КРИВИЙ РІГ»

3.1 Встановлення факторів впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Виконаємо факторний аналіз індикаторного показника ефективності використання трудових ресурсів – продуктивності праці. Дослідження виконаємо за даними табл.3.1.

Визначимо вплив чинників, а саме – виробітку продукції на одного працівника; питомої ваги робітників у загальній чисельності всіх працівників підприємства; середньої кількості днів, які відпрацьовані одним робітником; середньої тривалості робочого дня та середньогодиного виробітку продукції одним робітником за формулою 3.1:

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

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

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

D_p - середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником;

T - середня тривалість робочого дня;

$V_{пр}$ - середньогодинний виробіток продукції на одного робітника.

За даними табл. 3.1 простежуємо, що в 2022 р. в порівнянні з 2021 р. при зменшенні обсягу реалізованої продукції на 58.14% (або на 69823989 тис. грн.); зменшенні середньоспискової чисельності працівників на 2259 осіб (або на

Таблиця 3.1 - Дослідження рівня та динаміки продуктивності праці ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг»

Показники	2021	2022	Відхилення	Темп зростання, %
Обсяг реалізованої продукції, тис. грн.	120100221	50276232	-69823989	-58,14
Середньоспискова чисельність персоналу, осіб	19480	17221	-2259	-11,60
в тому числі робітників, осіб	15635	14649	-986	-6,31
Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма працівниками люд.- дні	4227160	3685294	-541866	-12,89
Загальна кількість днів, відпрацьованих усіма робітниками, люд -дні	3392795	3134886	-257909	-7,60
Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма працівниками, люд.- год.	33817280	29113822,6	-4703457,4	-13,91
Загальна кількість годин, відпрацьованих усіма робітниками, люд.- год.	27142360	24765599,4	-2376760,6	-8,76
Число днів відпрацьованих 1 працівником та робітником, дні	217	214	-3	-1,38
Середня тривалість робочого дня, год.	8	7,9	-0,1	-1,25
Середньорічний виробіток 1 працівника, тис. грн	6165,309	2919,472	-3245,837	-52,64
Середньорічний виробіток 1 робітника, тис. грн.	7681,498	3432,059	-4249,439	-55,32
Середньоденний виробіток 1 працівника, тис. грн.	28,412	13,642	-14,77	-51,99
Середньоденний виробіток 1 робітника, тис. грн.	35,399	16,038	-19,361	-54,69
Середньогодинний виробіток 1 працівника, тис. грн	3,551	1,727	-1,824	-51,37
Середньогодинний виробіток 1 робітника, тис. грн	4,425	2,030	-2,395	-54,12

11,6%); робітників на 986 осіб або на 6,31%; загальна кількість днів, що відпрацьована усіма працівниками зменшена на 541866 люд. – днів або на 13,91 %; загальна кількість днів, що відпрацьована усіма робітниками зменшена на 257909 люд. – днів або на 7,60%; середньорічний виробіток 1-го працівника зменшено на 3245,837 тис. грн. або на 52,64%; а одного робітника зменшено на - 4249,439 тис. грн. або на 55,32%; зменшення середньоденного виробітку працівника на 14,77 тис. грн. або на 51,99% та робітника на 19,361 тис. грн. або на 54,69%; та середнього динного виробітку працівника на 1,824 тис. грн.. або на 51,37% та робітника на 2,395 тис. грн.. або на 54,12%.

Визначимо чи існує зв'язок продуктивності праці з показниками питомої ваги робітників в загальній чисельності персоналу, числом днів, що відпрацював працівник та середньорічним виробітком працівника. Для цього зведемо дані в табл. 3.2 та виконаємо факторний аналіз впливу чинників на продуктивність праці.

За результатами розрахунків табл. 3.2 робимо висновок, що збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в 2022 р. в порівнянні з 2021р. збільшило середньорічний виробіток одного працівника на 395,898 тис. грн.; зменшення кількості днів, відпрацьованих одним робітником за рік зменшило середньорічний виробіток одного працівника на 85,132 тис. грн.; зменшення тривалості робочого дня привело до зменшення середньорічного виробітку на - 161,135 тис. грн. та зменшення середньогодинного виробітку робітника призвело до зменшення середньорічного виробітку одного працівника на 3246.120 тис. грн.

Тобто, нами простежено досить тісний зв'язок продуктивності праці з показниками питомої ваги робітників, числом днів, що відпрацьовано одним працівником та середньорічним виробітком одного працівника. Наступним етапом виконаємо кореляційно-регресивний аналіз та визначимо залежність результативної ознаки від факторів і оцінимо щільність зв'язку.

Таблиця 3.2 – Дослідження впливу чинників на продуктивність праці одного робітника ПАТ«АрселорМіттал Кривий Ріг»

Підстанова	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників	Середнє число днів, відпрацьованих одним робітником	Середня тривалість робочого дня, год.	Середньогодинний виробіток одного робітника, тис. грн.	Середньорічний виробіток одного працівника, тис. грн.	Абсолютні відхилення від впливу факторів	
						Сума, тис. грн.	Найменування чинника
база	0,8026	217	8	4,425	6165,309	--	-
I	0,8506	217	8	4,425	6534,139	368,830	Збільшення питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників
II	0,8026	214	8	4,425	6080,176	-85,132	Зменшення числа днів, відпрацьованих одним робітником
III	0,8026	214	7,9	4,425	6004,174	-161,135	Зменшення тривалості робочого дня
IV	0,8506	214	7,9	2,030	2919,189	-3246.120	Зменшення середнього річного виробітку одного працівника

Для встановлення факторів впливу на ефективність використання трудового потенціалу використаємо кореляційно – регресивний аналіз у вигляді рівняння кореляційного зв'язку та виразимо залежність результативної ознаки від факторів та надамо оцінку щільності зв'язку.

Дані для виконання кореляційного аналізу зведемо в табл. 3.3 та розглянемо щільність зв'язку між продуктивністю праці, заробітною платою та чистим доходом від реалізації продукції.

Для отримання результатів кореляції використаємо функцію КОРЕЛЛ програми EXCEL [49].

Таблиця 3.3 - Вихідні дані для проведення кореляційного аналізу щодо продуктивності праці

Показник	2016 р.	2017р.	2018р.	2019р.	2020р	2021 р.	2022 р.
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (ЧДреал), тис.грн.	52961756	66185876	67963171	62409226	63496684	109303155	43818410
2. Обсяг виробництва основних видів продукції (Q),	50746030	60837002	63993043	60758798	61938448	120100465	50276433
3.Продуктивність праці 1-го ПВП, тн./ос.	224,89	220,80	203,88	223,30	228,67	236,14	69,68
4. Продуктивність праці 1-го ПВП, тис.грн.	2467,296	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48
5. Середня заробітна плата одного працівника	8309,51	10278,01	14179,38	18226,49	20083	21700	22400
6. Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	47924608	56562119	54675902	63503128	58845530	74082626	55284713
7. Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	2704116	5061847	9509163	-2265232	740902	25219994	49054070

Першим кроком розглянемо кореляційний зв'язок між показниками продуктивності праці та середньомісячної заробітної плати одного середньоспискового працівника (табл. 3.4 та 3.5 та рис.3.1 та 3.2).

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

Показники	Позначення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	8309,51	10278,01	14179.38	18226,49	20083	21700	22400
Продуктивність праці, т/ос.	y	224,89	220,80	203,88	223,30	228,67	236,14	69,68
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,4975$						

Коефіцієнт кореляції 0,4975 вказує на помірну силу кореляції, так як помірний коефіцієнт в діапазоні $0,3 \leq |r| < 05$ [50].

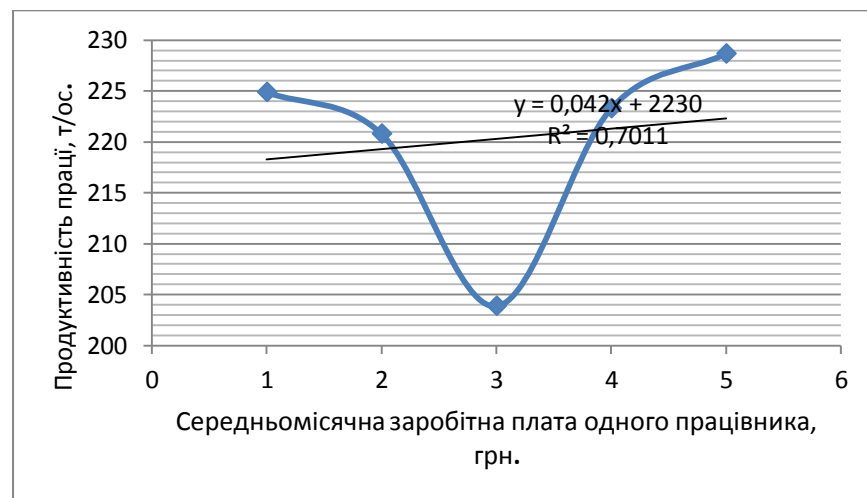


Рисунок 3.1 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках

Джерело: Розроблено автором за допомогою Excel функції КОРЕЛ

Коефіцієнт апроксимації R^2 на діаграмі вказує на достовірність лінії тренду. Його значення 0,7011 вказує, що лінія тренду на 70,11% надійна.

Дослідимо щільність зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос.

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

Показники	Позначення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Середньомісячної заробітної плати одного працівника, грн.	x	8309,51	10278,01	14179,38	18226,49	20083	21700	22400
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	y	2467,296	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,8523$						

Коефіцієнт кореляції вказує на сильну або тісну силу кореляції, так як коефіцієнт в діапазоні $|r| \geq 0,7[50]$.

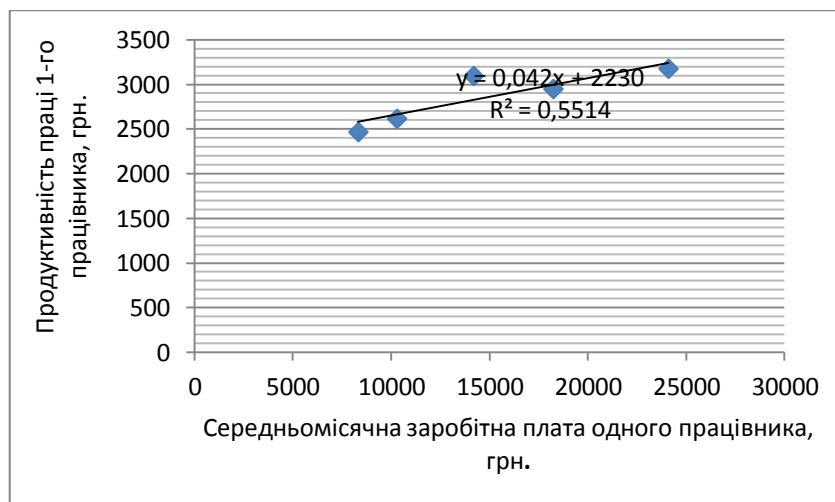


Рисунок 3.2 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в вартісних вимірниках

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ

Коефіцієнт апроксимації R^2 0,5514 вказує, що лінія тренду на 55,14% надійна.

Наступним кроком визначимо кореляційну залежність між показниками продуктивності праці (як в натуральних, так і в вартісних вимірах) та чистим доходом від реалізації продукції (табл. 3.5 та табл. 3.6 і рис. 3.3 та 3.4).

Таблиця 3.6 - Вихідні показники для визначення щільності зв'язку між показниками праці в натуральних вимірниках т/ос. та чистим доходом від реалізації продукції

Показники	Позначення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	x	52961756	66185876	67963171	62409226	63496684	109303155	43818410
Продуктивність праці, т/ос.	y	224,89	220,80	203,88	223,30	228,67	236,14	69,68
Коефіцієнт кореляції		$r = -0,4523$						

Коефіцієнт кореляції $-0,4523$ вказує говорить про низку кореляційну залежність та негативну динаміку [50].

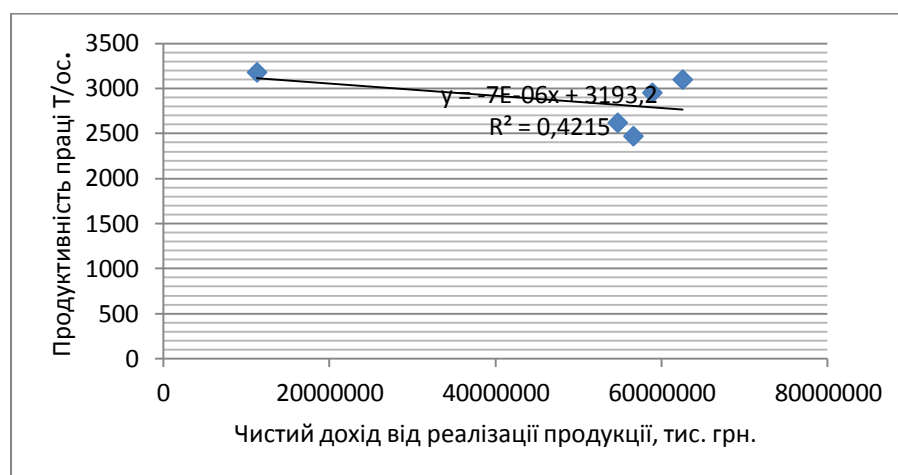


Рисунок 3.3 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками щільності зв'язку між показниками праці в натуральних вимірниках т/ос. та чистим доходом від реалізації продукції

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ

Коефіцієнт апроксимації $R^2 0,4215$ вказує, що лінія тренду на 42,15% надійна.

Знайдемо коефіцієнти кореляції між продуктивністю праці та обсягом виробництва основних видів продукції (табл. 3.7 та рис.3.4).

Таблиця 3.7 - Визначення щільності зв'язку між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та обсягом виробництва продукції

Показники	Позначення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Обсяг виробництва продукції, тис. грн.	x	50746030	60837002	63993043	60758798	61938448	120100465	50276433
Продуктивність праці, тис.грн./ос.	y	2467,296	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,996269$						

Коефіцієнт кореляції $r = 996269$, що вказує на сильну, або тісну кореляційну залежність (при $|r| \geq 0,7[50]$).

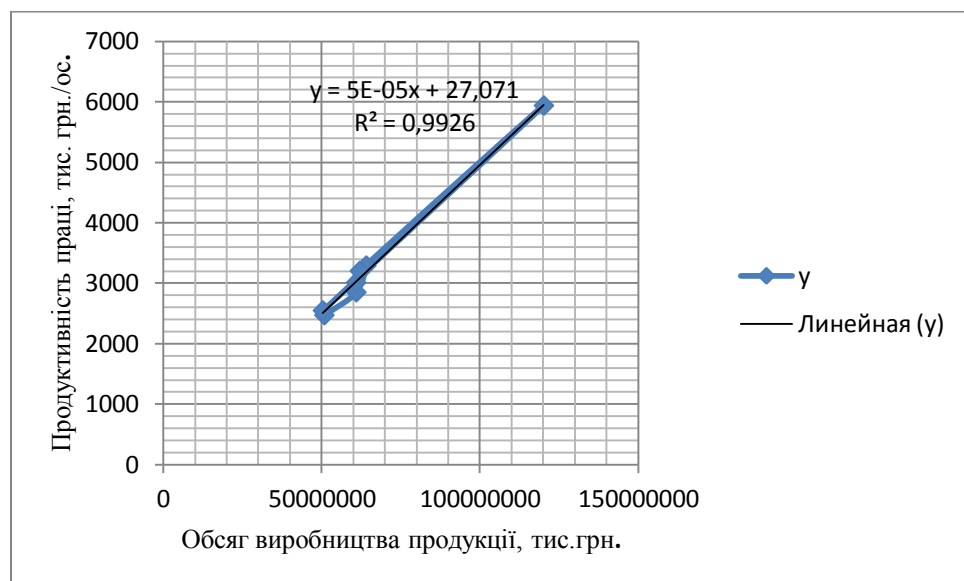


Рисунок 3.4 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та чистим доходом від реалізації продукції

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ

Коефіцієнт апроксимації R^2 0,9926 вказує, що лінія тренду на 99,26%

надійна.

Визначимо кореляційну залежність між собівартістю продукції та продуктивністю праці в вартісному вираженні (табл.3.8 та рис. 3.5).

Таблиця 3.8 - Визначення щільності зв'язку між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та собівартістю реалізованої продукції

Показники	Позна - чення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	x	47924608	56562119	54675902	63503128	58845530	74082626	55284713
Продуктивність праці, тис.грн./ос.	y	2467,296	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,877092$						

Коефіцієнт кореляції $r = 877092$, що вказує на сильну, або тісну кореляційну залежність (при $|r| \geq 0,7[50]$).

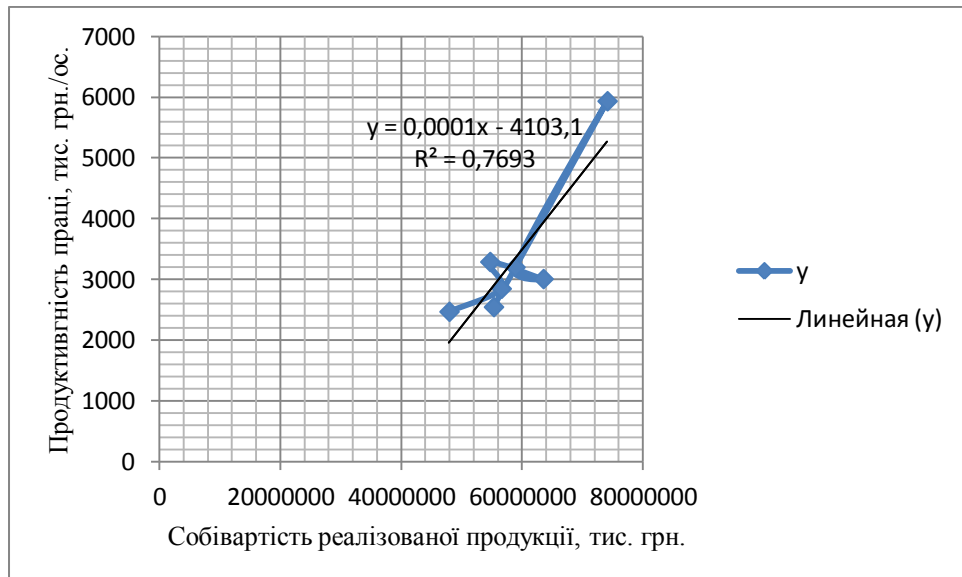


Рисунок 3.5 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та собівартості продукції

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції КОРЕЛ

Коефіцієнт апроксимації $R^2 0,7693$ вказує, що лінія тренду на 76,93% надійна.

Наступну кореляцію проведемо між показниками чистого прибутку (збитку) та продуктивністю праці в вартісному вираженні (табл.3.9 та рис. 3.6).

Таблиця 3.8 - Визначення щільності зв'язку між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та показниками чистого прибутку (збитку)

Показники	Позначення	2016 р	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р
Показник чистого прибутку (збитку), тис. грн.	x	2704116	5061847	9509163	2265232	740902	25219994	49054070
Продуктивність праці, тис.грн./ос.	y	2467,296	2845,97	3287,37	3005,8	3198,5	5933,6	2544,48
Коефіцієнт кореляції		$r = 0,607732$						

Коефіцієнт кореляції $r = 0,607732$, що вказує на помірну кореляційну залежність (при $|r| \geq 0,5[50]$).

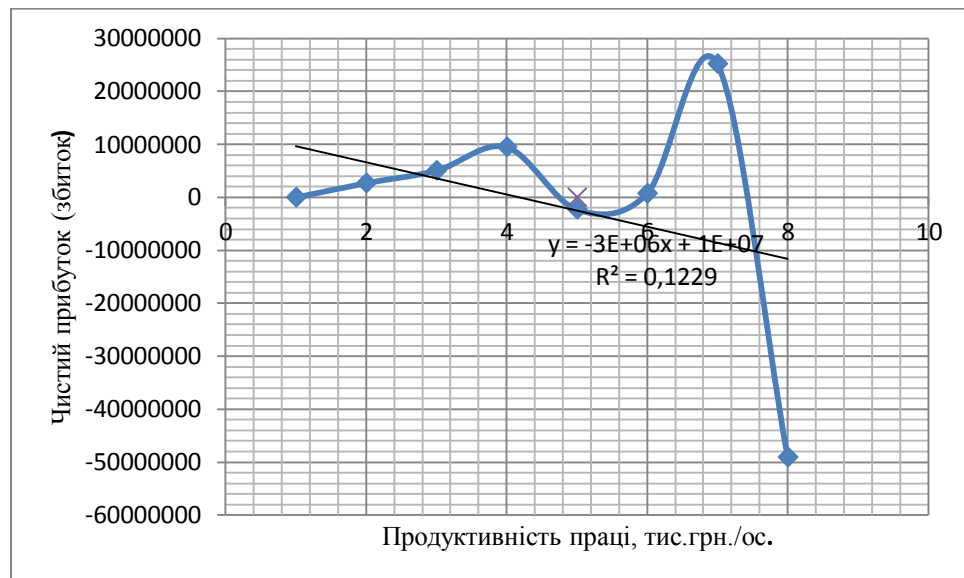


Рисунок 3.6 – Діаграма кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та чистого прибутку (збитку) Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Ексел функції КОРЕЛ

Але коефіцієнт апроксимації R^2 0,1229 вказує, що лінія тренду тільки на 12,29% надійна.

Таким чином, проведені кореляційні дослідження надають можливість надати наступні висновки:

1. Коефіцієнт кореляції 0,4975 вказує на помірну силу кореляції між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в натуральних вимірниках т/ос.

2. Коефіцієнт кореляції 0,8523 вказує на сильну або тісну силу кореляції між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в тис. грн./ос.

3. Коефіцієнт кореляції -0,4523 вказує говорить про низку кореляційну залежність та негативну динаміку між показниками праці в натуральних вимірниках т/ос. та чистим доходом від реалізації продукції.

4. Коефіцієнт кореляції $r = 996269$, що вказує на сильну, або тісну кореляційну залежність між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та обсягом виробництва продукції.

5. Коефіцієнт кореляції $r = 877092$, що вказує на сильну, або тісну кореляційну залежність між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та собівартістю реалізованої продукції.

6. Коефіцієнт кореляції $r = 607732$, що вказує на помірну кореляційну залежність між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та показниками чистого прибутку (збитку).

Найбільша кореляційна залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в тис. грн./ос.

В наступному підрозділі кваліфікаційної роботи розробимо пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів, між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та

обсягом виробництва продукції та між показниками продуктивністю праці в вартісних вимірниках тис. грн./ос. та собівартістю реалізованої продукції.

За виявленими напрями найбільшої залежності будемо пропонувати заходи, щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

3.2 Пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

В сучасних умовах господарювання, ускладнених повномасштабним воєнним вторгненням окупантів, економічною кризою, що визвано епідемією КОВІД, забезпечення прибутковості та конкурентоздатності можливо шляхом забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, досягнення оптимального рівня продуктивності праці.

Широко застосовується моделювання продуктивності праці – прогнозні моделі, когнітивне моделювання продуктивності праці за технологією KAIZEN, факторні моделі (на сучасному етапі для здійснення факторного моделювання продуктивності праці застосовуються економіко-статистичні моделі, зокрема метод ланцюгових підстановок та його похідні (модифікації) – методи відносних і абсолютних різниць, індексний метод та ін. Зазначені прийоми вирізняються простотою, можливістю виявлення функціональних залежностей між факторами та результативним показником, універсальністю); лінійні кореляційні, степеневі та логарифмічні багатофакторні моделі. Превага кореляційної моделі полягає в тому, що більшість показників оцінена у натуральному вимірнику, чим нівелюється вплив зміни цін на основні фактори виробництва.

Для підвищення продуктивності праці як основного індикатора ефективності використання трудових ресурсів підприємства пропонуємо розглянути ефективність впровадження більш гнучкої системи організації

навчання працівників, та удосконалення матеріального стимулювання за наступними напрямками (табл. 3.9).

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» використовує систему матеріального заохочення, яка більше пов'язана з трудовою дисципліною.

В різних країнах використовуються системи заохочення, які мають свої особливості. Так, система Ракера пропонує розподіл додаткової частини заробітної плати на базі середньої величини, визначеної за останні роки.

Таблиця 3.9 – Напрями удосконалення матеріального стимулювання працівників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

№з/п	Пропозиція	Спосіб реалізації	Очікуваний ефект
1	Бонусна шкала матеріального заохочення працівників	Виплати в залежності від виробітку працівника та виконання планових обсягів випуску продукції самого ПАТ	Зростання продуктивності праці
2	Матеріальна відповідальність за дисциплінарні заходи	Використовуються при порушеннях трудової дисципліни	Зміцнення трудової дисципліни – (зменшення кількості простоїв, запізнь, прогулів)
3	Участь працівників (профспілки) у нарахуванні преміальних виплат	При нарахуванні преміальних виплат узгоджується з представником профспілки	Зміцнення соціальної довіри, морального клімату в колективі.
4	Стимулювання інновацій	За раціоналізаторські пропозиції оплачувати працівнику 25% загальної економії.	Збільшення прибутку
5	Оплата за кваліфікацію	Оплату здійснювати не тільки за ту роботу, яку працівником виконує. Але і за ту, яку він може виконати (суміжні професії)	Зростання продуктивності праці, збільшення прибутку

Розподіл з системою Improshare (Ипрошеар) базується на стандартах норм виготовлення і працівник отримує заохочення в випадку зменшення часу в порівнянні зі стандартом. Існує система «відкладених премій», яка

застосовується на підприємствах Франції, Англії, Німеччини. При цій системі заохочувальні виплати накопичуються на банківському рахунку та виплачуються на протязі наступних років. Японські підприємства використовують бонусні виплати.

Пропонуємо ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для підвищення продуктивності праці використати бонусні виплати та бонуси соціального призначення з фонду соціального заохочення, які будуть залежати як від виробітку самого працівника, так і від результатів роботи ПАТ.

В табл. 3.10 наведемо шкалу пропонуємих бонусних виплат.

Таблиця 3.10 - Шкала бонусних виплат працівникам ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в залежності від обсягу виробництва основних видів продукції

Показник	Перевиконання плану, %		
	Збільшення	Збільшення	Збільшення
Обсяг виробництва основних видів продукції (Q), тис. грн	1-5	5-10	10-15
Бонусні виплати	3	5	7

В структурі фонду бонусних виплат створити фонд соціального забезпечення в розмірі 5% - це оплата проїзду в громадському транспорті або на паливо на проїзд на власному транспорті, витрат на харчування на робочому місці, медичне страхування, страхування майна на оплату мобільного зв'язку, надання безкоштовних стоянок для автомобілів, додаткове пенсійне страхування, оплачені вихідні дні та відпустка. Соціальним забезпеченням користуються тільки працівники, які не порушували трудову та виробничу дисципліну.

Положення про створення конусного фонду, в т.ч. соціального потребує щорічного затвердження адміністрацією з профспілкою в колективному договорі.

Останній рік дослідження в нашій роботі – 2022р. Досить песимістичний із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів. Але на сайті ПАТ

«АрселорМіттал Кривий Ріг» прогнозні цифри на 2024 р. досить оптимістичні

За даними GMK CENTER [51] «АрселорМіттал Кривий Ріг» планує збільшити завантаження потужностей до 50%, у 2023 р. виробничі потужності були завантажені на 30%.

На базі цієї інформації плануємо наступні бонусні виплати та ефект від їх запровадження .

Враховуємо прогнози генерального директора ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо обсягів виробництва продукції. плануємо на плановий період збільшит обсяг виробництва основних видів продукції на 10% (на 5027643 тис. грн.), а бонусні виплати становлять 5% від фонду оплати праці, тобто 243022,75 тис. грн.

Таблиця 3.11 - Вихідні дані для планування бонусних виплат ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Показник	2022р	Плановий рік	Відхилення планового року від 2020	
			+/-	%
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (ЧДреал), тис. грн.	4381841	4600933	219092	5
Обсяг виробництва основних видів продукції (Q), тис.грн.	50276433	55304076	5027643	10
Чисельність працівників, ос.	17221	17221	+ _	-
Продуктивність праці 1-го ПВП, тн.	69,68	104,52	34,84	50
Продуктивність праці 1-го ПВП, тис. грн./ос.	2544,48	3816,72	1272,240	50
Середня заробітна плата одного працівника, грн..	22400	23520	1120	5
Фонд оплати праці, тис. грн.	4629005	4860455,04	231450,04	5
В т.ч планує мий фонд бонусних виплат, тис.грн.	-	243022,75	-	-

Ефект від такого впровадження бонусних виплат становитиме:

$$5027643 - 243022,75 = 4784620,250 \text{ тис. грн.}$$

Виконаємо прогнозування планових фінансових показників діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Згідно фінансової звітності за 2017-2022 рр. ПАТ та методу «Екстраполяція на основі плинної середньої» з використанням програми MICROSOFT OFFICE EXCEL та згідно формули 3.1 [52]:

$$\Delta x_t + 1 = \lambda_t x_t + \lambda_{t-1} \Delta x_{t-1} + \lambda_{t-2} \Delta x_{t-2} + \dots + \lambda_{t-(n-1)} \Delta x_{t-(n-1)}; \quad (3.1)$$

де n – кількість років передісторії розрахунків;

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

В табл.3.12 ми навели стандартні коефіцієнти β за роками періоду прогнозу [52].

Таблиця 3.12 – Визначення коефіцієнтів β за роками періоду прогнозу

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

Ми виконаємо прогнозування за п'ять років, тому $\beta = 0,333$.

Тобто, коефіцієнти $\lambda_1 - \lambda_5$ наступні – табл. 3.13:

Таблиця 3.13 – Значення коефіцієнтів $\lambda_1 - \lambda_5$

№з/п	Коефіцієнт	Розрахунок
1	λ_1	$\frac{1 * 0,333}{5} = 0,067;$
2	λ_2	$\frac{2 * 0,333}{5} = 0,133;$
3	λ_3	$\frac{3 * 0,333}{5} = 0,200$
4	λ_4	$\frac{4 * 0,333}{5} = 0,267$
5	λ_5	$\frac{5 * 0,333}{5} = 0,333$

З використанням програми MICROSOFT OFFICE EXCEL функції ПРОГНОЗ прогнозуємо фонд бонусних виплат.

Таблиця 3.14 - Вихідні показники для побудови прогнозних значень бонусних витрат ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Показники	2017р.	2018р.	2019р	2020р	2021 р	2022 р	плановий рік
Фонд заробітної плати, тис. грн.	2868305	3517734	4505588	4700385	5072592	4629005	4860455,04
Бонусні витрати, тис. грн.	143415,25	175886,7	225279,4	235019,25	253629,60	231450.25	243022,75

Коефіцієнт апроксимації R^2 показує достовірність побудованого тренду. В нашому випадку – $R^2 = 0,7993$ говорить про те, що побудована лінія тренду на 79,98% описує вихідні дані по лінійній лінії тренду.

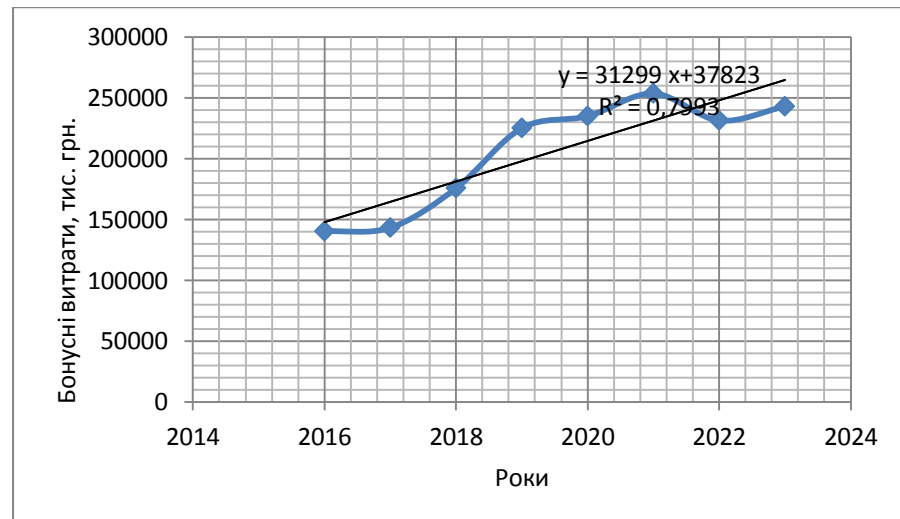


Рисунок 3.7 – Лінія тренду бонусних виплат працівникам ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції ПРЕДСКАЗ

В таблиці 3.15 виконаємо розрахунок бонусних витрат до 2028 року.

Таблиця 3.15 – Прогнозні значення бонусних витрат працівникам ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до 2028 року

№з/п	Роки, x	Величина бонусних витрат, тис. грн. y
1	2	3
1	2015	127662
2	2016	122208

Продовження таблиці 3.15

1	2	3
54	2018	175886,7
5	2019	225279,4
6	2020	235019,25
7	2021	253629,60
8	2022	231450.25
Прогнозні значення бонусних витрат, тис. грн.		
9	2023	$y = 31299 \times 9 + 37823 = 243023$
10	2024	$y = 31299 \times 10 + 37823 = 350813$
11	2025	$y = 31299 \times 11 + 37823 = 382112$
12	2026	$y = 31299 \times 12 + 37823 = 413411$
13	2027	$y = 31299 \times 13 + 37823 = 444710$
14	2028	$y = 31299 \times 14 + 37823 = 476009$

Прогнозуємо величини обсягу виготовленої продукції в вартісному вираженні (використовуємо інформацію з табл. 3.7).

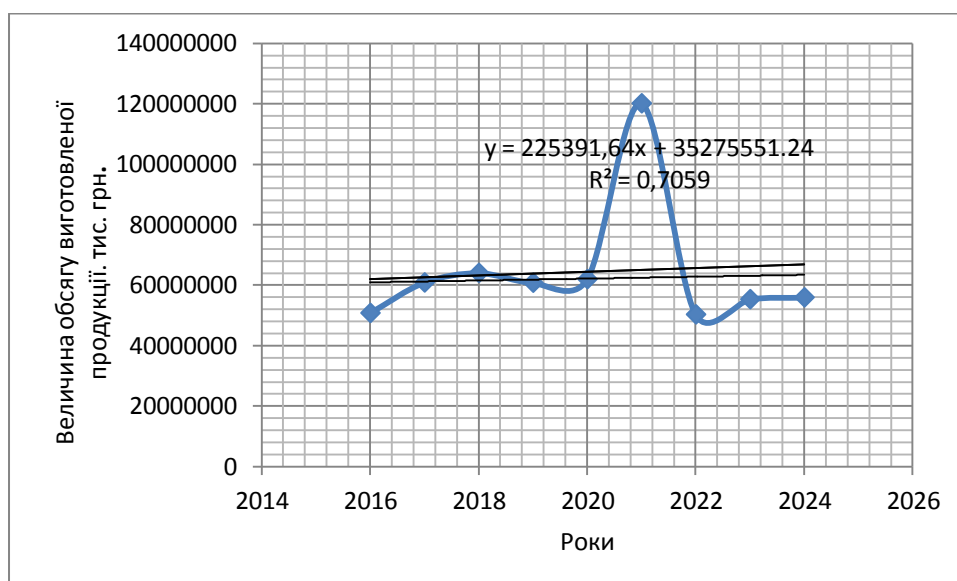


Рисунок 3.8 – Лінія тренду обсягу виготовленої продукції в вартісному вираженні ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Джерело: Розроблено автором за допомогою програми Excel функції ПРiДСКАЗ

R^2 0,7059 говорить про те, що побудована лінія тренду на 70,59% описує вихідні дані по лінійній лінії тренду.

В таблиці 3.16 виконаємо розрахунок прогнозних значень обсягу виготовленої продукції в вартісному вираженні на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»

Таблиця 3.16 – Прогнозні значення обсягу виготовленої продукції в вартісному вираженні ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» до 2028 року

№з/п	Роки, х	Обсяг виготовленої продукції в вартісному вираженні, тис. грн. у
1	2015	49223054
2	2016	50746030
3	2017	60837002
4	2018	63993043
5	2019	60758798
6	2020	61938448
7	2021	120100465
8	2022	50276433
Прогнозні значення обсягу виготовленої продукції в вартісному вираженні, тис. грн.		
9	2023	$y = 2225391,64 \times 9 + 35275551,24 = 55304076$
10	2024	$y = 2225391,64 \times 10 + 35275551,24 = 57529467,64$
11	2025	$y = 2225391,64 \times 11 + 35275551,24 = 59754859,28$
12	2026	$y = 2225391,64 \times 12 + 35275551,24 = 61980250,92$
13	2027	$y = 2225391,64 \times 13 + 35275551,24 = 64205642,56$
14	2028	$y = 2225391,64 \times 14 + 35275551,24 = 66431034,20$

Таким чином, при впровадженні запропонованої нами системи бонусних виплат перевиконання плану обсягу виробництва основних видів продукції на 1% шкали нарахування бонусних виплат плануемий фонд бонусних витрат збільшиться на 5%, то ефект від такого впровадження бонусних виплат в плановому році становитиме:

$$5027643 - 243022,75 = 4784620,250 \text{ тис. грн.}$$

Зведемо прогнозні значення техніко – економічних показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в результаті запропонованої нами програми бонусних матеріальних заохочень (табл. 3.16).

Таблиця 3.17 - Прогнозні значення показників фінансово – економічної діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» в результаті впровадження програми бонусних заохочень

Показник	2022р	Плановий рік	Відхилення планового року від 2020	
			+/-	%
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (ЧДреал), тис. грн.	4381841	4600933	219092	5
Обсяг виробництва основних видів продукції (Q), тис.грн.	50276433	55304076	5027643	10
Чисельність працівників, ос.	17221	17221	+ _	-
Продуктивність праці 1-го ПВП, тис.грн./ос.	69,68	104,52	34,84	50
Середня заробітна плата одного працівника	22400	23520	1120	5
Рентабельність активів	-1,453	1,022	2,475	170,10
Фонд оплати праці, тис. грн.	4629005	4860455,04	231450,04	5
В т.ч планує мий фонд бонусних виплат, тис.грн.	-	243023	243023	-

В результаті створення бонусного фонду оплати праці в розмірі 243023 тис. грн., продуктивність праці 1-го ПВП збільшиться на 50% або на 34,84 тис. грн./ос., чистий дохід від реалізації продукції на 5 % або на 219092 тис. грн. Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

За даним підрозділом роботи формуємо наступні висновки.

1. Пропонуємо ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для підвищення продуктивності праці використати бонусні виплати та бонуси соціального призначення з фонду соціального заохочення, які будуть залежати як від виробітку самого працівника, так і від результатів роботи ПАТ.

2. Враховуємо прогнози генерального директора ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо обсягів виробництва продукції, та плануємо на плановий період збільшити обсяг виробництва основних видів продукції на 10% (на 5027643 тис. грн.), а бонусні виплати становлять 5% від фонду оплати праці, тобто 243022,75 тис. грн. Ефект від такого впровадження бонусних виплат становитиме 4784620,250 тис. грн.

3. З використанням програми MICROSOFT OFFICE EXCEL функції ПРОГНОЗ прогнозуємо фонд бонусних виплат та величини обсягу виготовленої продукції в вартісному та натуральному вираженні.

4. В результаті створення бонусного фонду оплати праці в розмірі 243023 тис. грн., продуктивність праці 1-го ПВП збільшиться на 50% або на 34,84 тис. грн./ос., чистий дохід від реалізації продукції на 5 % або на 219092 тис. грн. Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

ВИСНОВКИ

Завдання дослідження випускної роботи за темою: «Трудові ресурси підприємства та обґрунтування заходів щодо більш ефективного їх використання» виконано, а саме:

- розглянуто теоретичні основи дослідження підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- досліджено та аналізовано показники виробничо-господарської діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- досліджено ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- визначено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- розроблені заходи підвищення ефективності використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг»;
- виконано планування основних показників діяльності ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» з врахуванням запропонованих заходів.

В час повномасштабного воєнного вторгнення росії в умовах воєнного стану вітчизняна законодавча база щодо питання трудових ресурсів змінена

Розглянув напрацювання теоретиків, ми надаємо узагальнене трактування категорії «трудові ресурси».

«Трудові ресурси» - це працездатна частина населення, яка має характеристики (фізичний розвиток, розумові здібності та знання) згідно правового поля та бажання до праці в процесі створення суспільного продукту. Але вона досліджується і в межах окремого підприємства.

ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» є найбільшим вітчизняним гірничо-металургійним підприємством та одним з найбільших підприємств світу з

повним виробничим циклом виготовлення продукції – від видобутку сирової руди до виготовлення металопродукції.

Проведений нами аналіз техніко-економічних показників ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», аналіз фінансових показників, рентабельності, аналіз платоспроможності та ліквідності надають можливість визначити, що 2019 р. та 2022 р. критичні для діяльності комбінату. 2019 рік із-за світової кризи, зменшення попиту на продукцію на світовому ринку, КОВІДУ; а 2022 рік із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів.

Простежено після оптимістичних результатів щодо продуктивності праці в 2021 році як в натуральному, так і в вартісному вираженні в 2022 р. на ПАТ АМКР негативне зменшення продуктивності праці, що пояснюється повномасштабним воєнним вторгненням окупантів.

Простежено тенденцію до постійного зменшення чисельності за весь термін дослідження, що пов'язано з обраною стратегією управління трудовими ресурсами. Відмічаємо за весь термін дослідження зменшення чисельності працівників ПАТ як загальне, так і за категоріями та за віком.

Проведене дослідження щодо ефективності використання трудових ресурсів надає можливість зробити висновок, що 2021 рік був для ПАТ результативним, а вже 2022 рік із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів значно погіршив майже всі показники ефективності використання трудових ресурсів.

Встановлено фактори впливу на ефективність використання трудових ресурсів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

Проведені кореляційні дослідження надають можливість надати висновок, що найбільша кореляційна залежність між показниками середньомісячної заробітної плати одного працівника та продуктивністю праці в тис. грн./ос.

Пропонуємо ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» для підвищення продуктивності праці використати бонусні виплати та бонуси соціального

призначення з фонду соціального заохочення, які будуть залежати як від виробітку самого працівника, так і від результатів роботи ПАТ.

В структурі фонду бонусних виплат створити фонд соціального забезпечення в розмірі 5% - це оплата проїзду в громадському транспорті або на паливо на проїзд на власному транспорті, витрат на харчування на робочому місці, медичне страхування, страхування майна на оплату мобільного зв'язку, надання безкоштовних стоянок для автомобілів, додаткове пенсійне страхування, оплачені вихідні дні та відпустка. Соціальним забезпеченням користуються тільки працівники, які не порушували трудову та виробничу дисципліну.

Останній рік дослідження в нашій роботі – 2022р. Досить песимістичний із-за повномасштабного воєнного вторгнення окупантів. Але на сайті ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» прогнозні цифри на 2024 р. досить оптимістичні

За даними GMK CENTER [51] «АрселорМіттал Кривий Ріг» планує збільшити завантаження потужностей до 50%, у 2023 р. виробничі потужності були завантажені на 30%.

На базі цієї інформації плануємо наступні бонусні виплати та ефект від їх запровадження .

Враховуємо прогнози генерального директора ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» щодо обсягів виробництва продукції. плануємо на плановий період збільшити обсяг виробництва основних видів продукції на 10% (на 5027643 тис. грн.), а бонусні виплати становлять 5% від фонду оплати праці, тобто 243022,75 тис. грн. Ефект від такого впровадження бонусних виплат становитиме 4784620,250 тис. грн.

З використанням програми MICROSOFT OFFICE EXCEL функції ПРОГНОЗ прогнозуємо фонд бонусних виплат та величини обсягу виготовленої продукції в вартісному та натуральному вираженні.

В результаті створення бонусного фонду оплати праці в розмірі 243023 тис. грн., продуктивність праці 1-го ПВП збільшиться на 50% або на 34,84

тис. грн./ос., чистий дохід від реалізації продукції на 5 % або на 219092 тис. грн. Таким чином, запропоновані заходи позитивно вплинуть на прибутковість та конкурентоспроможність ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР /Верховна Рада України зі змінами від 03.09.2019. ВВР. 2019. №38. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%> (дата звернення 12.02.2024).
2. Податковий кодекс України : Закон України від 2011 №29 / Верховна Рада України зі змінами від 21.04.2022. ВВР. 2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення 12.02.2024).
3. Господарський кодекс України: Закон України від 2003 №18 / Верховна Рада України зі змінами від 15.12.2021. ВВР. 2021. №46. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення 12.02.2024).
4. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» – при самостійному визначенні підприємством своєї облікової політики і вибору форми бухгалтерського обліку»: Закон України від 1999 №40 / Верховна Рада України зі змінами від 14.07.2020. ВВР. №49. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text> (дата звернення 12.02.2024).
5. Нормативно-правова база України з інспекції праці. Аналіз і рекомендації. Робочий документ до тристороннього семінару 21 червня 2018 URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_6327 (дата звернення 14.04.2024).
6. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 14.03.2024).

7. Кодекс законів про працю України. Закон України зі змінами і доповненнями від 21.04.2022. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення 14.03.2024).

8. Закон України «Про зайнятість населення. Закон України зі змінами і доповненнями від 21.04.2022. Верховна Рада України. URL: https://don.dcz.gov.ua/publikaciya/zakon-ukrayiny-pro-zaunyatist-naselennya_-24_№_1667-IX_vid_15.07.2021 (дата звернення 14.04.2024).

9. Закон України «Про оплату праці» зі змінами від 27.04.2024 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/z950108?an=101> (дата звернення 18.04.2024).

10. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. зі змінами від 01.10.2023 р. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T269400> (дата звернення 18.04.2024).

11. Закон України «Про внесення змін до статей 21 та 33 Закону України «Про охорону праці» від 4 червня 2009 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1454-17#Te> (дата звернення 18.04.2024).

12. Закон України «Про відпустки» зі змінами від 22.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#> (дата звернення 19.04.2024).

13. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. зі змінами від 16.11.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Tex> (дата звернення 19.04.2024).

14. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 10.07.2003 р. зі змінами від 18.10.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 20.04.2024).

15. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 17.02.2000 р. зі змінами від 22.11.2023 р. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 20.04.2024).

16. Закон України «Про організації роботодавців» зі змінами від 13.12.2022 р. від 10.04. 2014 зі змінами від 13.12.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення 20.04.2024).

17. Реєстр професійних стандартів. URL: <https://data.gov.ua/dataset/ff7599b0-09fc-422b-b8c4-> (дата звернення 03.05.2024).

18. Боденчук Л.Б., Чебану М.П. Трудові ресурси як фактор виробництва. *Modern economics*. 2022. №36. С.19-24. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/labor-resources-as-a-fa> (дата звернення 03.05.2024).

19. Чечель О.М. Історичний розвиток наукових поглядів про ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. №4. С .53-57. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=449&i=13> (дата звернення 05.05.2024).

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

21. Грішнова О. А., Харазішвілі Ю. М., Структура соціальної безпеки людини в умовах війни та її індикатори: матеріали круглого столу 28-30 червня 2023 року «Соціальна безпека людини і умовах війни: сутність, особливості та шляхи забезпечення». Київ-Одеса. 2023. С.21-25. URL: <https://econom.knu.ua/wp-content/uploads/2023/07/> (дата звернення 05.05.2024).

22. Бородіна О. А., Ляшенко В. І. 2022. Повоєнне відновлення економіки: світовий досвід та спроба його адаптації для України. *Вісник*

економічної науки України. Київ. 2022. №1. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/> (дата звернення 05.05.2024).

23. Вакарчук Т.С. «Людський потенціал» та «людський капітал»: порівняльна характеристика. Держава та регіони. 2014. № 1(76). С.62-67. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2014/1_2014/14.pdf (дата звернення 05.05.2024).

24. Качан Є.П., Баб'як Г.П., Запорожан Л.П. та ін. Регіональна економіка: підручник. К.: Знання, 2011. 671 с.

25. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. та ін. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.

26. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: монографія. Кіровоград, 2008. 304 с.

27. Сьомченко В.В., Конєва А.В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України. *Ефективна економіка*. 2021. №4. С.11-15. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816> (дата звернення 05.05.2024).

28. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022-2023: стан, тенденції та перспективи URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення 05.05.2024).

29. Личук Л.І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2017. 311 с. URL: <https://www.pdatu.edu.ua/images/naukova-miznarodna-diyalnist/svr/dis> (дата звернення 15.04.2024).

30. Геращенко І. М. Зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу фірми. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/11104/1/6> (дата звернення 15.04.2024).

31. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis (дата звернення 15.04.2024).

32. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2014. Вип.25. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2014_25_16 (дата звернення 15.04.2024).

33. Невловимий Віаск: Історія запуску нового родовища залізної руди. *GMK CENTER веб-сайт*. URL: <https://gmk.center/ua/posts/shtatna-situaciya-popit-na-ro> (дата звернення 10.04.2024).

34 «АрселорМіттал Кривий Ріг» за час війни виділив понад 650 млн. грн. на підтримку України. URL: <https://gmk.center/ua/posts/arselormittal-krivij-rig-za-chas-vi> (дата звернення 10.04.2024).

35. «АрселорМіттал Кривий Ріг» повідомляє виробничі результати за 2022 рік. URL: <https://metalurg.online/ofitsiyno/arcelormittal-kryvyy-rih-povidomliaie-y> (дата звернення 11.04.2024).

36. Публічне акціонерне товариство «АрселорМіттал Кривий Ріг». Фінансова звітність за 2022 рік. URL: arity-project.info/edr/24432974/finances?current (дата звернення 11.04.2024).

37. «АрселорМіттал Кривий Ріг» розкриває фінансові показники за 2022 рік. URL: <https://metalurg.online/ofitsiyno/arcelormittal-k> (дата звернення 11.04.2024).

38. Укрінформ. Металургійні потужності «АрселорМіттал Кривий Ріг» торік були задіяні менш ніж на третину. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3817701-metalurgijni-potuznosti-arselormittal> (дата звернення 11.04.2024).

39. Сталь із розумом: для людей і планети. URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/> (дата звернення 11.04.2024).

40. «АрселорМіттал» перебуває у складній ситуації – Мауро Лонгобардо. URL: <https://gmk.center/ua/news/arselormittal-perebuvaie-u-sk> (дата звернення 11.04.2024).

41. «АрселорМіттал Кривий Ріг» має намір у 2024 р. досягти беззбитковості й без фін допомоги з боку материнської компанії. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/949734.html> (дата звернення 11.04.2024).

42. Звернення Мауро Лонгобардо, генерального директора «АрселорМіттал Кривий Ріг», до Тижня охорони праці 2024. URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/> (дата звернення 11.04.2024).

43. Для «АрселорМіттал Кривий Ріг» заплановано \$ 130 млн. кап. інвестицій на 2023 рік. URL: <https://gmk.center/ua/news/dlya-arselormittal-krivij-rig-> (дата звернення 11.04.2024).

44. Індекс інфляції (індекс споживчих цін) в Україні. URL: <https://services.dtki.ua/catalogues/indexes/3-indeks-infliaciyi-in> (дата звернення 11.04.2024).

45. Мошенський С.З., Олійник О.В. Економічний аналіз: підручник. Житомир, 2007.704 с.

46. Звіт про управління (звіт керівництва) ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» за 2022 рік. URL: <https://ukraine.arcelormittal.com/wp-content/uploads/2023/12/zvit-> (дата звернення 11.04.2024).

47. Інформація про «АрселорМіттал Кривий Ріг». URL: <https://forbes.ua/profile/arselormittal-kriviy-rig-223> (дата звернення 16.04.2024).

48. «АрселорМіттал» у квітні 2023 року виплатить працівникам 13-у зарплату. URL: <https://gmk.center/ua/news/arselormittal-u-kvitni> (дата звернення 16.04.2024).

49. Функція Excel КОРЕЛЛІ. URL: <https://uk.extendoffice.com/excel/functions/excel-cor> (дата звернення 16.04.2024).

50. Кореляційний аналіз. URL:
<https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/425789/mo> (дата звернення
20.04.2024).

51. ArcelorMittal підвищує ціни на сортовий прокат у ЄС на €20/т. URL:
<https://gmk.center/ua/news/arcelormittal-pidvishhuie-ci> (дата звернення
20.04.2024).

52: Прогнозування в Excel за допомогою лінії тренда. URL:
<https://www.youtube.com/watch?v=owIOFl45lpg> (дата звернення 20.04.2024).