МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра управління персоналом і маркетингу

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему «Організація та оцінка ефективності робочого часу працівників АТ «КЗРК»»

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0513-уп
спеціальності 051 «Економіка»
освітньої програми «Управління
персоналом та економіка праці»
Могилівський В. І.

Керівник д.е.н., професор
Дашко І. М.

Рецензент д.е.н., професор
Андросова О.Ф.

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економічний
Кафедра управління персоналом і маркетингу
Рівень вищої освіти магістерський
Спеціальність 051 «Економіка»
Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____М. М. Іванов

«____»_____року

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ
Могилівському Віктору Ігоровичу
(прізвище, ім'я, по-батькові)

1. Тема роботи «Організація та оцінка ефективності робочого часу працівників АТ «КЗРК»»
керівник роботи Дашко Ірина Миколаївна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом ЗНУ від «29» грудня 2023 року № 2252-с, від «04» жовтня 2024 року № 1512-с

2. Строк подання студентом роботи «11» листопада 2024 року

3. Вихідні дані до роботи: наукові праці та методичні розробки різних вчених щодо питань робочого часу, дані мережі Інтернет, дані власних досліджень, дані про результати діяльності досліджуваного підприємства.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): розкрити теоретичні аспекти планування робочого часу та організації режиму роботи на підприємстві, проаналізувати загальну характеристику підприємства та заходи щодо організації та оцінка ефективності робочого часу у АТ «КЗРК», надати заходи для підвищення ефективності робочого часу_____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 4 рис., 13 табл. і 6 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1	Дашко І. М., професор	05.08.2024 р.	05.08.2024 р.
2	Дашко І. М., професор	09.09.2024 р.	09.09.2024 р.
3	Дашко І. М., професор	03.10.2024 р.	03.10.2024 р.

7. Дата видачі завдання 24 червня 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	24.06.2024 р. – 30.07.2024 р.	виконано
2.	Виконання вступу	01.08.2024 р. – 04.08.2024 р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	05.08.2024 р. – 08.09.2024 р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	09.09.2024 р. – 02.10.2024 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	03.10.2024 р. – 20.10.2024 р.	виконано
6.	Формування висновків	21.10.2024 р. – 27.10.2024 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	28.10.2024 р. – 10.11.2024 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	11.11.2024 р.	виконано

Студент _____ В. І. Могилівський
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ І. М. Дашко
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ Л. А. Бехтер
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: _96_ с., _4_ рис., _13_ табл., _97_ джерел, _4_ додатка.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз ефективності робочого часу на підприємстві та розробка рекомендацій щодо його удосконалення.

Завданнями кваліфікаційної роботи є: вивчення сутності робочого часу та його структури; організація режиму робочого часу; аналіз оперативного обліку робочого часу; вивчення загальної характеристики діяльності підприємства; аналіз господарської діяльності підприємства; організація і оцінка ефективності використання робочого часу; визначення напрямків вдосконалення організації режиму робочого часу; на основі наданих рекомендацій обґрунтувати розроблені пропозиції та розрахувати їх ефективність.

Об`єктом кваліфікаційної роботи є економічна діяльність підприємства України – АТ «Криворізький залізорудний комбінат».

Предметом роботи є організація і оцінка ефективності робочого часу на підприємстві.

Інформаційну базу кваліфікаційної роботи склали статистичні та економічні дані АТ «КЗРК», дані вітчизняної та зарубіжної періодичної літератури, дані офіційних сайтів державних органів України в мережі Інтернет, а також дані статистичних збірників України.

ПЕРСОНАЛ, РОБОЧИЙ ЧАС, ПІДПРИЄМСТВО, РОБОЧИЙ ДЕНЬ, РЕЖИМ, РОБОЧИЙ ДЕНЬ, ТРИВАЛІСТЬ РОБОТИ, ЗМІНА, ФІКСОВАНИЙ ЧАС, ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ

SUMMARY

Qualification work: _96__ pages, _4_ figures, _13_ tables, _97_ sources, _4_ appendices.

The relevance of the topic is due to the fact that any social organization of labor requires the establishment of certain proportions in the consumption of objects and tools of labor, as well as labor itself in the production process. Improvements in equipment, technology and organization of production, acceleration of labor productivity growth are impossible without a deep scientific analysis of the labor process and identification of the dependence of its results on various factors.

The purpose of the qualification work is to analyze the efficiency of working time at the enterprise and develop recommendations for its improvement.

The tasks of the qualification work are:

– studying the essence of working time and its structure;

– organization of working time;

– analysis of operational accounting of working time; studying the general characteristics of the enterprise; analysis of the economic activity of the enterprise;

– organization and evaluation of the efficiency of working time;

– determining areas for improving the organization of working time;

– based on the recommendations provided, justify the developed proposals and calculate their effectiveness.

The object of qualification work is the economic activity of the enterprise of Ukraine – JSC “Kryvyi Rih Iron Ore Plant”.

The subject of the work is the organization and evaluation of working time efficiency at the enterprise.

The information base of the qualification work is made up of statistical and

economic data of JSC “KZHRK”, data of domestic and foreign periodicals, data of official sites of state bodies of Ukraine on the Internet, as well as data of statistical collections of Ukraine.

PERSONNEL, WORKING TIME, ENTERPRISE, WORKING DAY, MODE, WORKING DAY, WORKING HOURS, SHIFT, FIXED TIME, WORKING TIME ACCOUNTING

ЗМІСТ

ВСТУП……. 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ РЕЖИМУ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ……. 11
1.1. Планування робочого часу та його структура……. 11
1.2. Організація режиму робочого часу та його особливості…… 22
1.3. Оперативний облік робочого часу…… 31
1.4. Економічна суть і загальна методологія визначення ефективності на підприємстві…… 35
Висновки до розділу 1 …….. 39
РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЗАХОДИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ У АТ «КЗРК»…… 41
2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства та його фінансовий стан…….. 41
2.2. Організація і оцінка ефективності використання робочого часу на підприємстві…… 61
Висновки до розділу 2…… 70
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧОГО ЧАСУ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАХОДІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ……. 72
3.1. Напрямки вдосконалення організації і оцінки ефективності робочого часу у АТ «КЗРК»……... 72
3.2. Ресурсне і організаційне обґрунтування розроблених пропозицій на підприємстві та розрахунок їх ефективності……... 77
Висновки до розділу 3…… 81
ВИСНОВКИ…… 83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….. 88
ДОДАТКИ…….. 98

ВСТУП

В умовах переходу економіки України до ринкових відносин об’єктивно зростає роль нормування праці як однієї з суттєвих ланок економічного механізму, що визначає ефективність діяльності підприємства. Як свідчить досвід, ефективність використання праці тісно пов’язана з загальними економічними результатами діяльності підприємства, тому надзвичайно актуальним є проведення систематичної роботи зі зниження питомих витрат праці, а тому значно зростає роль і значення нормування праці на підприємстві. Використання прогресивних норм праці в сучасних умовах господарювання стає однією з найважливіших умов економічного добробуту підприємства і конкурентоздатності його продукції.

Ефективність виробничої діяльності, її конкурентоспроможності залежить і від раціонального витрачення всіх видів задіяних ресурсів: живої праці (сировини, матеріалів, енергії, устаткування тощо). Першим етапом на шляху оптимізації витрачення ресурсів є нормування, яке на основі наукових підходів встановлює допустимі межі витрат ресурсів на виготовлення продукції (науково-технічного продукту), зокрема в контексті робочого часу, норм праці. обґрунтування норм праці має здійснюватися з урахуванням технічних можливостей виробництва, враховувати інтенсивність та умови праці для кожної організаційної одиниці.

Нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ними. Будь – які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвищих засобів забезпечення конкурентоздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності

господарювання.

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об’єктів нормування праці. найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу та витрати робочої сили.

Універсальною мірою праці і найширше вживаним об’єктом її нормування є робочий час. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з іншого – для дотримання прав людини на збереження здоров’я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить сорок годин при нормальних умовах праці. в законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій. Для цього застосовується аналіз трудової структури виробничої операції за окремими мікроелементами. Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної чисельності персоналу.

Актуальність вибору теми обумовлена тим, що будь-яка суспільна організація праці вимагає установлення певних пропорцій в затратах предметів і знарядь праці, а також самої праці в процесі виробництва. Удосконалення техніки, технології й організації виробництва, прискорення зростання продуктивності праці неможливі без глибокого наукового аналізу процесу праці і виявлення залежності її результатів від різноманітних чинників.

Для того, щоб процес праці був раціонально організованим, треба знати, яку кількість праці і якої якості необхідно витратити на виконання

окремих елементів виробничого процесу. А це означає, що одним із напрямків науково обґрунтованої організації праці є впровадження у виробництво технічного нормування.

Метою кваліфікаційної роботи є аналіз ефективності робочого часу на підприємстві та розробка рекомендацій щодо його удосконалення.

Завданнями кваліфікаційної роботи є:

– вивчення сутності робочого часу та його структури;

– організація режиму робочого часу;

– аналіз оперативного обліку робочого часу;

– вивчення загальної характеристики діяльності підприємства;

– аналіз господарської діяльності підприємства;

– організація і оцінка ефективності використання робочого часу;

– визначення напрямків вдосконалення організації режиму робочого часу;

– на основі наданих рекомендацій обґрунтувати розроблені пропозиції та розрахувати їх ефективність.

Об`єктом кваліфікаційної роботи є економічна діяльність підприємства України – АТ «Криворізький залізорудний комбінат».

Предметом роботи є організація і оцінка ефективності робочого часу на підприємстві.

Інформаційну базу кваліфікаційної роботи склали статистичні та економічні дані АТ «КЗРК», дані вітчизняної та зарубіжної періодичної літератури, дані офіційних сайтів державних органів України в мережі Інтернет, а також дані статистичних збірників України.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ РЕЖИМУ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.5. Планування робочого часу та його структура

Кожна людина, що уклала з роботодавцем трудовий договір і який став робітником підприємства чи організації, бере на себе зобов'язання додержувати трудову дисципліну і визначений режим роботи. Це значить, що працівник згодний виконувати свої трудові обов'язки з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку підприємства, організації чи установи. Хто і як установлює той час, протягом якого працівник повинний виконувати свої трудові обов'язки? Чи може працівник мати перерви протягом робочого дня і яка їхня тривалість? Ці й інші питання можуть виникнути як у починаючих роботодавців, так і в працівників, що уперше влаштовуються на роботу.

Робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору повинний виконувати свої трудові обов'язки.

Теоретичне розуміння категорії «робочий час» показало на обмеженість наукових публікацій з приводу тлумачення змісту об’єкту дослідження. Науковці Л. Жуков, Г. Завіновська тощо, у своїх працях стверджують, що робочий час – це встановлена на підприємстві тривалість часу, протягом якого працівники повинні виконувати доручені їм роботи [9; 18; 40].

У свою чергу політекономи, такі як Г. Климко, В. Несторенко та інші розуміють під робочим часом систему економічних відносин з приводу використання такого фактору виробництва як робоча сила. Результатом цих

відносин є система розподілу створюваного у виробництві додаткового продукту [26]. Тобто ми бачимо два різних підходи, які відображають погляд науковців-практиків і науковців-теоретиків на розуміння базової економічної категорії.

Поєднання зазначених підходів до визначення економічного змісту робочого часу дозволяє автору стверджувати, що під робочим часом слід розуміти економічну категорію, яка характеризує відношення у сфері виробництва з приводу використання робочої сили і відображає тривалість її залучення у виробничий процес, без взаємозв'язку із обсягами створюваного продукту.

У робочий час входить:

– час простоїв не з вини працівників;

– короткочасні перерви для відпочинку;

– інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалися місце роботи і зарплата.

Як бачимо, робочий час складається з двох взаємозалежних частин: часу роботи і часу перерв.

Час роботи – частина робочого часу, протягом якого виконується визначена робота.

Час перерв – час, що включає в себе регламентовані і нерегламентовані перерви [13, с. 214].

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання, тобто самим роботодавцем. І якщо раніше встановлені на законодавчому рівні норми, що регулюють тривалість робочого часу, були обов'язковим, то в сучасних умовах спостерігається тенденція колективно-договірного й індивідуального (у рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише установлює визначену межу тривалості робочого часу. Так, у відповідності зі ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Така тривалість

робочого часу називається нормальним робочим часом. Причому слід зазначити, що передбачені законодавцем гарантії у відношенні граничної тривалості робочого часу поширюються на працівників підприємств усіх форм власності (ст. 3 КЗпП України) [4, с. 123].

Важливим завданням дослідження чинників використання робочого часу є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють – змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби (рис. 1.1), що береться до уваги передусім у змінному та добовому режимах [18, с. 135].

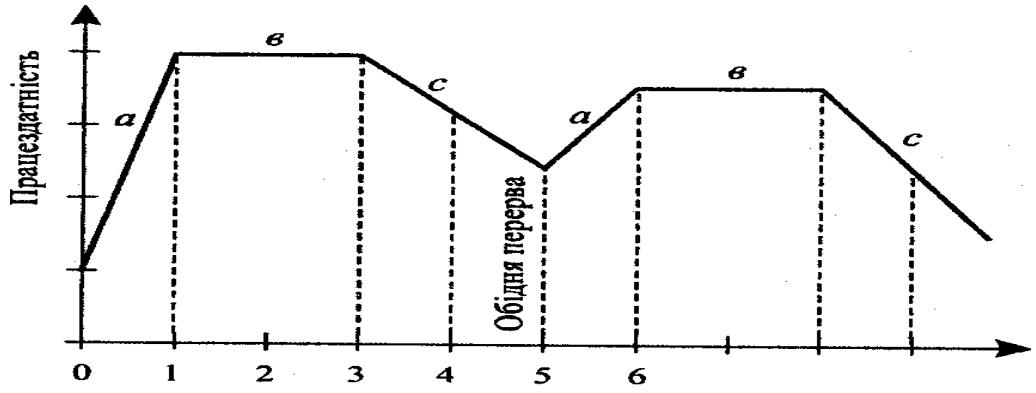


Рисунок 1.1 – Зміна працездатності протягом робочої зміни

а – час входження в роботу;

в – період найбільш сталої працездатності;

с – період втоми

Одним з документів локального характеру, що регламентує час праці і відпочинку (поряд з іншими питаннями, що відносяться до порядку прийому і звільнення, до основних обов'язків співробітників і адміністрації, мірам заохочення і стягнення, а також розголошення службової і комерційної інформації) є Правила внутрішнього трудового розпорядку. У табл. 1.1 представлені типові правила, що відносяться до розділу «Час праці і

відпочинку» [7, с. 310].

Таблиця 1.1 – Година праці та охорона відпочинку, згідно Правил внутрішнього розпорядку

№ п/п	Типові правила			
1	В організації встановлюється 5-ти денний робочий тиждень з вихідними днями у суботу та неділю. Загальна тривалість робочого тижня відповідно до трудового законодавства складає 40 годин.			
2	Праця у вихідний день в силу виробничої необхідності працівнику компенсується зі згодою сторін надання іншого дня відпочинку чи у грошовій формі, але не менше чим в подвійному розмірі.			
3	Режим	Працівники		Службовці
		І зміна	І І зміна	зміна
	Початок роботи	7.00	15.30	8.00
	Перерва на обід	11.00- 11.30	19.30- 20.00	12.00-12.30
	Закінчення роботи	15.30	24.00	16.30
4	Допускається зі згодою з безпосереднім керівником зміщення початку і закінчення робочого дня, але не більше ніж на 2 години.			
5	В цілях виконання безперервності технологічного процесу допускається зміщення часу обідньої перерви.			
6	Співробітник, залишуючи робоче місце повинен поставити про це в відомість безпосереднього керівника або зробити відмітку в «Журналі реєстрації робочого часу спів робітників».			
7	Адміністрація має право направляти співробітника в службове відрядження на строк не більше ніж на сорок днів, не враховуючи часу знаходження працівника в дорозі.			
8	З письмової згоди співробітника він може бути відряджений на інше місце роботи на період від трьох місяців до одного року (ста жировка обмін досвідом, робота за кордоном).			
9	Щорічна відпустка за перший рік може бути надана після минання шести місяців. Щорічна відпустка за другий і наступні роки надається співробітнику у будь який час робочого року відповідно з графіком надання відпусток.			
10	Протяжність щорічної сплачуваної відпустки встановлюється в розмірі не менше 24-х календарних днів.			
11	Підприємства, організації, установи з обліком підприємницьких і фінансових можливостей можуть надавати відпустки більшої протяжності за рахунок приєднання додаткових відпусток до відпустки у 24 календарних дня.			
12	Співробітник має право на додаткову короткочасну відпустку зі збереженням заробітної плати в таких випадках: вступання в шлюб, народження в родині дитини, вступання в шлюб близьких родичів, смерть близьких родичів.			
13	Зі згодою з адміністрацією співробітник має право на адміністративну відпустку без збереження заробітної плати.			
14	Наукові співробітники при підготовці дисертації та написанні монографії мають право на творчу відпустку зі збереженням заробітної плати.			
15	Члени дирекції та керівників підрозділів мають право на один творчий день у місяць (квартал) зі збереженням заробітної плати для підвищення кваліфікації. Ці дні можуть накопичуватися для проведення цільового навчання.			

Поряд з нормальним робочим часом розрізняють такі види робочого часу, як скорочений і неповний робочий час. Скорочений робочий час передбачається законодавцем у ст. 51 КЗпП України стосовно до роботи у визначених умовах і для окремих працівників [2, с.681].

Для працівників, праця яких протікає на роботах зі шкідливими умовами, установлюється скорочена тривалість робочого часу – від 24 до 36 годин на тиждень.

Перелік таких робіт і тривалість робочого часу при їхньому виконанні передбачені «Списком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в який надає право на додаткову відпустку і скорочений робочий день».

Даний список обов'язковий для всіх підприємств, установ, де маються види робіт, професії і посади, зазначені в ньому. Варто звернути увагу на те, що у відношенні скороченого робочого часу акти Госкомпраці СРСР і ВЦСПС від 25.10.74 р. і 21.11.75 р., продовжують діяти. Право на скорочений робочий день виникає, якщо працівник виконує роботи в шкідливих умовах праці не менш половини робочого дня. Законодавством установлений скорочений (36-годинна) робочий тиждень для деяких категорій працівників, трудова діяльність яких зв'язана з особливим характером праці (наприклад, педагогічні працівники, медичні працівники й ін.) або станом здоров'я (деякі категорії інвалідів). Для осіб, що працюють на Чорнобильської АЕС і в зоні відчуження, установлений 36-годинний робочий тиждень (Постанова Кабінету Міністрів України від 29 лютого 1996 р. «Про компенсації і пільги обличчям, що працюють на Чорнобильської АЕС і в зоні відчуження») [5].

Як працівники, так і роботодавці зобов'язані дотримуватися нормативів робочого часу, тобто встановлену законом норму постійної тривалості робочого часу на визначений календарний період (рис. 1.2).

Такими нормативами робочого часу є:

– норма робочого часу – це встановлена законом, колективним чи трудовим договором для даного працівника тривалість його робочого часу за

визначений календарний період – день, тиждень, місяць;

– робочий день – це тривалість робочого часу, яка вимірюється в годинах і хвилинах протягом доби;

– робочий тиждень – тривалість робочого часу в протягом календарного тижня.

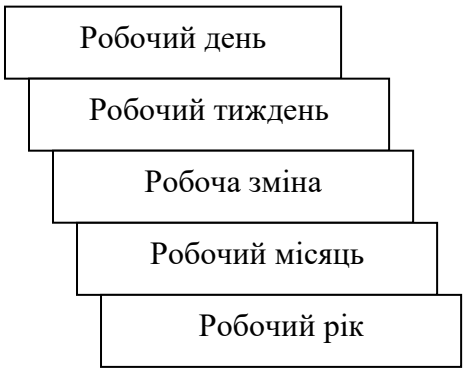


Рисунок 1.2 – Основні нормативи робочого часу

Звичайно застосовуються два види рабочого тижня: 5-денна з двома вихідними днями і 6-денна з одним вихідним днем. Рішення про введення 5- чи 6-денний рабочого тижня приймається власником разом із профсоюзним органом з урахуванням специфіки роботи, думки трудового коллектива і за узгодженням з місцевою радою. 40-годинна гранична норма робочого часу повинна дотримуватися при 5- і 6-денному робочому тижню. При 6-денному робочому тижні тривалість робочого дня напередодні вихідного дня не може перевищувати 5 часів (ст. 53 КЗпП України), а напередодні святкових і неробочих днів – скорочується на одну годину [2, с. 652].

Робоча зміна – це тривалість праці працівників протягом доби, передбачена в порядку локанального регулювання графіками роботи відповідно з нормою робочого часу облікового періоду. Тривалість зміни може не збігатися з тривалістю робочого дня. Найчастіше тривалість зміни триває 8 годин, але в середньому за обліковий період тривалість змінної роботи повинна відповідати, наприклад, місячній нормі робочого часу.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, повино відбуватися через кожний робочий тиждень у годинни, визначені графіками змінності.

Стаття 59 КЗпП України передбачає, що тривалість перерви в роботі між змінами повинна бути не менш подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на.обід) [5].

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Чи припустима менша тривалість робочого часу (робочого дня).

Розглянемо приклад. Група працівників одного з промислових підприємств великого обласного центра, зайнятих на роботі в II зміну, не встигала на суспільному транспорті повертатися додому, оскільки до закінчення їхньої зміни суспільний транспорт, у тому числі і метро, уже не працював. З ініціативи профкому в колективний договір заводу, за згодою керівника підприємства було включене положення про скорочення тривалості робочого часу на 1 годину зі збереженням середнього заробітку для працівників, зайнятих на роботі в II зміну, що давало їм можливість повертатися додому, користуючись суспільним транспортом. Трудовим законодавством (ч. 2 ст. 50 КЗпП України) передбачено, що підприємства й організації при висновку колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу, чим передбачене ч. 1 ст. 50 КЗпП України. Крім того, тривалість робочого часу можна скоротити і за трудовим договором. Згідно ст. 56 КЗпП України за згодою між працівником і власником чи уповноваженим їм органом може встановлюватися неповний робочий день чи неповний робочий тиждень як при прийнятті на роботу, так і згодом. Про неповний робочий час як одному з нюансів в умовах праці вказується в трудовому договорі чи в наказі (розпорядженні) адміністрації [2, с. 485].

На практиці неповний робочий час установлюється (скасовується) переважно на прохання працівника, якщо адміністрація з урахуванням інтересів підприємства може (не може) задовольнити таке прохання. За

заявою працівника власник чи уповноважений їм орган зобов'язаний установити неповний робочий день чи неповний робочий тиждень:

– вагітній жінці;

– жінці, що має дитину у віці до 14 років чи дитину-інваліда, у тому числі знаходиться на її піклуванні, чи здійснюючої догляд за хворим членом родини відповідно до медичного висновку [8, с. 368].

Крім того, робота на умовах неповного робочого часу може встановлюватися для пенсіонерів, інвалідів, інших облич, що по стану здоров'я (відповідно до медичного висновку) не можуть працювати протягом повного робочого дня. При цьому тривалість щоденної роботи, як правило, не повинна бути менш 4 годин, а робочого тижня -20-24 години при відповідно п'ятьох- і шестиденному робочому тижні.

Робота на умовах неповного робочого часу не спричиняє яких-небудь обмежень обсягу трудових прав працівників, зокрема, не обмежує їхнього права на щорічну відпустку такої ж тривалості, що і при роботі протягом усього робочого часу, не змінює загальновстановленого порядку обчислення виробничого стажу.

Оплата праці в цих випадках здійснюється пропорційно відпрацьованому часу чи в залежності від вироблення. Робітникам, що працюють неповний робочий день, надається щорічна оплачувана відпустка повної тривалості. Як правило, на умовах неповного робочого часу працюють сумісники, тобто робітники, що уклали два чи більш трудові договори (із двома чи декількома роботодавцями). Сумісництво можливе і на одному підприємстві при виконанні різних робіт поза основним робочим часом [6, с. 112].

У сучасних умовах, коли для багатьох підприємств їхнє фінансове положення усе ще залишає бажати кращого, встановлення неповного робочого часу можливо не тільки з ініціативи працівника, але і з ініціативи власника підприємства, установи, організації. Але в такій ситуації перехід на неповний робочий час повинний здійснюватися роботодавцем при

дотриманні правил ст. 32 КЗпП України. Встановлення неповного робочого часу в даному випадку є для працівників зміною істотних умов праці, оскільки, як правило, знижується розмір його оплати праці. Тому про встановлення неповного робочого часу роботодавець повинний сповістити працівників не пізніше чим за 2 місяці. Протягом цих двох місяців зберігаються колишні умови праці. Якщо працівник не згодний працювати в режимі неповного робочого часу, трудовий договір з ним припиняється згідно п. 6 ст. 36 КЗпП України [4, с. 146].

У відповідності зі ст. 51 КЗпП скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

– для працівників у віці від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для працівників в віці від 15 до 16 років (учнів у віці від 14 до 15 років, що працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;

– для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці,- не більш 36 годин на тиждень.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів і ін.) [5].

Тривалість робочого часу учнів, що працюють протягом навчального року у вільне від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу. Скорочена тривалість робочого тижня може також бути встановлена колективним договором у залежності від результатів атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою КМУ від 01.08.1992 № 442. Підтвердження цього права працівнику можливо тільки в тому випадку, якщо за результатами атестації робочих місць за умовами праці його робоче місце віднесене до категорії робочих місць зі шкідливими умовами праці.

Розглянемо чим відрізняється неповний робочий день від скороченого робочого дня. Неповний робочий день встановлюється за згодою сторін, а скорочений – встановлений законодавством тільки для окремих категорій

працівників.

При неповному робочому дні оплата праці проводиться пропорційно проробленому часу чи виконанню роботи, а при скороченому робочому дні оплата проводиться як за повний робочий день.

Тривалість робочого часу при неповному робочому дні також встановлюється угодою сторін, а при скороченному робочому дні – законодавством.

Надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома з матеріалів та з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або придбаних за рахунок коштів цього підприємства. Власник або уповноважений ним орган можуть дозволити надомникам виготовлення виробів для підприємства з власних матеріалів і з використанням власних механізмів та інструментів. Виконання обумовлених договором (завданням) робіт може провадитися за участю членів сім'ї надомника [13, с. 114].

Переважне право на укладання трудового договору про роботу вдома надається: жінкам, які мають дітей віком до 15 років; інвалідам і пенсіонерам (незалежно від виду призначеної пенсії); особам, які досягли пенсійного віку, але не одержують пенсії; особам зі зниженою працездатністю; особам, які здійснюють догляд за інвалідами або членами сім'ї, котрі хворіють протягом тривалого часу і за станом здоров'я потребують догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером виробництва (в міжсезонний період), а також тим, хто навчається на стаціонарі (Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС 29.09.81).

Понаднормовими вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня (ст. 52 і 53 КЗпП України). Понаднормовими визнаються тільки ті роботи, що велися з відома власника або уповноваженого ним органу [2, с. 658].

Якщо така робота виконується працівником без відома власника або

уповноваженого ним органу з власної ініціативи, то вона не вважається понаднормовою і відповідній оплаті не підлягає.

При веденні підсумованого обліку робочого часу понаднормовою вважається робота понад норму тривалості робочого часу за обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік).

Власник або уповноважений ним орган можуть застосовувати понаднормові роботи тільки у виняткових випадках з обов'язкової згоди профспілкового органу (ст. 64 КЗпП України). Оскільки випадки застосування понаднормових робіт є винятковими, не допускається їхнє санкціонування на тривалий період. Понаднормові роботи можуть застосовуватися:

– при проведенні робіт, необхідних для безпеки країни, а також для запобігання стихійному лихові, виробничій аварії та при негайному усуненні їхніх наслідків;

– при проведенні суспільне необхідних робіт із водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку, для ліквідації випадкових або несподіваних обставин, що порушують їхнє правильне функціонування;

– при необхідності закінчення початої роботи, що внаслідок непередбачених обставин або випадкової затримки, викликаних дотриманням технічних умов виробництва, не могла бути закінчена в нормальний робочий час, і коли припинення її може призвести до псування або знищення майна, а також у разі потреби проведення обов'язкового ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, несправність яких викликає припинення робіт для значної кількості працівників;

– при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення чи усунення простою рухомого складу або скупчування вантажів у пунктах відправлення і призначення;

– для продовження роботи при нез'явленні змінного працівника, коли в роботі не допускається перерв. У цьому разі власник або уповноважений

ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів для заміни відсутнього працівника (ст. 65 КЗпП України) [4, с. 116].

Не допускається проведення понаднормових робіт для виконання виробничих завдань, ліквідації втрат робочого часу, викликаних простоєм та ін., під приводом виробничої необхідності.

Загальний час понаднормових робіт не може перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом 2 днів підряд і 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України).

При підсумованому обліку робочого часу понаднормові роботи протягом дня разом із роботою за графіком не можуть перевищувати 12 годин.

До понаднормових робіт забороняється залучати:

– вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;

– працівників, які не досягли 18 років;

– працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних закладах без відриву від виробництва, у дні занять (ст. 63 КЗпП України);

– інвалідів;

– хворих на туберкульоз;

– працівників, які навчаються без відриву від виробництва в навчальних закладах II–IV рівнів акредитації, у період їхньої виробничої практики.

Залучення працівників до понаднормових робіт компенсується підвищеною оплатою. Компенсування відгулом не допускається.

1.6. Організація режиму робочого часу та його особливості

Під режимом робочого часу варто розуміти розподіл робочого часу і

відпочинку протягом визначеного календарного періоду: по годинам, добам, дням, тижням і т.д., що забезпечує належний плин трудового процесу і забезпечення вільного часу працівників.

Елементами режиму виступають:

– час початку і закінчення роботи;

– час і тривалість перерв;

– тривалість і правила чергування змін.

На законодавчому рівні встановлюються лише окремі елементи режиму робочого часу. Так, Указом Президента України від 26 квітня 1995 р. «Про введення на території України регіональних графіків початку робочого дня» передбачене введення рішеннями виконкомів обласних рад регіональних (місцевих) графіків початку робочого дня для однозмінних підприємств усіх форм власності. Режим робочого часу переслідує дві основні цілі:

– оптимальне чергування робочого і неробочого часу, що забезпечує належну організацію праці;

– краще використання засобів виробництва й охорону здоров'я трудящих, створення їм можливості для участі у різних сферах соціального життя.

Законодавство передбачає різні режими рабочого часу: вахтовий, гнучкий, ущільнений, ненормований, роздроблений і інші [5].

У відповідності зі ст. 57 КЗпП України час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається Правилами внутрішнього трудового розпорядку (див. табл. 1.1) і графіками змінності.

При режимі змінної роботи працівники чергуються в змінах рівномірно.

Найбільш поширена – робота в дві зміни; на деяких підприємствах робота проводиться в три і більш зміни. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, повинний вироблятися через кожний робочий тиждень у годинах, установлені графіками змінності (ст. 58 КЗпП України). Встановлені роботодавцем за узгодженням із профспілковим комітетом графіки змінності

є обов'язковими для сторін трудового договору [4, с. 162].

Режим роботи з роздробленим робочим днем вводиться в таких галузях, де обсяг робіт нерівномірно розподіляється протягом дня. На таких роботах робочий день може бути поділений на частині з умовою, що загальна тривалість роботи не повинна перевищувати встановленої тривалості робочого дня (ст. 60 КЗпП) [2, с.652].

Ковзкий, графік роботи – це форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників чи колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібно повне відпрацьовування сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця). Цей режим ще називають режимом гнучкого робочого часу (РГРЧ).

Гнучкий графік роботи встановлюється за узгодженням між власником і працівниками як при прийомі на роботу, так і в процесі роботи. Рішення приймається за узгодженням із профкомом і з урахуванням думки трудового колективу. Складові елементи гнучкого графіка:

– змінний (гнучкий) робочий час – початок і закінчення робочого дня;
– фіксований час – час обов'язкової присутності на роботі;
– перерви для відпочинку і харчування;
– тривалість облікового періоду.

Режим з вахтовим методом роботи застосовується в тих випадках, коли:

– робота виробляється поза місцем постійного проживання працівників і вони не можуть щодня повертатися додому;

– робота виробляється в необжитих районах з несприятливими природно-кліматичними умовами.

Вахтовий метод застосовується при значному видаленні виробничих об'єктів (ділянок) від місця перебування підприємства, об'єднання чи організації, при недоцільності виконання робіт звичайними методами, а

також з метою скорочення термінів будівництва об'єктів виробничого і соціального призначення в необжитих і віддалених районах і в районах з високими темпами робіт і при незабезпеченості даного району відповідними трудовими ресурсами [13, с. 259].

Часом вахти вважається період виконання робіт і міжзмінного відпочинку на об'єкті, де виконується робота, час в дорозі до місця виконання робіт і назад – до місця постійного проживання. Тривалість вахти не повинна, як правило, перевищувати одного місяця. До робіт, виконуваним вахтовим методом, не залучаються: вагітні жінки, жінки, що мають дітей у віці до 3-х років; неповнолітні. Жінки, що мають дітей у віці до 8 років, залучаються до такого методу роботи з їхньої згоди. Порядок введення і використання вахтового методу роботи передбачений Типовим положенням про вахтовий метод організації робіт (Додаток до постанови Госкомпраці і Секретаріата ВЦСПС від 03.12.1981р.).

При вахтовому методі робота організується по спеціальному режимі праці, як правило, при підсумованому обліку робочого часу, а міжвахтовий відпочинок надається в місцях постійного проживання.

Ненормований робочий день - це особливий режим робочого часу, що встановлюється для визначеної категорії працівників у випадках неможливості нормування часу трудового процесу. У разі потреби ця категорія працівників виконує роботу понад нормальний робочий час. Ці переробки робочого часу не є понаднормовою роботою і додатковій оплаті не підлягають.

Міра праці в такому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але і колом обов'язків і обсягом виконуваних робіт.

На працівників з ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу і правила внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку з цим чи власник чи уповноважений ним орган не має права систематично залучати працівників, що трудяться в такому режимі, до роботи понад установлену тривалість робочого часу. У

законодавстві не встановлена тривалість перероблення, що допускаються для виконання трудових обов'язків, не обмежена і кількість випадків таких переробок понад нормальний робочий день. Усе залежить від характеру й обсягу виконуваної роботи. Разом з тим, як зазначено в “Рекомендаціях про порядок надання працівникам з ненормованим робітником днем додаткової відпустки за особливий характер праці”, затверджених Наказом Міністерства праці і соціальної політики України № 7 від 10 жовтня 1997 р. (зі змінами від 5 лютого 1998 р.), такі переробки не можуть носити систематичного характеру. Якщо працівнику з ненормованим робочим днем, що має відповідну кваліфікацію, досвід, знання, приходиться систематично переробляти понад нормальний робочий день, то потрібно порушувати питання або про введення додаткових одиниць штатного розкладу, або переглянути, скоротити коло трудових обов'язків і упорядкувати режим роботи [2, с. 681].

Обов'язку працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в трудовому договорі, посадових інструкціях, правилах внутрішнього трудового розпорядку таким чином, щоб була передбачена можливість виконувати ці обов'язки, як правило, у межах нормального робочого часу. Як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових обов'язків понад установлену тривалість робочого часу надається додаткова відпустка до 7 календарних днів. На підприємствах, в установах, організаціях список професій і посад, на яких може застосовуватися ненормований робочий день, визначається колективним договором. Тут встановлюється і конкретна тривалість додаткової відпустки по кожнім виді робіт, професій, посад. Конкретизація відпустки також може встановлюватися в трудовому договорі. Ненормований робочий день варто відрізняти від понаднормової роботи [13, с. 194].

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, задіяних на роботі з неповним робочим днем, а для працівників, працюючих

на умовах неповного робочого тижня, ненормований робочий день може застосовуватися.

Міністерства й інші центральні органи виконавчої власті за узгодженням з відповідними галузевими профспілками можуть затверджувати орієнтовані переліки робіт, професій і посад працівників з ненормованим робочим днем.

У випадку, якщо міністерствами чи іншими центральними органами виконавчої влади не затверджені орієнтовані переліки, список професій і посад з ненормованим робочим днем визначається підприємством самостійно в колективному договорі.

Ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може встановлюватися для керівників, фахівців і працівників, а саме:

– для працівників, праця яких не піддається точному обліку в часі;

– для працівників, робочий час яких по характеру роботи розділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство);

– для працівників, що розподіляють час для своєї роботи зі свого розсуду.

В умовах вивільнення працівників у зв'язку з простоями, фінансовими труднощями на практиці вводять стиснутий (ущільнений) робочий день, при якому нормативна тривалість робочого тижня (40 годин) розподіляється на меншу кількість робочих днів.

До специфічних режимів роботи, що вводиться для дозволу проблеми скорочення чисельності працівників, варто віднести використання праці двох працівників на одному робочому місці по черзі, а також альтернативний робочий тиждень (два працівники працюють на одному робочому місці поперемінно: один тиждень один, інший тиждень – інший).

Згідно КЗпП України напередодні святкових (с. 53) і неробочих днів (с. 73) тривалість роботи працівників, крім зазначених у с. 51, скорочується на одну годину як при п'ятьох-, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. При роботі в нічний час установлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачене скорочення робочого часу (п.2 ч.1 і ч.3 с.51 КЗпП). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною у тих випадках, коли це необхідно за умов виробництва, зокрема, у безупинних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 22 годин до 6 годин ранку. Робота жінок у нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених с.175 КЗпП України. Обмеження не поширюється на жінок, що працюють на підприємствах, де зайняті лише члени однієї родини [2, с.175].

Згідно КЗпП України забороняється залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок, а також жінок, що мають дітей у віці до трьох років;
- працівникі моложе вісімнадцяти років;
- інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Згідно с.108 КЗпП України робота в нічний час оплачується в підвищеному розмірі, установлюваному генеральним, галузевої (регіональним) угодою і колективним договором. Розмір підвищення оплати не може бути нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час. У генеральній угоді на 1999–2000 р., підписаної 06.09.1999 р., була передбачена доплата за роботу в нічний час у розмірі 40% годинної тарифної ставки (посадового окладу) за кожну годину роботи в нічний час. Але 18.11.1999р. у цю угоду була внесена зміна, відповідно до якого замість 40% було записано до 40%. Таким чином, у даний час доплата за роботу в нічний час може складати і 20, і 25, і 30%. Конкретний розмір доплати встановлюється в колективному договорі [2, с.108].

Понаднормовими вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня (с.62 КЗпП), виконувані за розпорядженням роботодавцями з його відома в виняткових випадках для запобігання чи ліквідації стихійного

лиха, для усунення непередбачених обставин, що порушують чи можуть порушити правильне функціонування транспорту, зв'язку, водопостачання і т.д.

Власник чи уповноважений їм орган може застосовувати понаднормові роботи тільки в таких виняткових випадках:

– при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також запобігання суспільного чи стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їхніх наслідків;

– при проведенні суспільно необхідних робіт з водо-, газопостачанню, опаленню, висвітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових і несподіваних обставин, що порушують правильне їхнє функціонування;

– при необхідності закінчити почату роботу, що унаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки по технічних умовах виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо припинення її може викликати псування чи загибель державного чи суспільного майна, а також у разі потреби невідкладного ремонту машин, верстатів і іншого устаткування, якщо несправність їх викликає припинення робіт для значного числа громадян;

– при необхідності виконання вантажно – розвантажувальних робіт з метою недопущення чи усунення простою рухливого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

– для продовження роботи при неявці працівника, що змінює, якщо робота не допускає перерви; у цих випадках власник чи уповноважений їм орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Понаднормові роботи відрізняються від переробок понад нормального робочого дня працівниками з ненормованим робочим днем. Ці переробки обумовлені необхідністю виконання звичайних обов'язків, що випливають із трудової функції працівників, вони не носять виняткового характеру.

Понаднормові роботи відрізняються і від роботи з сумісництва. Сумісництвом вважається виконання працівником крім своєї основної іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах нового трудового договору в вільний від основної роботи час на тім чи іншім підприємстві, в організації, установі. Як правило, працівник сам виявляє ініціативу з виконанні роботи із сумісництва.

Понаднормові ж роботи, як правило, виконуються за розпорядженням роботодавця для ліквідації виняткових обставин. При виконанні понаднормової роботи працівник не укладає нового трудового договору. Тому понаднормова робота оплачується в підвищеному, тобто подвійному розмірі, а робота із сумісництва оплачується по звичайних ставках за фактично виконану роботу в одинарному розмірі.

Понаднормові роботи можуть проводитися лише з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації. Для роботи з сумісництва згода керівника з основного місця роботи не потрібна. Не потрібна для цієї роботи і згода профспілкового комітету [17, с. 405].

Робота з сумісництва не може перевищувати половини робочого дня, а понаднормові роботи не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом 2-х днів підряд і 120 годин на рік.

Власник чи уповноважений їм орган зобов'язаний вести облік понаднормових робіт кожного працівника.

Необхідно розрізняти понаднормову роботу і ненормованого робочого дня (табл. 1.2).

Згідно КЗпП України до понаднормових робіт забороняється залучати:

– вагітних жінок, а також жінок, що мають дітей у віці до трьох років;

– працівників моложе вісімнадцяти років;

– працівників, що навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять [2, с. 176].

Таблиця 1.2 – Відмінність понаднормованої роботи від ненормованого робочого дня

Понаднормова робота	Ненормований робочий день
Компенсується підвищеною заробітною платою(ст.106 КЗпП)	Компенсується наданням додаткової відпустки
Можуть притягатися любі працівники	Притягаються ті робітники, професії та посади яких утримує список, є положенням у колективному договорі підприємства,установи, організації.
Встановлені обмежені норми використання такої праці протягом календарного року.	Не встановлені будь які норми.
Проводяться у виняткових випадках,які носять характер заздалегідь не передбачуваних і непланованих ситуацій,перелік яких вміщується в ст.62 КЗпП.	Виконуються по мірі виробничої необхідності.

Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, яких забороняється залучати до понаднормових робіт.

Жінки, що мають дітей у віці від 3-х до 14 років чи дитину – інваліда, можуть залучатися до понаднормових робіт тільки з їхньої згоди.

Залучення інвалідів до понаднормових робіт можливо тільки з їхньої згоди і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

1.7. Оперативний облік робочого часу

Облік робочого часу означає фіксацію відпрацьованого часу і явки на роботу у встановлений час. Облік робочого часу за загальним правилом ведеться в табелях.

Крім табельного обліку, контроль за своєчасною явкою працівників на роботу і відходом з її організується в такий спосіб:

– за допомогою контрольних годин; із застосуванням табельних жетонів, марок; пропускний;

– за допомогою здачі працівниками і видачі їм пропусків; за

допомогою контрольно – пропускних пристроїв;

– рапортно – відомості системи з використанням рапортів чи табельних відомостей, одержуваних від начальників цехів, відділів, ділянок, виконробів, майстрів, бригадирів.

Облік робочого часу буває поденним і підсумованим. При поденному обліку підраховується робочий час протягом кожного дня. Така система обліку робочого часу застосовується при точно встановленому робочому часі, що має однакову щоденну тривалість. При поденному обліку переробка протягом робочого дня не може бути компенсована недоробкою в інші робочі дні [13, с. 213].

У відповідності зі ст.61 КЗпП України на безупинно діючих підприємствах, в установах і організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, ділянках, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути дотримана встановлена для даної категорії працівників щоденна чи щотижнева тривалість робочого часу, допускається за узгодженням із профспілковим комітетом підприємства, установи, організації введення підсумованого обліку робочого часу для того, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (40-ка годинного робочого тижня чи скороченого робочого часу для окремих категорій працівників) [2, с. 521].

В якості облікового періоду може встановлюватися місяць, квартал. Так, наприклад, для працівників залізничного транспорту обліковим періодом є тур – час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки після відпочинку в пункті постійної роботи.

При підсумованому обліку робочого часу норма робочого часу визначається шляхом множення тривалості робочого дня на число робочих днів по календарю, що приходяться на обліковий період.

При неповному місяці роботи (наприклад, у випадку хвороби, відпустки) із установленої місячної норми віднімаються робочі години, що приходяться на дні відсутності на роботі.

Тривалість робочої зміни при підсумованому обліку робочого часу може збільшуватися, але не більш ніж до 10 годин.

При підсумованому обліку робочого часу можлива переробка двох видів:

– переробка поверх норми годин і одночасно понад установленого графіка є понаднормовою роботою і компенсується підвищеною оплатою;

– переробка ж поверх норми годин, але відповідно до встановленого графіка не визнається понаднормовою роботою.

Переробка за графіком компенсується не підвищеною оплатою, як понаднормова робота, а додатковими днями відпочинку.

Працівникам, для яких установлений підсумований облік робочого часу, щотижневі дні відпочинку можуть установлюватися, у різні дні тижня відповідно до графіків змінності.

Підсумований облік застосовується для водіїв і кондукторів автобусів, трамваїв, тролейбусів, що працюють на міських пасажирських регулярних лініях, працівників залізничного транспорту і метрополітену, працівників плавскладу морського флоту і флоту рибної промисловості, судів річкового флоту, працівників зв'язку і театрів, працівників, зайнятих у рослинництві, сторожовій охороні.

Власник чи уповноважений їм орган видає наказ про введення підсумованого обліку робочого часу в структурному підрозділі чи по окремому виді робіт, у якому вказується розпорядок робочого часу і графік змінності [25, с. 315].

В табелі обліку робочого часу відсутність на роботі більш трьох годин без поважних причин варто відзначати як прогул.

У складі відпрацьованого працівником часу окремо враховуються понаднормові роботи, чергування, відрядження і т.п.

Чергування – це перебування працівника на підприємстві за розпорядженням власника (уповноваженого їм органа) до початку чи після закінчення робочого дня, у вихідний, святковий день для оперативного

рішення невідкладних питань, що не входять у коло обов'язків працівника за трудовим договором. Чергування можуть вводитися у виняткових випадках і за узгодженням із профспілковим комітетом. Не допускається залучення працівника до чергувань частіше одного разу на місяць. Чергові не повинні виконувати обов'язки по перевірці пропусків на вході і виході з підприємства, обов'язки сторожів, прийом пошти, убирання приміщень і т.п. У випадку залучення до чергування після закінчення робочого дня явка на роботу для працівника як з нормованим, так і з ненормованим робочим днем повинна переноситися в день чергування на більш пізніше час. Тривалість чергування чи роботи разом з чергуванням не може перевищувати нормальної тривалості робочого дня.

Чергування у вихідні і святкові дні компенсуються наданням відгулу тієї ж тривалості, що і чергування, у найближчі 10 днів. До чергувань не залучаються працівники, що не залучаються до понаднормових робіт (ст.63 КЗпП України). Чергування необхідно відмежовувати від виконання працівником його звичайних трудових обов'язків на змінних роботах, на роботах, виконуваних за графіком у вихідні і святкові дні, у нічний час. Наприклад, не є чергуванням, регульованим названною постановою Секретаріату ВЦСПС, нічне чергування медичних працівників.

Робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору повинний виконувати свої трудові обов'язки.

В робочий час включається: час простоїв не з вини працівників; короткочасні перерви для відпочинку; інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалися місце роботи і зарплата.

Працівники зобов'язані виконувати свої трудові обов'язки протягом нормативів робочого часу. Норматив робочого часу являє собою встановлену законом чи на його основі норму [13, с. 216].

Таким чином, робочий час є загальною мірою кількості праці. Загальна

тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини.

1.4. Економічна суть і загальна методологія визначення ефективності на підприємстві

Процес виробництва на будь-якому підприємстві здійснюється при певній взаємодії трьох визначальних його чинників: персоналу (робочої сили), засобів праці та предметів праці.

Використовуючи наявні засоби виробництва, персонал продукує суспільне корисну продукцію або робить виробничі і побутові послуги. Це означає, що, з одного боку, мають місце витрати живої і уречевленої праці, а з другого – результати виробництва. Останні залежать від масштабів застосовуваних засобів виробництва, кадрового потенціалу та рівня їх використання.

Ефективність виробництва являє собою комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили за певний проміжок часу.

Родовою ознакою ефективності (продуктивності) може слугувати необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу. У кінцевому підсумку змістовне тлумачення ефективності (продуктивності) як економічної категорії визначається об'єктивно діючим законом економії робочого часу, що є утворювальною субстанцією багатства і мірою витрат, необхідних для йогб нагромадження. Саме тому підвищення ефективності виробництва (продуктивності системи виробництва і обслуговування) можна вважати конкретною формою проявлення цього закону.

У зарубіжних країнах а розвиненою ринковою економікою для

окреслення результативності господарювання використовують інший термін ~ продуктивність системи виробництва і обслуговування, під якою розуміють ефективне використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) при виробництві різноманітних товарів та послуг. Отже, ефективність виробництва і продуктивність системи ~ це по суті терміни-синоніми, які характеризують одні й ті ж результативні процеси. При цьому слід усвідомлювати, що загальна продуктивність системи є поняттям набагато ширшим, ніж продуктивність праці і прибутковість виробництва (1.1).

$$\text{Ефективність(продуктивність)} = \frac{\text{Результати}}{\textit{Ресурси (витрати)}} \qquad (1.1)$$

Процес формування результатів і ефективності виробництва (продуктивності системи) показано на рис. 1.3.

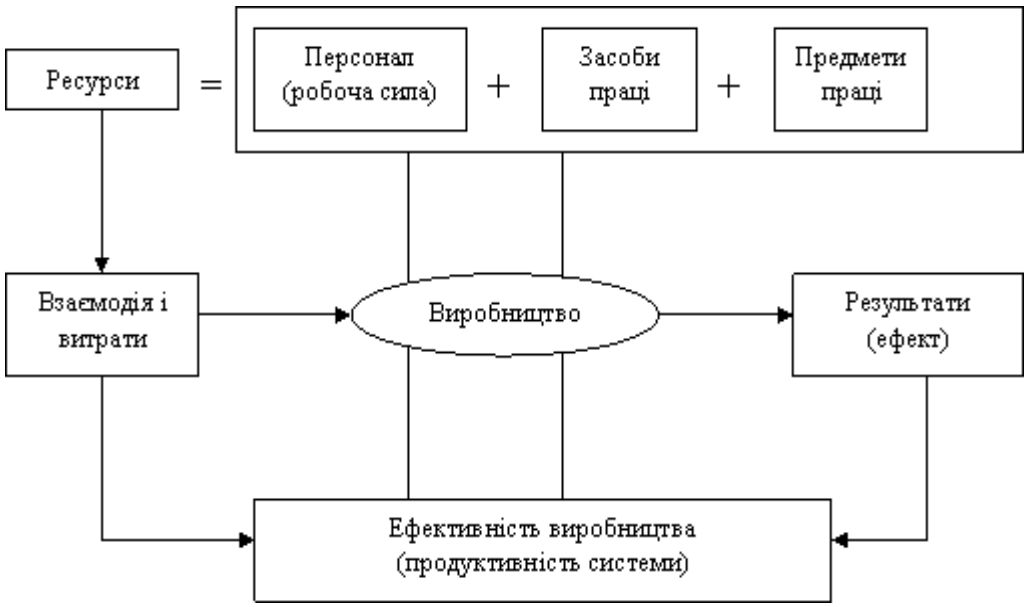


Рисунок 1.3 – Схема формування результатів і ефективності виробництва (продуктивності виробничо-економічної системи)

Результат виробництва як найважливіший компонент для визначення

його ефективності не слід тлумачити однозначно. Йдеться про корисний кінцевий результат. Можна розрізняти:

1) кінцевий результат процесу виробництва;

2) кінцевий народногосподарський результат роботи підприємства (об'єднання підприємства).

Перший відбиває матеріалізований результат процесу виробництва, вимірюваний обсягом продукції у натуральній і вартісній формах, другий включає не лише кількість виготовлюваної продукції, але й охоплює її споживну вартість. Кінцевим результатом процесу виробництва, виробничо-господарської діяльності підприємства за той чи інший проміжок часу є чиста продукція, тобто новостворена вартість, а фінансовим результатом комерційної діяльності – прибуток.

Один із видів ефективності є наступний вид – ефективність виробництва (продуктивність системи) має поліморфність визначення і застосування для аналітичних оцінок і управлінських рішень. З огляду на це важливим є вирізнення за окремими ознаками відповідних видів ефективності (продуктивності), кожний з яких справляє певне практичне значення.

Відповідні види ефективності виробництва виокремлюються переважно за різноманітністю одержуваних результатів (ефектів) господарської діяльності підприємства. Перш за все результат (ефект) виробництва буває економічним або соціальним.

Економічний ефект відображає різні вартісні показники, що характеризують проміжні і кінцеві результати виробництва на підприємстві (в об'єднанні підприємств). До таких показників відносяться обсяг товарної, чистої або реалізованої продукції, величина одержаного прибутку, економш тих чи інших видів виробничих ресурсів або загальна економія від зниження собівартості продукції тощо. Соціальний ефект зводиться до скорочення тривалості робочого тижня, збільшення нових робочих місць і рівня зайнятості людей, поліпшення умов праці та побуту, стану оточуючого

середовища, загальної безпеки життя тощо. Соціальні наслідки виробництва можуть бути не лише позитивними, але й негативними (наприклад, поява безробіття, посилення інфляції, погіршення екологічних показників).

Вони мають ту особливість, що далеко не всі з них піддаються кількісному вимірюванню. У зв'язку з цим на підприємствах визначають, оцінюють і регулюють (у межах своїх можливостей) як економічну, так і соціальну ефективність виробництва (продуктивність системи) (рис. 1.4).

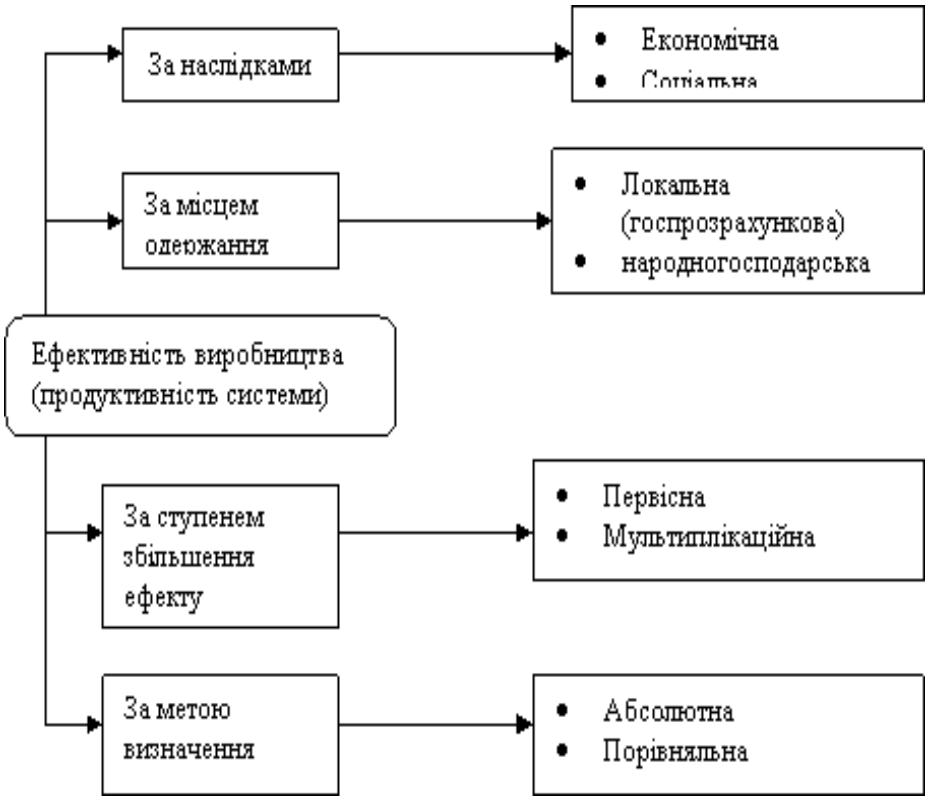


Рисунок 1.4 – Види ефективності виробництва (продуктивності системи) за окремими ознаками

Внаслідок здійснення виробничо-господарської діяльності підприємства, впровадження на ньому прибуткових певних технічних, організаційних чи економічних заходів має місце первісний (одноразовий) ефект. Проте майже завжди початковий ефект може повторюватися і примножуватися завдяки багатонапрямковому та багаторазовому

використанню таких заходів не лише на даному, але й інших підприємствах, сферах діяльності. Саме тому досить важливого практичного значення набуває визначення і оцінка так званого мультиплікаційного ефекту, що має свої специфічні форми прояву

Висновки до розділу 1

Робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору повинний виконувати свої трудові обов'язки.

У робочий час входить:

- час простоїв не з вини працівників;
- короткочасні перерви для відпочинку;
- інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалися місце роботи і зарплата.

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання, тобто самим роботодавцем. І якщо раніше встановлені на законодавчому рівні норми, що регулюють тривалість робочого часу, були обов’язковим, то в сучасних умовах спостерігається тенденція колективно-договірного й індивідуального (у рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише установлює визначену межу тривалості робочого часу.

Облік робочого часу означає фіксацію відпрацьованого часу і явки на роботу у встановлений час. Облік робочого часу за загальним правилом ведеться в табелях.

Облік робочого часу буває поденним і підсумованим. При поденному обліку підраховується робочий час протягом кожного дня. Така система обліку робочого часу застосовується при точно встановленому робочому

часі, що має однакову щоденну тривалість. При поденному обліку переробка протягом робочого дня не може бути компенсована недоробкою в інші робочі дні.

В якості облікового періоду може встановлюватися місяць, квартал. Так, наприклад, для працівників залізничного транспорту обліковим періодом є тур – час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки після відпочинку в пункті постійної роботи.

РОЗДІЛ 2
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЗАХОДИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ У АТ «КЗРК»

2.1. Загальна характеристика діяльності підприємства та його фінансовий стан

АТ «Криворізький залізорудний комбінат», що є базовим підприємством, входить до складу металургійного комплексу України. Розрізняють чорну та кольорову металургію. Перша займається видобутком руд чорних металів (залізних, марганцевих, хромітів), виплавкою чавуну і сталі, виробництвом прокату і феросплавів.

Основним видом економічної діяльності товариства є видобування підземним способом природно багатої залізної руди, реконструкція та будівництво шахт і підземних споруд. Основною продукцією, що виробляє АТ «Криворізький залізорудний комбінат», та за рахунок продажу якої комбінат отримав 10 або більше відсотків доходу за 2021-2023 роки, є руда залізна агломераційна марки 1 та руда залізна доменна.

Чистий фінансовий результат (прибуток) за 2021 рік склав 4023950 тис. грн., в тому числі прибуток від реалізації продукції (руди) склав 6876077 тис. грн., середньореалізаційні ціни за 2021 рік – 2803,24 грн. за 1 тону, сума виручки за 2021 рік склала 11158 331 тис. грн. Загальний обсяг поставленого експорту за 2021 рік у грошовому еквіваленті становить 6027605 тис. грн., що складає 54% від загального обсягу продажу.

Чистий фінансовий результат (прибуток) за 2022 рік склав 1117502 тис. грн., в тому числі прибуток від реалізації продукції (руди) склав 3398787 тис. грн.

Обсяг виробництва у 2022 році склав 2888 тис. т (5830987 тис. грн.),

обсяг реалізованої продукції 2383,336 тис. т (6290171 тис. грн.), середньореалізаційні ціни, за 2022 рік - 2639,23 грн. за 1 тону. Сума виручки за 2022 рік склала 6290171 тис. грн. Загальний обсяг поставленого експорту за 2022 рік у грошовому еквіваленті становить 5329378 тис. грн., що складає 84,7% від загального обсягу продажу.

Чистий фінансовий результат (прибуток) за 2023 рік склав 215168 тис. грн., в тому числі прибуток від реалізації продукції (руди) склав 5577923,00 тис. грн.

На першому етапі фінансового аналізу проведемо аналіз фінансового стану на основі порівняння абсолютних показників діяльності підприємства. Почнемо з аналізу звітності з балансу підприємства за 2021-2023 роки (додаток А, Б).

Виконані розрахунку дозволяють зробити наступні висновки щодо складу, структури й динаміки майна за аналітичним балансом. Найбільшу частку в активах підприємства складають оборотні активи: у 2020 році – 62,55%, у 2021 році – 60,07%, у 2022 році – 62,19% та 61,42% у 2023 році, хоча їх питома вага з року в рік зменшується. Така ситуація вказує, що АТ «КЗРК» є матеріаломістким підприємством.

Питома вага необоротних активів склалася наступним чином: у 2020 році – 37,45%, у 2021 році – 39,93%, у 2022 році – 37,81% та 38,58% у 2023 році.

За 2021 рік сума необоротних активів зросла на 472120 тис. грн. (темп росту – 109,65%), а за питомою вагою – зросли на 2,48%, у 2022 році сума необоротних активів зросла на 139951 тис. грн. (102,61%), а за питомою вагою – зменшилася на 2,12%, за 2023 рік – сума необоротних активів зросла на 125152 тис. грн. (102,27%) (за питомою вагою – зросли на 0,77%).

Сума основних засобів за 2021 рік зросла на 489201 тис. грн. (111,81%), а за питомою вагою – зросла на 2,76%. У 2022 році основні засоби підприємства зросли на 136481 тис. грн. (102,95%), а за питомою вагою – зменшилася на 1,73. За 2023 рік основні засоби за залишковою вартістю

зросли на 89813 тис. грн. (101,88%), а за питомою вагою – зросли на 0,54%. Зростання суми основних засобів характеризується позитивно, оскільки вказує на оновлення виробничої бази на підприємстві.

За 2021 рік сума оборотних активів зменшилася на 99488 тис. грн. (темп росту – 98,78%), а за питомою вагою – зменшилися на 2,48%, у 2022 році сума оборотних активів зросла на 984403 тис. грн. (112,20%), а за питомою вагою – зросла на 2,12%, за 2023 рік – сума оборотних активів зменшилася на 92161 тис. грн. (98,98%) (за питомою вагою – зменшилися на 0,77%).

Запаси підприємства у 2021 році зросли в сумі 53682 тис. грн. (104,72%) (їх питома вага зросла на 0,16%), у 2022 році запаси зросли на 1013309 тис. грн. (185,05%) (за питомою вагою – зросли на 6,28%), у 2023 році – зросли на 637025 тис. грн. (128,89%) (за питомою вагою – зросли на 4,33%). Така ситуація вказує на нагромадження товарної маси на складах, що характеризується негативно і пов’язано зі збройною агресією російської федерації, оскільки ринок збуту у зв’язку із війною значно зменшився.

Зменшення дебіторської заборгованості за товари, роботи та послуги у 2021 році склало 207154 тис. грн. (52,45%), у 2022 році зменшення склало 81994 тис. грн. (64,11%) та у 2023 році – зросла на 171946 тис. грн. (217,38%), що характеризується не зовсім добре. За питомою вагою у 2021 році зменшення склало 1,63%, у 2022 році питома вага зменшилася на 0,69%, а у 2023 році відбулося зростання питомої ваги дебіторської заборгованості за товари, роботи та послуги в розмірі 1,18%. Дана ситуація характеризується негативно, оскільки свідчить про зменшення продаж готової продукції та, відповідно, зменшення обсягу виручки від продаж.

Зростання дебіторської заборгованості за розрахунками та іншої у 2021 році склало 117170 тис. грн. (101,98%), у 2022 році – зростання на 98569 тис. грн. (101,63%), а у 2023 році – зменшення на 514961 тис. грн. (91,62%). За питомою вагою у 2021-2023 роках питома вага зменшилася на 0,39%, 2,80% та на 3,62% відповідно. Зростання в абсолютному вигляді суми дебіторської

заборгованості за розрахунками та іншої характеризується негативно, оскільки вказує, що підприємству затримують оплату, а вивільнені кошти могли б спрямувати в оборот, що призвело б до зростання ділової активності підприємства.

За 2021 рік наявні гроші зменшилися на 63186 тис. грн. (90,56%), у 2022 році сума грошей та їх еквівалентів зменшилася на 45481 тис. грн. (92,49%), у 2023 році – зменшилася на 386171 тис. грн. (31,10%). За питомою вагою грошей та їх еквівалентів їх розмір за 2021 рік зменшився на 0,61%, за 2022 рік – зменшився на 0,66%, за 2023 рік – зменшився на 2,66%. Така ситуація характеризується негативно, оскільки вказує на недостачу «живих коштів» і, як наслідок, зменшення ліквідності підприємства.

Загалом вартість майна АТ «КЗРК» за 2021 рік зросла на 372632 тис. грн. (102,85%), за 2022 рік зросла на 1124354 тис. грн. (108,37%), а за 2023 рік – зросла на 32991 тис. грн. (100,23%), що характеризує збільшення ділової активності підприємства. Однак активність пов’язана з оновленням виробничих потужностей, пошкоджених внаслідок війни, тому таке зростання характеризується здебільшого необхідністю, ніж зростанням господарської діяльності за рахунок збільшення продаж.

Значні зміни відбулися і в джерелах формування майна АТ «КЗРК». Так, відбулося зменшення частки власного капіталу у вартості майна на 39,00% у 2021 році, в 2022 році – зросла на 5,31%, у 2023 році – зросла на 1,59%, що характеризується з позитивної точки зору. В абсолютному виразі сума власного капіталу за 2021 рік зменшилася на 4931416 тис. грн. (54,32%), за 2022 рік – зросла на 1263756 тис. грн. (121,55%), у 2023 році – зросла на 247576 тис. грн. (103,47%). Загалом, сума власного капіталу АТ «КЗРК» за питомою вагою превалює суму запозичених коштів у 2020 році - 82,64%, менше суми запозичень у 2021 та 2022 роках – відповідно 43,64% та 48,95%, на кінець 2023 року питома вага власного капіталу складає 50,54%, що характеризується позитивно і вказує на фінансову стійкість підприємства у 2020 та 2023 році. У 2023 році стабілізувати ситуації щодо зростання питомої

ваги власного майна є досить позитивною ситуацією.

Позиковий капітал у 2021 році зріс на 5304048 тис. грн. (333,90%), у 2022 році – зменшився на 139402 тис. грн. (98,16%), за 2023 рік сума позикового капіталу зменшилася на 214585 тис. грн. (97,11%), що характеризується позитивно, оскільки свідчить про зменшення залежності від позикових коштів.

За 2021 рік зросла сума довгострокових зобов'язань та забезпечень на 223874 тис. грн. (115,42%), за питомою вагою – зросла на 1,36%, у 2022 році – зменшилася на 45667 тис. грн. (97,27%), а за питомою вагою – зменшилися на 1,28%, за 2023 рік сума довгострокових зобов'язань та забезпечень зменшилася на 57239 тис. грн. (96,49%) (за питомою вагою зменшення склало -0,42%), що характеризується позитивно.

Поточні зобов'язання та забезпечення зросли на 5080174 тис. грн. (722,73%) у 2021 році (за питомою вагою – зросли на 37,64%), у 2022 році – зменшилися на 93735 тис. грн. (98,41%) (за питомою вагою – зменшилися на 4,03%), за 2023 рік сума зменшилася на 157346 тис. грн. (97,29%) (за питомою вагою – зменшилися на 1,17%), що характеризується позитивно.

Сума кредиторської заборгованості за товари, роботи, послуги у 2021 році зменшилася на 8385 тис. грн. (93,84%), у 2022 році – зменшилася на 51515 тис. грн. (59,69%), а за 2023 рік – зросла на 26811 тис. грн. (135,14%). За питомою вагою зміни склали відповідно зменшення на 0,09%, 0,43% у 2021-2022 роках, та зростання на 0,18% у 2023 році. Дані характеризуються негативно у 2023 році, оскільки свідчить про зменшення замовлень на розвиток підприємства.

Сума кредиторської заборгованості за розрахунками за 2021 рік зросла на 5336500 тис. грн. (1336,27%), за 2022 рік – зменшилася на 42220 тис. грн. (99,27%), зменшення суми за 2023 рік склала 184157 тис. грн. (96,78%). За питомою вагою кредиторська заборгованість за розрахунками за 2021 рік зросла на 39,63%, за 2022 рік – зменшилася на 3,61%, за 2023 рік – зменшилася на 1,35%. Така ситуація характеризується позитивно.

Сума іншої поточної заборгованості за 2021 рік зросла на 5080174 тис. грн. (722,73%) (за питомою вагою – зростання на 37,64%), у 2022 році – зменшилася на 93735 тис. грн. (98,41%) (за питомою вагою – зменшилася на 4,03%), за 2023 рік – зменшилася на 157346 тис. грн. (97,29%) (за питомою вагою – зменшилася на 1,17%), що характеризується позитивно.

Ефективність функціонування АТ «КЗРК» проаналізуємо за основними техніко-економічними показниками діяльності за 2021-2023 роки (додаток В) на основі даних звітів про фінансові результати (звітів про сукупний доход).

Таким чином, здійснивши аналіз основних техніко-економічних показників АТ «КЗРК» можна зробити висновок, що чистий дохід від реалізації продукції за 2022 рік зріс на 5174840 тис. грн. (563,97%), що характеризується позитивно, однак зменшення показника за 2023 рік на 7122248 тис. грн. (88,68%), характеризується негативно і вказує на зменшення ділової активності підприємства та зменшення продаж.

Спостерігається тенденція щодо зменшення собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) на 1390870 тис. грн. (67,52%) у 2022 році, однак, у свою чергу, собівартість реалізованої продукції за 2023 рік зросла на 145010 тис. грн. (105,02%), що характеризується негативно і вказує на зростання матеріальних витрат, витрат на електроенергію, посилення податкових навантажень, супутні витрати, що пов’язано зі збройною агресією.

За рахунок зміни чистого доходу та собівартості реалізації валовий прибуток зменшився за 2022 рік на 3477290 тис. грн. (49,43%), за 2023 рік зменшення склало 857258 тис. грн. (74,78%). Така ситуація характеризується негативно, оскільки склалася за рахунок зменшення продаж та зростання собівартості реалізації.

Інші операційні доходи було отримано лише у 2022 році в сумі 116190 тис. грн., відповідно за 2022 рік вони зросли на 116190 тис. грн., у 2023 році – зменшилися на 116190 тис. грн., що характеризується негативно.

Адміністративні витрати зросли на 8837 тис. грн у 2022 році (104,59%),

у 2023 – зменшилися на 31693 тис. грн (84,25%), що характеризується позитивно, оскільки підприємство зменшило навантаження на витрати на адміністративний персонал та скоротило загальногосподарські витрати.

За 2022 рік зросла сума витрат на збут на 548063 тис. грн. (146,27%), однак у 2023 році сума зменшилася на 179216 тис. грн. (89,66%), що характеризується негативно, оскільки свідчить про зменшення продаж і необхідності логістики збуту продукції (на що вказує зменшення чистого прибутку від реалізації).

У 2021 році та 2023 році було здійснено інші операційні витрати, відповідно, 399236 тис. грн. та 544183 тис. грн. Зокрема, за 2022 рік сума інших операційних витрат зменшилася на 399236 тис. грн., а у 2023 році – зросла на 544183 тис. грн., що характеризується негативно.

Фінансовий результат від операційної діяльності за 2021-2023 роки зменшилися відповідно на 3518765 тис. грн. (31,01%) та 1306722 тис. грн. (17,37%), що характеризується негативно, при тому, зменшення у 2023 році відбулося більшими темпами, ніж у 2022.

Фінансові витрати за 2022 рік зросли на 39569 тис. грн. (123,16%), у 2023 – на 136466 тис. грн. (164,85%), що характеризується негативно та пов’язано із нестабільністю гривні під час збройної агресії російської федерації.

Фінансовий результат до оподаткування у 2021 році склав 4929246 тис. грн. чистого прибутку, 1370912 тис. грн чистого прибутку у 2022 році та збиток у 2023 році в сумі 72276 тис. грн. За 2022 рік сума прибутку зменшилася на 3558334 тис. грн. (27,81%), а у 2023 – зменшення чистого прибутку до отримання збитку на 1443188 тис. грн. (5,27%), що характеризується негативно і свідчить про від’ємний результат господарської діяльності.

За 2021-2022 роки підприємство сплачувало податок на прибуток в сумі 905296 тис. грн. та 253410 тис. грн. відповідно. У 2023 році підприємство отримало збиток і, як наслідок, відшкодування в сумі 8865 тис.

грн. За 2022 рік сума сплаченого податку зменшилася на 651886 тис. грн. (27,99%), у 2023 році – зменшилася на 262275 тис. грн. (3,50%).

У 2022 році чистий прибуток підприємства зменшився на 2906448 тис. грн. у порівняні з 2021 роком (27,77%), за 2023 рік сума прибутку перевалила за збиток і зменшення склало 1054091 тис. грн. (5,67%), що свідчить про погіршення показника діяльності підприємства.

Середня кількість працівників АТ «КЗРК» у 2021 році складала 6442 чоловіка, у 2022 році – 5548 чоловік, у 2023 – 4875 чоловік. Зменшення кількості працюючих відповідно на 894 та 245 чоловіків (86,12% та 87,87%) вказує на негативні тенденції в діяльності підприємства.

Працюючи в умовах відкритих ринкових відносин АТ «КЗРК» є об'єктом фінансування. Для інвесторів бажаним є вкладання коштів в ефективно працюючи, конкурентоспроможні та розвинені підприємства. Результати аналізу фінансового стану повинні показати, як саме працює АТ «КЗРК». Для цього на підставі балансів та звітів про фінансові результати розрахуємо показники фінансового стану АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки.

Для оцінки фінансового стану підприємства, його стійкості використовується ціла система показників, що характеризують:

– наявність і розміщення капіталу, ефективність та інтенсивність його використання;

– оптимальність структури пасивів підприємства, його фінансову незалежність і ступінь фінансового ризику;

– оптимальність структури активів підприємства і ступінь виробничого ризику;

– оптимальність структури джерел формування оборотних активів;

– платоспроможність та інвестиційну привабливість підприємства;

– ризик банкрутства (неспроможності) суб'єкту господарювання тощо.

Аналіз фінансового стану підприємства ґрунтується головним чином на відносних показниках, оскільки абсолютні показники балансу в умовах інфляції дуже важко зіставити.

У системі ринкового механізму господарюванню рентабельності належить одне з центральних місць. Особливостями цієї економічної категорії як елементу цього механізму є комплексний характер, різноманітність виконуваних функцій. Найчастіше рівень рентабельності розглядається як головний оцінний показник з нормою прибутку як основного чинника.

Прибутковість – це показник, який характеризує ефективність діяльності підприємства з точки зору здатності його приносити прибуток та забезпечувати ефективне відтворення використаних ресурсів.

Оцінка рентабельності підприємства розраховується за допомогою показників прибутковості підприємства, що наведені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Аналіз показників прибутковості АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки

№ з/п	Показник	Алгоритм розрахунку	2021	2022	2023	Відхилення	
						2022 / 2021	2023 / 2022
1	Прибутковість загального капіталу	Чистий прибуток (збиток) / Валюта балансу	0,304	0,080	-0,004	-0,224	-0,084
2	Прибутковість власного капіталу	Чистий прибуток (збиток) / Власний капітал	0,483	0,172	-0,009	-0,311	-0,181
3	Прибутковість позикового капіталу	Чистий прибуток (збиток) / [(Поз.кап.на п.р + Поз.кап.на к.р.)/2]	0,818	0,149	-0,009	-0,669	-0,158
4	Прибутковість необоротних активів	Чистий прибуток (збиток) / Необоротні активи	0,785	0,206	-0,011	-0,579	-0,217
5	Прибутковість оборотних активів	Чистий прибуток (збиток) / Оборотні активи	0,496	0,131	-0,007	-0,365	-0,138

Оцінюючи прибутковість діяльності видно, що з однієї гривні використаного майна підприємство одержало у 2021 році 30,4 коп. чистого прибутку, у 2022 році – 8 коп., а у 2023 році – 0,4 коп. чистого збитку.

Зменшення показника на 22,4 коп. у 2022 році та на 8,4 коп. у 2023 відповідно характеризується негативно, що пов’язано зі зменшенням суми чистого прибутку та майна підприємства.

Прибутковість власного капіталу вказує, що у 2021 році на 1 грн. власного капіталу припадало 48,3 коп. чистого прибутку, у 2022 році – 17,2 коп., у 2023 році – 0,9 коп. чистого збитку. Зменшення на 31,1 коп. за 2021 рік та на 18,1 коп. у 2023 році відповідно характеризується негативно, що знову ж пов’язано із зменшенням чистого прибутку та суми власного капіталу.

Рентабельність позикового капіталу показує суму чистого прибутку отриманої на 100 у. о. позикового капіталу. Розраховується даний показник, як відношення чистого прибутку до середніх залишків позикового капіталу. Прибутковість позикового капіталу за 2021–2023 роки відповідно складали 81,8 коп., 14,9 коп. чистого прибутку і 0,9 коп. чистого збитку до вартості. Зменшення коефіцієнту прибутковості позикового капіталу на 0,669 у 2022 році та на 0,158 у 2023 році характеризується негативно.

Дані розрахунків свідчать про зростання оборотності необоротних активів підприємства, тобто про більш ефективне їхнє використання. Тобто, кожна гривня необоротних активів приносила відповідно – 78,5 коп. та 20,6 коп. чистого прибутку у 2021 та 2022 роках, однак у 2023 році прибутковість склала 1,1 коп. чистого збитку. Зменшення показника на 0,579 у 2022 році та на 0,217 – у 2023 році характеризується негативно та пов’язано із зменшенням суми чистого прибутку у 2022 році та отриманням збитку у 2023.

Прибутковість оборотних активів за 2021-2023 роки зменшувалася із року в рік: з 49,6 коп. у 2021 році до 13,1 коп. – у 2022 році чистого прибутку (на 36,5 коп.), та до 0,7 коп. чистого збитку у 2023 році (зменшення на 13,8 коп.), що характеризується негативно.

Зменшення показників прибутковості діяльності підприємства за 2021-2023 роки свідчить про негативний момент діяльності підприємства, і

пов'язаний як і зі зменшенням суми чистого прибутку за 2022 рік та отриманням чистого збитку у 2023 році (про що свідчать від'ємні значення показника), так і зі зменшенням суми майна АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки.

В процесі функціонування кожне підприємство має зберегти не лише стійкість свого становища, але й збалансувати внутрішні можливості із впливом зовнішнього середовища для досягнення стану нової якості, що дасть змогу розвиватися. Головною складовою загальної стійкості підприємства, безумовно, є фінансова стійкість довгострокової перспективи, яка характеризує усталеність різних сторін його діяльності.

Оцінка фінансової стійкості підприємства в довгостроковій перспективі наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Аналіз показників фінансової стійкості довгострокової перспективи АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки

№ з/п	Показник	Алгоритм розрахунку	2021	2022	2023	Відхилення	
						2022 / 2021	2023 / 2022
1	Коефіцієнт концентрації власного капіталу (фінансової незалежності)	Власний капітал / Валюта балансу	0,436	0,490	0,505	0,053	0,016
2	Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	Позиковий капітал / Валюта балансу	0,564	0,510	0,495	-0,053	-0,016
3	Коефіцієнт співвідношення власного і позикового капіталу	Позиковий капітал / Власний капітал	1,291	1,043	0,979	-0,249	-0,064
4	Коефіцієнт фінансування	Валюта балансу / Власний капітал	2,291	2,043	1,979	-0,249	-0,064
5	Коефіцієнт залежності від довгострокових зобов'язань	Довгострокові зобов'язання / Власний капітал	0,286	0,229	0,213	-0,057	-0,015

Показник фінансової автономії – один з найбільш важливих коефіцієнтів фінансової стійкості. Він дорівнює співвідношенню власного

капіталу компанії до всіх фінансових ресурсів. Цей показник важливий як для власників, так і для кредиторів компанії. Низьке значення показника буде сигналізувати про високий рівень ризиків і низьку стійкість компанії в середньостроковій перспективі. Наприклад, якщо компанія здатна генерувати прибуток і є платоспроможною в поточних умовах, то це не означає, що компанія зможе стабільно діяти при зміні ринкової ситуації. Низька частка власного капіталу, зазвичай, супроводжується значними фінансовими витратами (процентні платежі, інші витрати на залучення і використання позикових коштів). Нормативне значення показника знаходиться в межах 0,4-0,6. Більш низьке значення може говорити про високий рівень фінансових ризиків.

Аналіз фінансової стійкості довгострокової перспективи показує, що коефіцієнт концентрації власного капіталу, який показує ступінь захищеності кредиторів, у 2021 році склав 43,6%, у 2022 році – 49,0%, у 2023 – 50,5%, що співпадає з нормативними значеннями, що характеризується позитивно. Зростання показника у 2022 році на 0,053 та у 2023 році на 0,016 характеризується позитивно, оскільки свідчить про посилення використання власних ресурсів.

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу характеризує залежність підприємства від позикових коштів. Цей показник є оберненим до коефіцієнту власного капіталу, його відсоток значний: у 2021 році – 56,4%, у 2022 році – 51,0%, у 2023 році – 49,5%, що свідчить на значну залежність від кредиторів. Однак, зменшення показника за 2022 рік на 0,053 та на 0,016 у 2023 році характеризується позитивно.

Коефіцієнт фінансової стабільності характеризує співвідношення власних та позикових коштів. Нормативне значення показника знаходиться в межах 0,67-1,5. Значення нижче 0,67 свідчить про високий рівень фінансових ризиків. Коефіцієнт співвідношення власного і позикового капіталу показує: у 2021 році – 1,291, у 2022 – 1,043, у 2023 – 0,979. Зменшення цього показника у 2022 році на 0,249 та на 0,064 у 2023 році свідчить про зниження

залежності підприємства від кредиторів, тобто про збільшення його фінансової стійкості.

Коефіцієнт фінансування показує співвідношення усього майна підприємства до власного капіталу: 2,291 у 2021 році, 2,043 у 2022 році та 1,979 – у 2023 році. Зменшення показника у 2022 році на 0,249 та на 0,064 у 2023 характеризується позитивно, оскільки менше значення показника вказує на більш стійкий стан підприємства.

Коефіцієнт фінансової стійкості – індикатор, який говорить про здатність компанії залишатися платоспроможною в довгостроковій перспективі. Коефіцієнт фінансової стійкості розраховується як співвідношення суми власного капіталу і довгострокових зобов'язань до суми пасивів. Значення коефіцієнта вказує, яку частку активів компанія здатна фінансувати за рахунок постійного капіталу і капіталу, залученого на довгостроковій основі. Високе значення показника говорить про гарні перспективи розвитку компанії, низький ризик банкрутства. Низьке значення говорить про те, що існує певний ризик втрати платоспроможності (за умови, що доступ до короткострокових зобов'язань буде обмеженим). Нормативне значення знаходиться в межах 0,7-0,9. Більш високе значення не є типовим для активних компаній, адже короткострокові зобов'язання формуються постійно. Значення нижче говорить про недостатню фінансову стійкість в довгостроковій перспективі.

Коефіцієнт залежності від довгострокових зобов’язань складає 28,6% у 2021 році, 22,9% – у 2022 році та 21,3% у 2023 році. Показник нижче нормативних показників. Зниження цього показника у 2022 році на 0,057 та на 0,015 у 2023 році характеризується негативно.

Величина власних оборотних коштів характеризує ту частину власного капіталу підприємства, яка є джерелом покриття поточних активів підприємства. Від’ємне значення цього показника показує, що підприємству не вистачить власних коштів для покриття поточної заборгованості. Зниження цього показника – негативна тенденція діяльності підприємства.

Оцінка фінансової стійкості підприємства в короткостроковій перспективі наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Аналіз показників фінансової стійкості короткострокової перспективи АТ «КЗРК» у 2021-2023 роках, тис. грн.

№ з/п	Показник	Алгоритм розрахунку	2021	2022	2023	Відхилення	
						2022 / 2021	2023 / 2022
1	Власні оборотні засоби (ВОЗ)	Власний капітал + Довгострокові зобов'язання та забезпечення - Необоротні активи	2174221	3252359	3317544	1078138	65185
2	Нормальні джерела формування оборотних активів (НДФОА)	ВОЗ + Короткострокові кредити банків + Векселі видані + Кредиторська заборгованість по товарним операціям	2302028	3328651	3420647	1026623	91996

Власні оборотні засоби (різниця між оборотними активами підприємства та його короткостроковими зобов’язаннями) є тією частиною оборотних активів, яка фінансується за рахунок власних коштів та довгострокових зобов’язань. У разі якщо в підприємства є власні оборотні засоби, воно в змозі не лише сплатити свої поточні борги, але має кошти для розширення своєї діяльності. Позитивне значення показника є гарною складовою: 2174221 тис. грн. у 2021 році, 3252359 тис. грн. у 2022 році та 3317544 у 2023 році. При порівнянні власних оборотних засобів видно, що він зріс: на 1078138 тис. грн. у 2022 році та на 65185 тис. грн. у 2023.

Зростання суми нормальних джерел формування оборотних активів є позитивною тенденцією: на 1026623 тис. грн. у 2022 році до та на 91996 тис. грн. у 2023 році, що відповідно характеризується позитивно, однак загальні показники вказує на хитливе фінансове положення АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки.

Ліквідність – це здатність підприємства сплачувати короткострокові зобов'язання; термін також відноситься до його здатності швидко продавати активи для залучення готівки. Оцінка ліквідності АТ «КЗРК» наведена в табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників ліквідності АТ «КЗРК» у 2021-2023 роках

№ з/п	Показник	Алгоритм розрахунку	2021	2022	2023	Відхилення	
						2022 / 2021	2023 / 2022
1	Коефіцієнт поточної ліквідності	Оборотні активи / Поточні зобов'язання та забезпечення	1,369	1,561	1,588	-0,192	0,027
2	Коефіцієнт швидкої ліквідності (критичної)	Оборотні активи - Запаси / Поточні зобов'язання та забезпечення	1,167	1,181	1,084	0,014	-0,097
3	Коефіцієнт абсолютної ліквідності (платоспроможності)	Грошові кошти та їх еквіваленти+ Поточні фінансові інвестиції / Поточні зобов'язання та забезпечення	0,088	0,063	0,023	-0,025	-0,040

Коефіцієнт поточної ліквідності характеризує спроможність підприємства за рахунок наявних оборотних активів виконувати свої грошові зобов'язання, передусім сплачувати борги. Для забезпечення належного рівня платоспроможності підприємствам доцільно забезпечувати значення цього показника на рівні 1,5-2,5, при якому величина оборотних активів в 1,5-2,5 рази більша від величини боргових зобов'язань. Тоді за рахунок грошових коштів від поточної реалізації оборотних активів забезпечується своєчасне погашення поточних зобов'язань. Таке значення на базовому підприємстві

досягається з перебільшенням у 2022 та 2023 роках: 1,561 – у 2021 році та 1,588 у 2023 році. У 2021 році цей показник склав 1,369. Зменшення показника за 2022 рік на 0,192 характеризується негативно, а зростання показника в динаміці за 2023 рік на 0,027 є позитивним, і вказує на зростання загальної ліквідності.

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, на скільки підприємство здатне виконати свої поточні зобов'язання за рахунок високоліквідних активів. Нормативне значення: 0,4-0,8. У 2021 році показник складав 1,167, у 2022 році – 1,181, за 2023 рік – 1,084. Показник є досить високим від нормативного значення, а його зростання на 0,014 у 2022 році вказує на поліпшення ліквідності АТ «КЗРК», а зменшення у 2023 році на 0,097 характеризується негативно.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує здатність підприємства терміново розрахуватись з короткостроковими зобов'язаннями. Нормативне значення – 0,2-0,4. Цей показник не є достатнім у 2021-2023 роках – 0,088, 0,063 та 0,023 відповідно, та показує, що підприємство не матиме змогу терміново розрахуватися зі всіма своїми кредиторами, а його зменшення в 2021 році на 0,025 та у 2023 році на 0,04 вказує на погіршення абсолютної ліквідності підприємства та не здатності розрахуватися грошима за нарахованими зобов'язаннями.

Закінчити фінансовий аналіз підприємства АТ «КЗРК» можна прогнозом фінансової неплатоспроможності: згідно алгоритму Спрінгейту (табл. 2.5) та по Таффлеру (табл. 2.6).

За розрахунками по Спрінгейту, якщо показник менше або дорівнює 0,862 – імовірність зводиться до потенційного банкрута, якщо більше – низька. За даними розрахунків показник Z по Спрінгейту за 2021 рік склав 2,629, за 2022 рік – 1,258, що вказує на низьку імовірність банкрутства. У 2023 році показник склав 0,762, що вказує на імовірність банкрутства підприємства і характеризується негативно.

Таблиця 2.5 – Прогнозування банкрутства АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки по Спрінгейту

Окремі показники	Алгоритм розрахунку	2021 рік	2022 рік	2023 рік
X1	Оборотні активи / Всього активів	0,601	0,622	0,614
X2	Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування / Всього активів	0,367	0,094	-0,005
X3	Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування / Поточні зобов'язання та забезпечення	0,836	0,236	-0,013
X4	Доход (виручка) від реалізації / Всього активів	0,831	0,432	0,382
Z	Z = X1*1.03 + X2*3.07 + X3*0.66 + X4*0.4	2,629	1,258	0,762

По моделі Спрінгейту імовірність розрахунку має свої переваги:

– висока точність;

– простота розрахунку.

Недоліки виступають у наступному:

– у розрахунках не були враховані умови розвитку економіки різних країн, вона орієнтована на Канаду та США;

– необхідна корекція на національну валюту, яка, своєю чергою, порушує безперервність;

– значення змінних в оригінальних моделях надані в канадських і американських доларах.

Якщо значення $Z < 0,2$ – ймовірність банкрутства досить висока; $0,2 < Z < 0,3$ – можливе банкрутство; $Z > 0,3$ – ймовірність банкрутства низька.

За даними виконаних розрахунків, розрахований показник Z за Тафлером за 2021 рік – 0,969, за 2022 рік – 0,610, за 2023 – 0,531, що показує низький рівень імовірності банкрутства.

Таблиця 2.6 – Прогнозування банкрутства АТ «КЗРК» за 2021-2023 роки по Таффлеру

Окремі показники	Алгоритм розрахунку	2021 рік	2022 рік	2023 рік
X1	Прибуток від реалізації	1,166	0,586	0,450
	Поточні зобов'язання та забезпечення			
X2	Оборотні активи	1,066	1,218	1,242
	Позиковий капітал			
X3	Поточні зобов'язання та забезпечення	0,439	0,399	0,387
	Всього активів			
X4	Виручка від реалізації	0,831	0,432	0,382
	Всього активів			
Z	Z = 0,53*X1+0,13*X2+0,18*X3+0,16*X4	0,969	0,610	0,531

Переваги застосування розрахунку моделі визначення імовірності по Таффлеру:

– спрощеність розрахунків;

– висока точність прогнозу ймовірності банкрутства компанії, що пов’язано зі значною кількістю проаналізованих компаній.

Недоліки:

– обмеження сфери застосування (тільки для акціонерних товариств, акції яких активно торгуються на фондовому ринку);

– складність інтерпретації підсумкового значення;

– неможливість використання в українських умовах;

– залежність точності розрахунків від вихідної інформації;

– використання застарілих даних.

Отже, показники платоспроможності АТ «КЗРК» знаходяться на рівні нормативних. Це підтверджує про достатність робочого капіталу для виконання обсягів замовлень згідно складених договорів та поточних потреб. Серед проблем слід відзначити отримання збитку у 2023 році, зменшення показників рентабельності та зниження показників ліквідності підприємства.

Оптимізація ліквідності підприємства реалізується за допомогою оперативного механізму фінансової стабілізації – системи заходів спрямованих, з одного боку, на зменшення фінансових зобов'язань, а з іншого - на збільшення грошових активів, що забезпечують ці зобов'язання.

Серед показників, які вплинули на погіршення показників фінансового стану підприємства, можна зазначити наступні.

1. Найбільші ризики були пов'язані з військовою агресією російської федерації.

Повномасштабна війна, розв'язана рф проти України, спричинила значну кризу в промисловості.

Причини:

– безпекова ситуація (постійні обстріли окупантами цивільної і виробничої інфраструктури АТ «КЗРК»);

– труднощі із логістикою, особливо для експорту;

– брак обігових коштів (з 2022 року гривня не є офіційно конвертованою валютою в Європі та інших країнах).

2. Падіння національної економіки за підсумками 2022 року склало безпрецедентні 30,4%, а споживча інфляція становила 26,6%. Відбулася і значна девальвація національної валюти, що теж не могло не позначитися на вартості товарів і послуг.

3. Зменшення експорту та руйнування інфраструктури логістики. Комбінат частково втратив можливість вести зовнішньоекономічну діяльність: кордони з рф та білорусією були закриті, так само була паралізована робота вітчизняних морських портів, а можливості західного кордону були значно обмежені.

4. Зниження обсягів постачання. Через жорстокі руйнування та окупацію частини територій України, де були розташовані меткомбінати – основні внутрішні споживачі, комбінат втратив можливість реалізовувати продукцію на внутрішньому ринку.

5. Логістика (запровадження квот та конвенцій).

6. Відтік кадрів (у зв'язку з масовою залученістю до військової служби та (або) виїздом працівників (здебільшого жінок) в безпечні місця).

7. Перебої з постачанням електроенергії та суттєвий брак потужності.

Таким чином, падіння попиту та неплатоспроможність клієнтів, руйнування ланцюгів постачання і дефіцит фінансування, зростання вартості сировини, матеріалів та енергоресурсів, недоступність кредитних коштів, відсутність достатньої кількості кваліфікованих працівників (відсутність можливості підвищення заробітної плати, низька купівельна спроможність), значно скоротили потужності АТ «КЗРК» та можливість фінансування інвестиційних проектів та проектів розвитку підприємства, які прослідковувалися до 2021 року.

Вище перелічені проблеми та ризики зберігаються й найближчому майбутньому. До того ж через високу ймовірність ракетних обстрілів зберігається ризик безпосередніх втрат виробничих потужностей.

Протягом останніх років процес будівництва нових горизонтів суттєво уповільнився. Причиною цього є ряд чинників, основними із яких є значна тривалість гірничокапітальних робіт та їх висока вартість. У зв'язку з відставанням термінів по введенню нових горизонтів та їх запасів залізної руди, на шахтах комбінату сьогодні існують наступні проблеми:

- знижується вміст заліза в видобутої руді;
- збільшується частка шкідливих примішок;
- збільшуються витрати на побудову нарізних виробіток;
- збільшується трудомісткість та собівартість видобутку руди.

Крім того, основним енергоресурсом, що споживається АТ «КЗРК» є електроенергія. Це свідчить про високий рівень енергоємності виробництва, і при цьому має місце тенденція зростання питомої ваги показника споживання електроенергії. Значна частина споживання електроенергії припадає на компресорні установки, водовідливи та вентиляцію. У сукупності дані фактори можуть призвести до збільшення собівартості товарної продукції та, відповідно, до зниження конкурентоспроможності

готової продукції АТ «КЗРК».

Підприємство відстежує і управляє фінансовими ризиками, які виникають в ході її діяльності. Цими ризиками є кредитний ризик, ринковий ризик та ризик ліквідності.

Основним завданням компанії при управлінні капіталом є забезпечення здатності продовжувати функціонувати на безперервній основі з метою одержання прибутку для акціонерів і вигід для інших зацікавлених осіб, а також забезпечувати фінансування поточних операційних потреб, капітальних вкладень та стратегії розвитку підприємства. Керівництво постійно контролює структуру капіталу підприємства й може корегувати свою політику й цілі управління капіталом з урахуванням змін в операційному середовищі, тенденціях ринку або стратегії розвитку, тобто з урахуванням змін економічних умов.

2.2. Організація і оцінка ефективності використання робочого часу на підприємстві

Для здійснення аналізу використання робочого часу необхідно перш за все здійснити динамічну оцінку показників фонду робочого часу працівників підприємства за даними узагальнених балансів 2021-2023 рр. З метою порівнянності інформації за різними роками розрахунки робочого часу та його структури були виконані в розрахунку на 1-го працівника (табл. 2.7).

Так, аналіз робочого часу за досліджуваний період показав, що фонд робочого часу кожного року дещо скорочувався, що пов’язано зі старінням основних засобів і розмірами сформованої ринком виробничої програми. Між тим, % фактичного використання робочого часу 1-м середньо обліковим працівником постійно повільно зменшувався, що свідчить про зростання втрат робочого часу. Окремо слід зазначити, що постійно зростала частка часу понадурочної роботи, що пов’язано як з виконанням аварійних та

термінових робіт, так і з порушенням звичайної ритмічності виробництва.

Таблиця 2.7 – Використання робочого часу одного працівника АТ «КЗРК»

Показники	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2023/ 2022, %	2023/ 2021, %
1. Фонд робочого часу, всього годин	2053,3	2026,4	2024,9	99,9	98,6
2. Відпрацьовано, всього	1730,2	1696,7	1693,3	99,8	97,9
теж у % до п. 1	84,3	83,7	83,6		
з них надурочно	4,83	4,92	5,26	106,9	108,9
3. Невідпрацьовано, всього	323,1	329,7	331,6	100,6	102,6
у тому числі:					
- щорічні відпустки	211,3	207,7	205,6	99,0	97,3
- тимчасова непрацездатність	69,7	79,9	86,4	108,1	124,0
- навчальні відпустки	13,6	15,4	16,9	109,7	124,3
- неявки з дозволу адміністрації	8,5	7,8	6,7	85,9	78,8
- простої	19,3	18,4	15,6	84,8	80,8
- прогули	0,7	0,5	0,4	80,0	57,1

Негативною тенденцією слід назвати зростання за роками кількості невідпрацьованих днів, що пов’язано із:

– зростанням втрат часу через тимчасову непрацездатність на 24,0% протягом 2021-2023 рр.;

– зростанням середньої тривалості навчальних відпусток на 24,3% у зв’язку з підвищенням вимог до професійного рівня працівників усіх ланок.

Позитивними моментами у використанні робочого часу виступає:

– скорочення кількості днів простоїв на 19,2%;

– скорочення кількості днів прогулів на 42,9%;

– скорочення неявок з дозволу адміністрації на 21,2% як наслідок посилення трудової дисципліни у колективі.

Використовуючи дані балансу робочого часу та табл. 2.7, методом

визначаємо вплив факторів на відхилення фактичного середньорічного виробітку одного працівника за період 2022-2023 рр. (табл. 2.8).

Отже, проаналізувавши табл. 2.7 та 2.8 необхідно сказати, що факторна оцінка показників робочого часу показала, що за аналізований період у цеху річний виробіток зростав внаслідок зростання кількості робочих днів і тривалості робочого дня, але є резерв зменшення середньо-годинного виробітку. Найбільший приріст обумовило зростання тривалості робочого дня (частка впливу серед позитивних факторів – 65,2%). Між тим відбулося й зростання кількості відпрацьованих днів (частка впливу серед позитивних факторів – 34,8%).

Таблиця 2.8 – Вплив факторів використання робочого часу на середньорічний виробіток одного працівника

Показники	Од. виміру	2022 рік	2023 рік	Абсол. відхилення	Абсол. вплив фактору на річний виробіток, т / люд.	Частка впливу фактору, %
1	2	3	4	5	6	7
Обсяг випуску продукції	т	3636245	3570982			
Середньооблікова чисельність працівників	осіб	1138	1113			
Середньорічний виробіток одного працівника	т / люд	3195,3	3208,4	13,1	13,1	100,0
Середнє число днів відпрацьованих одним працівником за рік	дн	254,2	256,1	1,9	23,9	182,4
Середнє число годин відпрацьованих одним працівником за день	год	7,2	7,3	0,1	44,7	341,2
Середньогодинний виробі-ток 1-го працівника	т	1,746	1,716	-0,03	-55,5	-423,6

Таким чином, підприємство має суттєві проблеми із використанням робочого часу і за наявними тенденціями однією із суттєвих причин втрат часу працівників виступає порушення правил охорони праці та несприятливі умови праці.

Характеристика основних шкідливих для здоров'я людини факторів, що діють у АТ «КЗРК», наведена в табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Показники шкідливих факторів на робочих місцях АТ «КЗРК», в середньому за 2021-2023 рр.

Професії та місце роботи	Температура повітря, ^{0}С		Відносна волога, %		Інфрачервоне випромінювання, Вт/м^2		Рівень шуму, дБА		Запиленість, мг/м^3	
	1		2		3		4		5	
	факт	СН	факт	СН	факт	СН	факт	СН	факт	СН
Водопровідник	15	17-23	50	75	700	140	82	80	32,7	6,0
Бункеровщик	5	15-21	80	75	-	-	82	80	87,9	4,0
Машиніст	5	15-21	70	75	-	-	83	80	56,4	4,0
Слюсар-ремонтник меха-нізмів заванта-ження	13	17-23	74	75	-	-	82	80	14,5	4,0
Електромонтер по ремонту загально цехов. обладнання	13	17-23	70	75	-	-	83	80	10,4	4,0
Машиніст крану	15	18-20	60	60	-	-	76	75	22,9	6,0
Узагальнена оцінка умов праці (оцінка за найбільш несприятливими умовами)										
Коефіцієнт відхилення фактичних умов праці від нормативних	27/31 =0,87		75/80=0,94		140/2100=0,07		80/89=0,90		4/87,9=0,05	

Як свідчить наведена в табл. 2.9 інформація, робота у АТ «КЗРК» протікає в особливих умовах праці, причому кількість несприятливих для організму факторів становить 5, тобто йдеться про багатоаспектний характер несприятливості умов роботи працівників даного підрозділу.

Приймаючи до уваги характер виробництва, основними контрольованими виробничими факторами на підприємстві виступають: температура повітря, відносна вологість, інфрачервоне випромінювання, рівень шуму та запиленість. Робітники цих професій познають на собі вплив

більшості із наведених факторів.

Аналіз порівняння вимог стандартів з умов праці та фактичних значень параметрів факторів показав, що на підприємсві має місце недотримання належних умов праці. В табл. 2.9 видно, що на підприємстві відбувається перевищення фактичних значень параметрів умов праці над допустимими їх рівнями. Так, недотримання умов праці за різними показниками мало місце у звітному періоді за усіма професіями. Між тим, слід відзначити, що найбільш несприятливі умови мають місце на робочому місці 4, де з 5 параметрів не дотримані 4.

Проаналізуємо показники виробничого травматизму і професійних захворювань (табл. 2.10).

Таблиця 2.10 – Динаміка показників виробничого травматизму і професійних захворювань за 2021-2023 рр.

Показники	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2023 р. у % до 2021 р.
1	2	3	4	5
1.Загалом нещасних випадків по цеху теж у % до загального по комбінату	2 3,2	4 6,6	5 6,7	2,5 рази 2,1 рази
у т.ч. смертних групових	1 -	1 -	1 -	100,0 -
2. Кількість нещасних випадків з переведенням працівників на легку працю	-	-	-	-
3. Коефіцієнт частоти нещасних випадків (на 100 осіб)	0,9	0,9	0,88	97,8
4. Коефіцієнт частоти травматизму (на 1000 осіб)	1,81	3,61	4,41	2,4 рази
5. Коефіцієнт тяжкості травматизму	15,1	32,0	29,8	1,97 рази
6. Кількість профзахворювань	3	3	5	166,7
7. Втрачено днів по непрацездатності	112	128	149	1,33 рази
8. Кількість закритих лікарняних листків	4	4	2	50,0

Якщо ж розглядати відхилення показників умов праці, то слід відзначити, що по інфрачервоному випромінюванню на робочому місці відхилення становить 15 разів, у водопровідника – 5 разів; відхилення по

запиленості має місце по всіх робочих місцях, найбільшим воно є на робочих місцях бункеровщика (22 разове перевищення), машиніста (у 14 разів).

Розраховані коефіцієнти відхилення фактичних умов праці від нормативних або гранично допустимих показали, що найбільші проблеми має підприємство із забезпеченням нормативів по запиленості та інфрачервоному випромінюванню, оскільки значення розрахованих коефіцієнтів максимально відхилені від 1.

Представлений в табл. 2.10 аналіз свідчить про несприятливу тенденцію збільшення на АТ «КЗРК» як виробничого травматизму, так і професійних захворювань. Причому зростання припадає переважно на 2023 рік.

Позитивним слід назвати зниження частки смертельних випадків у загальному числі нещасних випадків з 50% до 20%, але абсолютний рівень смертності є стабільним.

Динамічна оцінка відносних показників травматизму показала, що на кожних 100 працівників цеху число нещасних випадків знизилося з 0,9 до 0,88, тобто на 2,2%. У той же час коефіцієнт частоти травматизму, що показує число травм (нещасних випадків) у звітному періоді з втратою працездатності на 1 і більше днів в розрахунку на 1000 осіб, зріс у 2,4 рази і становив на кінець аналізованого періоду 4,41.

Показник тяжкості травматизму (середня тяжкість одного випадку) за період 2021-2023 рр. зріс з 15,1 у 2021 р. до 29,8 у 2023 р., тобто у 1,97 рази, хоча у 2022 р. його значення було вищим за значення у 2023 р. Це свідчить, що максимальне значення кількості днів непрацездатності у потерпілих в розрахунку на один нещасний випадок становило на АТ «КЗРК» 32 дні.

Стосовно професійних захворювань, то кількість подібних випадків зросла з 3 до 5, тобто на 67%. Основними видами професійних захворювань працівників АТ «КЗРК» є пиловий бронхіт і радикуліт. Зокрема, у 2023 р. в усіх випадках поставлено діагноз пилового бронхіту. Причому у всіх випадках захворіли особи, які мали великий стаж роботи у шкідливих умовах

(від 20 до 37 років); за професіями – це слюсар – ремонтник, машиніст крану тощо.

Причиною, що призвела до виникнення професійних захворювань, стало тривалий негативний вплив викидів промислового пилу, які неможливо технологічно усунути.

Слід зазначити, що діючим законодавством регламентується лише мінімальний стаж роботи у шкідливих умовах, який надає право на призначення пільгової пенсії (для чоловіків – це 10 років, для жінок – 7 років 6 міс.). Обмеження максимального стажу і максимального віку для роботи у шкідливих умовах праці не передбачено. Керівництво цехів з метою усунення наслідків профзахворювань практикує переведення потерпілих робітників на дільниці з безпечними умовами праці та рекомендації медиків щодо лікування або виходу на пенсію.

Важливим показником значущості охорони праці за негативними наслідками від нещасних випадків і профзахворювань виступає кількість днів, втрачених по непрацездатності. Для підприємства динаміка даного показника була несприятливою, оскільки втрати часу з цієї причини зросли з 112 до 149 днів, або на 33%.

Звертає на себе увагу зменшення показника кількості закритих лікарняних листів на 50%, що при збільшенні числа нещасних випадків і профзахворювань означає збільшення тривалості хвороби, а отже прямі втрати як робочого часу, так і фінансових ресурсів.

До витрат на усунення та попередження профзахворювань і травматизму відносять: регресні виплати (64%), одноразова допомога (23,6%), витрати на медикаменти (1%), відшкодування моральної шкоди (0,8%), санкурлікування і проїзд (0,04%).

Аналіз причин нещасних випадків показав, що основними серед організаційних причин (82,5% до загального числа нещасних випадків) є наступні:

– незадовільне функціонування системи управління охороною праці

(16,6%);

– невиконання посадових обов’язків (20,9%).

– За технічними причинами відбулося 14,6% нещасних випадків через:

– ненадійність засобів виробництва;

– недосконаліть виробничих процесів, їх невідповідність вимогам безпеки;

– незадовільний технічний стан будівель, споруд, транспортних засобів.

За психофізіологічними причинами сталося 2,7% нещасних випадків, серед яких алкогольні, наркотичні отруєння, незадовільні фізичні дані або стан здоровя тощо.

Аналіз розподілу травматизму за віком потерпілих показав, що найбільший травматизм припадає на вікову групу від 30 до 45 років (35,6%), на яку слід звернути увагу при проведенні інструктажів на робочих місцях і при перевірці знань. Крім того, аналіз показав, що із збільшенням загального стажу роботи рівень виробничого травматизму зростає.

Найбільше число нещасних випадків допущено працівниками, які мають великий стаж роботи – від 10 до 30 років. Ці цифри свідчать про те, що з ростом професійної майстерності приходить самовпевненість в досконалому знанні етапів виробничого процесу, технології, небезпечних місць, тому працівник ігнорує елементарними вимогами промислової безпеки.

За результатами аналізу нещасних випадків за видами професій визначено, що найбільш травмонебезпечними є наступні професії: слюсар-ремонтник, машиніст крану, електромонтер по ремонту обладнання, електрозварювальник.

Отже, таким чином слід звернути увагу на:

– відсутність покарання перших осіб цеху (начальника цеху, його

заступників, старших майстрів зміни);

– перенесення відповідальності лише на провідного інженера з ОП;

– на те, що при настанні нещасного випадку інженер з ОП все рівно отримує премію.

Крім того, умовами оплати праці передбачена можливість позбавлення надбавок працівникам усіх категорій, зокрема за незадовільну оцінку при перевірці знань з охорони праці і пожежної безпеки (ОП і ПБ), наявність нещасних випадків зі смертельним випадком, наявність нещасних випадків з втратою працездатності, незадовільну роботу по ОП і ПБ тощо.

Отже, протягом аналізованого періоду усі показники порушення техніки безпеки зросли. Так, число випадків порушень зросло на 66,8%, кількість виданих по них розпоряджень (комплексного характеру) – у 2 рази, що свідчить про сигналізацію керівництва по фактам порушень ТБ. У той же час сума позбавлень порушників із заробітної плати збільшилася у 2,9 рази.

Основними причинами покарань працівників цеху виступають: не використання засобів індивідуального захисту (суконних штанів, пелюстків, рукавиць, каски, окулярів, щитка), отримання незадовільної оцінки по ОП і ПБ, недотримання вимог технології виконання робіт та інші.

Таким чином, проведений у розділі аналіз показав, що у складі конкурентоспроможного підприємства, що реалізує стратегію зростання, проявом якої є проведення значних заходів по технічному переозброєнню і модернізації, у тому числі й доменного виробництва.

Оцінка використання робочого часу працівників показала, що намітилася несприятлива тенденція зростання втрат часу з вини виконавців, у тому числі через порушення трудової дисципліни, що проявляється у недотримання правил безпеки. Іншою проблемою залишається зростання виробничого травматизму і професійних захворювань, що скорочує робочий час і несе фінансові втрати підприємству через необхідність оплати лікарняних, медикаментів, здійснення регресних виплат. Причиною такого стану є несприятливі умови праці, неефективність функціонування системи

управління охороною праці, у т.ч. внаслідок відсутність належної матеріальної відповідальності з боку управлінського персоналу цехів на підприємстві, слабкий контроль за станом техніки безпеки тощо.

Висновки до розділу 2

Аналіз робочого часу за досліджуваний період показав, що фонд робочого часу кожного року дещо скорочувався, що пов’язано зі старінням основних засобів і розмірами сформованої ринком виробничої програми. Між тим, % фактичного використання робочого часу 1-м середньо обліковим працівником постійно повільно зменшувався, що свідчить про зростання втрат робочого часу. Окремо слід зазначити, що постійно зростала частка часу понадурочної роботи, що пов’язано як з виконанням аварійних та термінових робіт, так і з порушенням звичайної ритмічності виробництва.

Підприємство має суттєві проблеми із використанням робочого часу і за наявними тенденціями однією із суттєвих причин втрат часу працівників виступає порушення правил охорони праці та несприятливі умови праці.

Приймаючи до уваги характер виробництва, основними контрольованими виробничими факторами на підприємстві виступають: температура повітря, відносна вологість, інфрачервоне випромінювання, рівень шуму та запиленість. Робітники цих професій познають на собі вплив більшості із наведених факторів.

Оцінка використання робочого часу працівників показала, що намітилася несприятлива тенденція зростання втрат часу з вини виконавців, у тому числі через порушення трудової дисципліни, що проявляється у недотримання правил безпеки. Іншою проблемою залишається зростання виробничого травматизму і професійних захворювань, що скорочує робочий час і несе фінансові втрати підприємству через необхідність оплати лікарняних, медикаментів, здійснення регресних виплат. Причиною такого

стану є несприятливі умови праці, неефективність функціонування системи управління охороною праці, у т.ч. внаслідок відсутність належної матеріальної відповідальності з боку управлінського персоналу цехів на підприємстві, слабкий контроль за станом техніки безпеки тощо.

РОЗДІЛ 3
ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧОГО ЧАСУ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНИХ ЗАХОДІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ

3.1. Напрямки вдосконалення організації і оцінки ефективності робочого часу у АТ «КЗРК»

Виконаний у передньому розділі кваліфікаційної роботи аналіз використання робочого часу на АТ «КЗРК» показав, що існують наступні внутрішньовиробничі резерви:

– робочий час використовується досить таки неефективно, що засвідчив коефіцієнт використання робочого часу за 2023 рік 83,6% при тенденції його зниження;

– мають місце як втрати часу через порушення технології виробництва, так внаслідок порушення трудової дисципліни, причому частка втрат робочого часу з другої причини зростає;

– питання охорони праці набувають особливої уваги, що пов’язано із несприятливою дією п’яти виробничих параметрів, серед яких: температура повітря, відносна вологість, інфрачервоне випромінювання, рівень шуму та запиленість.

Отже, комплексна програма заходів по підвищенню ефективності використання робочого часу має бути спрямована на:

– зменшення часу здійснення технологічного процесу та простоїв виробничого обладнання;

– зменшення втрат робочого часу, спричинених неявками робітників через тимчасову непрацездатність;

– зменшення додаткових відпусток, спричинених погіршенням умов

праці;

- скорочення неявок з дозволу адміністрації;
- ліквідації прогулів;
- ліквідації внутрішньозмінних простоїв;
- ліквідації непродуктивних витрат робочого часу;
- більш ефективного використання робочого часу зміни.

Загальні пропозиції по удосконаленню функціонування системи управління охороною праці:

1) заслуховування на цехових Радах по роботі з порушниками правил і норм ОП і ПБ усіх порушників охорони праці;

2) обговорення на робочих зборах в трудових колективах питань виробничого травматизму, професійної і загальної захворюваності, трудової і виробничої дисципліни;

3) читання лекцій і проведення бесід з питань профілактики професійних захворювань і використання засобів індивідуального захисту;

4) своєчасне і якісне проведення повторних інструктажів з охорони праці;

5) забезпечення працівників цеху спецодягом, спецвзуттям та іншими засобами колективного та індивідуального захисту, у відповідністю з типовими нормами, у т.ч. – постійна видача засобів індивідуального захисту типу «пелюсток» індивідуально кожному робітникові цеху щоденно, під підпис; забезпечення допоміжних робітників захисними комплектами з діелектричних прогумованих рукавиць та прогумованого захисного костюму;

6) звернення до погоджувальної комісії комбінату стосовно внесення в типовий довідник видачі засобів індивідуального захисту респіраторів типу «пелюсток»;

7) організація контролю за застосуванням робітниками спецодягу, спецвзуття і засобів індивідуального захисту при виконанні робіт підвищеної безпеки;

8) проведення перевірок наявності на робочих місцях інструкцій,

технологічних карт, схем строповки вантажів та інших документів, які регламентують безпечну і безаварійну експлуатацію обладнання;

9) проведення планових і позапланових перевірок знань інструкцій по відповідним професіям робітників цехів;

10) проведення з обслуговуючим персоналом протиаварійних тренувань по ліквідації можливих аварій;

11) проведення перевірок ходу підготовки цеху до роботи в осінньо-зимовий період, у т.ч. – своєчасного проведення скління та утеплення виробничих приміщень; своєчасне проведення скління та утеплення кабін кранів, що працюють на відкритих естакадах;

12) забезпечення утримання місць загального користування у відповідності з санітарними нормами;

13) організація контролю за якістю проведення курсів професійного навчання;

14) організація раціональних режимів праці і відпочинку у відповідності з вимогами санітарних норм (ДСН 3.3.6.042-99), у т.ч. – обладнання кімнати відпочинку системою кондиціонування або приточною вентиляцією;

15) проведення цільових перевірок з питань організації питного режиму, наявності на робочих місцях питних точок, утримання місткостей і приміщення для зберігання льоду і вітамінізованого напою;

16) перевірка наявності і відповідності схем безпечних маршрутів слідування працівників на роботу і з роботи;

17) здійснення постійного контролю за строками проходження профоглядів і флюорографічних обстежень;

18) виконання рекомендацій по раціональному працевлаштуванню та оздоровленню працівників, які викладені в заключних актах за результатами профоглядів;

19) проведення контролю за дотриманням лікарняного режиму працівників цеху, які знаходяться на амбулаторному лікуванні;

20) удосконалення системи преміювання управлінського персоналу

(начальника цеху, його заступників і старших майстрів зміни) шляхом додавання до умов преміювання показників з охорони праці, таких як відсутність нещасних випадків в цеху (при невиконанні умови премія зменшується на 100%), відсутність росту коефіцієнта частоти нещасних випадків у порівнянні із відповідним періодом минулого року (при невиконанні умови премія зменшується на 25%), відсутність росту коефіцієнта частоти настання професійних захворювань у порівнянні із відповідним періодом минулого року (при невиконанні умови премія зменшується на 25%).

Приймаючи до уваги результати проведеного поглибленого аналізу виробничого травматизму потрібно управлінню персоналом удосконалити систему навчання працівників у віці понад 30 років, зі стажем роботи по професії від 1 до 3 років і загальним стажем роботи від 10 до 30 років.

На скорочення кількості невиходів з тимчасової непрацездатності мають вплинути також наступні організаційно-економічні заходи:

1) Запровадження доплат за відсутність невиходів по хворобі. Зважаючи, що при розрахунку планового балансу робочого часу використовуються такі середні показники щодо тимчасової непрацездатності: 8 днів у розрахунку на одного основного робітника, та 6 днів – у розрахунку на інші категорії робітників, пропонується виплачувати за умови відсутності лікарняних 50% заробітку за невикористані лікарняні;

2) Запровадження більш жорстких перевірок відділом кадрів даних щодо лікарняних листків за тимчасовою непрацездатністю. Це пов’язано з тим, що за нового законодавства перші п’ять днів тимчасової непрацездатності оплачує підприємство, а не Фонд соціального страхування.

Реалізація цих двох заходів дозволить на 50% скоротити неявки з причин тимчасової непрацездатності та зекономити кошти, які виплачуються комбінатом по лікарняним листкам.

Реалізація заходів щодо скорочення прогулів передбачає наступне:

1) змінити маршрути автобусів по перевезенню працівників до місця

роботи, що дозволить скоротити запізнення, а отже і прогули;

2) ввести колективну відповідальність за прогули у вигляді депреміювання у разі допущення членом бригади прогулів та виплати додаткової премії у разі їх відсутності;

3) застосування системи поруки при отриманні кредиту на житло або оплату освіти за умови відсутності прогулів впродовж декількох років.

Застосування цих заходів дозволить скоротити прогули на 90%.

Також окремим організаційно-економічним заходом є ліквідація неявок з дозволу адміністрації шляхом запровадження відповідного наказу по підприємству.

Комплекс розроблених пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності використання робочого часу представлено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1 – Пропозиції впроваджуваних заходів

№	Напрямок удосконалення діяльності цеху та назва заходів	Спрямованість заходу
1	Підвищення кваліфікації персоналу, навчання правилам безпеки праці, реалізація комплексного підходу до формування бригад на допоміжних роботах (ремонтні дільниці); вдосконалення системи преміювання управлінського персоналу	Підвищення рівня виконання норм виробітку, економія чисельності робітників, прив’язка матеріальної відповідальності управлінського персоналу до стану охорони праці в цеху
2	Реалізація заходів з охорони праці: придбання прорезиненого спецодягу для ремонтних робітників, захисних пристроїв; засобів індивідуального захисту; скління та утеплення виробничих приміщень в осінній період; постійна очистка території цеху від пилу, що випадає	Поліпшення умов праці, зменшення цілодобових і внутрішньо змінних втрат робочого часу, зменшення чисельності робітників, зменшення трудомісткості на ремонтних роботах
3	Зміна умов доставки працівників на робочі місця	Зменшення цілодобових втрат робочого часу, зменшення плинності кадрів

3.2. Ресурсне і організаційне обґрунтування розроблених пропозицій на підприємстві та розрахунок їх ефективності

Розглянемо реалізацію комплексного підходу до формування бригад допоміжних робітників, яка дозволить підвищити рівень кооперації праці та трудової дисципліни на підприємстві АТ «КЗРК», а також рівень виконання норм виробітку, який не потребує додаткових витрат. Тому економічний ефект від зменшення прогулів на 10% буде отримано у вигляді збільшення корисного фонду робочого часу 1 працівника на 0,4 години (0,5*7,99*0,1) до рівня 1893,2 години на рік. З огляду на те, що при розрахунку економії чисельності ми отримаємо дуже невелику величину (менше 1 робітника), доцільно економічний ефект від реалізації цього заходу врахувати при розрахунку економічного ефекту від реалізації всього комплексу заходів, спрямованих на ліквідацію прогулів.

Застосування захисного комплекту з діелектричних прогумованих рукавиць та прогумованого захисного костюму, а також встановлення на зварювальний держак заземленого контуру дозволить скоротити внутрішньо змінні простої та непродуктивні витрати робочого часу на 50%, скоротити час виконання ремонтних робіт тощо. В результаті реалізації цього заходу при скороченні на 50% зазначених втрат робочого часу ефективний фонд робочого часу всіх слюсарів-ремонтників і електрозварювальників зросте на 144,3 години, або на 3,9 години на 1 людину.

Це не призведе до економії чисельності, але результат можна розрахувати як економію заробітної плати за цей час. Витрати на реалізацію цього заходу складуться з вартості рукавиць та костюму, в розрахунку на половину працівників та вартості встановлення заземленого контуру, що буде складати витрати у розмірі:

$$(125{,}37*37/2+37/2*(12{,}3+1{,}5*7))= 669 \text{ грн.},$$

де 125,37 – вартість захисного комплекту, 12,3 грн. – приварювання

різьбового сполучення на зварювальний держак, 1,5 метри – довжина мідного контуру, 7 грн – вартість одного метру мідної проволоки.

Заміна паперових зварювальних щитків на пластикові дозволить не тільки скоротити неявки з причин тимчасової непрацездатності, але і зекономити матеріальні ресурси, а також поліпшити рівень охорони праці.

Так, застосування пластикових щитків за експертними даними дозволить скоротити дні невиходів з причини тимчасової непрацездатності для зварювальників на 18%. Розрахуємо економію чисельності за формулою 3.2:

$$Ечис = (1 – Фб/Фпл)*Чроб, \quad (3.2)$$

де, Фб і Фпл – базовий та плановий ефективний фонд часу одного робітника;

Чроб – чисельність робітників.

Скорочення невиходів на 18% дозволить збільшити явочний фонд робочого часу на 2,26 дні, або ефективний фонд робочого часу на 18,06 годин. Тобто плановий ефективний фонд робочого часу буде становити 1621,26 годин, що призведе до економії чисельності у розмірі 0,4 робітника зварювальника. Зрозуміло, що недоцільно розраховувати економічний ефект від такої малої величини, тому ми врахуємо її при визначенні економічного ефекту від впровадження інших заходів по скороченню днів тимчасової непрацездатності. Тому обрахуємо економію матеріальних витрат на придбання щитків: паперовий щиток коштує 112 грн. і має строк використання півроку, а пластиковий коштує 140 грн. і має строк використання 2 роки. Таким чином економія на одному щитку дорівнює:

$$(140 / 2 – 112 / 0,5) = 54 \text{ грн.},$$

тобто в розрахунку на всіх зварювальників – 1998 грн.

На скорочення кількості невиходів з тимчасової непрацездатності

також мають вплинути наступні організаційно-економічні заходи:

1. Запровадження доплат за відсутність невиходів по хворобі.
2. Запровадження більш жорстких перевірок відділом кадрів даних щодо лікарняних листків за тимчасовою непрацездатністю.

Реалізація цих заходів дозволить на 50% скоротити неявки з причин тимчасової непрацездатності та зекономити кошти, які виплачуються підприємством по лікарняним листкам. Розрахуємо економічний ефект від реалізації цих заходів.

Скорочення днів тимчасової непрацездатності в розрахунку на 1 працівника підрозділу, за умови реалізації цих заходів, складе 6,265 днів на рік (12,53*0,5), або 50,12 годин. Отже плановий ефективний фонд робочого часу одного працівника складе 1929,32 години. Розрахуємо економію чисельності за формулою (3.1):

$$E_{чис} = (1-1911,26/1929,32) \times 1134 = 12 \text{ чол.}$$

З урахуванням заходу по впровадженню пластикових щитків економія чисельності складе 54 грн. Таким чином результат від впровадження 3 вищезгаданих заходів буде складатися з економії коштів на оплату праці у розмірі і економії матеріальних витрат. Витрати передбачаються лише на виплату доплат за відсутність невиходів по хворобі.

Захід спрямований на вдосконалення роботи відділу кадрів та підвищення кваліфікації старшого інспектора цього відділу не передбачає розрахунку отриманого конкретного економічного результату, але він має сприяти реалізації деяких попередніх заходів, особливо стосовно удосконалення поділу та кооперації праці на підприємстві. Таким чином розрахуємо тільки витрати на здійснення цього заходу у розмірі 2000 грн. на оплату курсів підвищення кваліфікації інспектору.

Реалізація комплексу заходів щодо скорочення прогулів передбачає: зміну маршрутів автобусів по перевезенню працівників до місця роботи, введення колективної відповідальності за прогули у вигляді депремію вання у

разі допущення членом бригади прогулів та виплати додаткової премії у разі їх відсутності; застосування системи поруки при отриманні кредиту на житло або оплату освіти за умови відсутності прогулів впродовж декількох років дозволить скоротити прогули на 90%.

Оцінювати ефективність цих заходів необхідно разом з ефективністю заходу по реалізації комплексного підходу до формування бригад, зважаючи на їх одно направленість (на ліквідацію прогулів), а також разом з заходом по ліквідації неявок з дозволу адміністрації шляхом запровадження відповідного наказу по підприємству, зважаючи на принципову близькість розрахунків. Так, 100% скорочення прогулів та зменшення на половину неявок з дозволу адміністрації дозволить збільшити ефективний фонд робочого часу 1 працівника на 43,08 годин, що призведе до економії чисельності у розмірі 4 чоловіки:

$$Ечис = (1 – 1911,26 / 1929,32) * 1134 = 29 чол.$$

та отримати економічний результат у розмірі:

$$Езоп = 29 х 993,7 х 12 х 1,375 = 475,49 тис. грн.$$

Витрати будуть лише при реалізації заходу щодо зміни автобусних маршрутів перевезень працівників до місця роботи у розмірі 3525,9 грн. на рік. Витрати були розраховані виходячи із того, що доведеться подовжити маршрут на 10 км, витрати бензину на 10 км складають 2,3 літра, вартість одного літру бензину А 80 – 9,7 грн., по дві ходки на день – 365 робочих днів. Таким чином отримуємо економічний ефект у вигляді зниження собівартості у розмірі:

$$Ееф= 103545,8 - 3525,9 = 100019,9 грн.$$

Таким чином ми розрахували можливий економічний ефект від реалізації запропонованих організаційно-технічних заходів. Зрозуміло, що крім отриманого економічного ефекту у вигляді приросту обсягу

виробництва продукції, що стане можливим внаслідок реалізація запропонованих заходів дозволить також поліпшити і інші показники діяльності підприємства, такі як продуктивність праці, собівартість одиниці продукції тощо.

Також реалізація запропонованих заходів спричинить соціальний ефект, який проявиться у поліпшенні умов праці, її змістовності та мотивації працівників, поліпшенні здоров'я працівників та рівня дисципліни на підприємстві, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищення стабільності трудових колективів та зниження плинності кадрів.

Щодо умов реалізації запропонованих рішень, то необхідно зауважити, що для більшості заходів додаткові умови реалізації відсутні, так як при розрахунку економічного ефекту наголос робився на зниженні собівартості за рахунок раціоналізації трудових процесів, що не потребує прийняття рішень на вищому рівні управління АТ «КЗРК».

Висновки до розділу 3

Ефективність виробництва являє собою комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили за певний проміжок часу.

Родовою ознакою ефективності (продуктивності) може слугувати необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу. У кінцевому підсумку змістовне тлумачення ефективності (продуктивності) як економічної категорії визначається об'єктивно діючим законом економії робочого часу, що є утворювальною субстанцією багатства і мірою витрат, необхідних для йогб нагромадження. Саме тому підвищення ефективності виробництва (продуктивності системи виробництва і обслуговування) можна

вважати конкретною формою проявлення цього закону.

Економічний ефект відображає різні вартісні показники, що характеризують проміжні і кінцеві результати виробництва на підприємстві (в об'єднанні підприємств). До таких показників відносяться обсяг товарної, чистої або реалізованої продукції, величина одержаного прибутку, економш тих чи інших видів виробничих ресурсів або загальна економія від зниження собівартості продукції тощо.

Реалізація запропонованих заходів в кваліфікаційній роботі спричинить соціальний ефект, який проявиться у поліпшенні умов праці, її змістовності та мотивації працівників, поліпшенні здоров’я працівників та рівня дисципліни на підприємстві, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищення стабільності трудових колективів та зниження плинності кадрів.

ВИСНОВКИ

Робочий час – це встановлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіком роботи або умовами трудового договору повинний виконувати свої трудові обов'язки.

У робочий час входить:

– час простоїв не з вини працівників;

– короткочасні перерви для відпочинку;

– інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалися місце роботи і зарплата.

Як бачимо, робочий час складається з двох взаємозалежних частин: часу роботи і часу перерв.

Час роботи – частина робочого часу, протягом якого виконується визначена робота.

Час перерв – час, що включає в себе регламентовані і нерегламентовані перерви.

Тривалість робочого часу встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання, тобто самим роботодавцем. І якщо раніше встановлені на законодавчому рівні норми, що регулюють тривалість робочого часу, були обов’язковим, то в сучасних умовах спостерігається тенденція колективно-договірного й індивідуального (у рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу. Держава лише установлює визначену межу тривалості робочого часу. Так, у відповідності зі ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Така тривалість робочого часу називається нормальним робочим часом. Причому слід зазначити, що передбачені законодавцем гарантії у відношенні граничної тривалості робочого часу поширюються на працівників підприємств усіх

форм власності.

В робочий час включається: час простоїв не з вини працівників; короткочасні перерви для відпочинку; інші періоди, коли працівник не працював, але за ним зберігалися місце роботи і зарплата.

Працівники зобов'язані виконувати свої трудові обов'язки протягом нормативів робочого часу. Норматив робочого часу являє собою встановлену законом чи на його основі норму.

АТ «Криворізький залізорудний комбінат», що є базовим підприємством, входить до складу металургійного комплексу України. Розрізняють чорну та кольорову металургію. Перша займається видобутком руд чорних металів (залізних, марганцевих, хромітів), виплавкою чавуну і сталі, виробництвом прокату і феросплавів.

Основним видом економічної діяльності товариства є видобування підземним способом природно багатої залізної руди, реконструкція та будівництво шахт і підземних споруд. Основною продукцією, що виробляє АТ «Криворізький залізорудний комбінат», та за рахунок продажу якої комбінат отримав 10 або більше відсотків доходу за 2021-2023 роки, є руда залізна агломераційна марки 1 та руда залізна доменна.

Здійснивши аналіз основних техніко-економічних показників АТ «КЗРК» можна зробити висновок, що чистий дохід від реалізації продукції за 2022 рік зріс на 5174840 тис. грн. (563,97%), що характеризується позитивно, однак зменшення показника за 2023 рік на 7122248 тис. грн. (88,68%), характеризується негативно і вказує на зменшення ділової активності підприємства та зменшення продаж.

Спостерігається тенденція щодо зменшення собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) на 1390870 тис. грн. (67,52%) у 2022 році, однак, у свою чергу, собівартість реалізованої продукції за 2023 рік зросла на 145010 тис. грн. (105,02%), що характеризується негативно і вказує на зростання матеріальних витрат, витрат на електроенергію, посилення податкових навантажень, супутні витрати, що пов’язано зі збройною

агресією.

Для оцінки фінансового стану підприємства, його стійкості використовується ціла система показників, що характеризують:

– наявність і розміщення капіталу, ефективність та інтенсивність його використання;

– оптимальність структури пасивів підприємства, його фінансову незалежність і ступінь фінансового ризику;

– оптимальність структури активів підприємства і ступінь виробничого ризику;

– оптимальність структури джерел формування оборотних активів;

– платоспроможність та інвестиційну привабливість підприємства;

– ризик банкрутства (неспроможності) суб'єкту господарювання тощо.

Показники платоспроможності АТ «КЗРК» знаходяться на рівні нормативних. Це підтверджує про достатність робочого капіталу для виконання обсягів замовлень згідно складених договорів та поточних потреб. Серед проблем слід відзначити отримання збитку у 2023 році, зменшення показників рентабельності та зниження показників ліквідності підприємства.

Оцінка використання робочого часу працівників показала, що намітилася несприятлива тенденція зростання втрат часу з вини виконавців, у тому числі через порушення трудової дисципліни, що проявляється у недотримання правил безпеки. Іншою проблемою залишається зростання виробничого травматизму і професійних захворювань, що скорочує робочий час і несе фінансові втрати підприємству через необхідність оплати лікарняних, медикаментів, здійснення регресних виплат. Причиною такого стану є несприятливі умови праці, неефективність функціонування системи управління охороною праці, у т.ч. внаслідок відсутність належної матеріальної відповідальності з боку управлінського персоналу цеху, слабкий контроль за станом техніки безпеки тощо.

Оцінка використання робочого часу працівників показала, що намітилася несприятлива тенденція зростання втрат часу з вини виконавців, у

тому числі через порушення трудової дисципліни, що проявляється у недотримання правил безпеки. Іншою проблемою залишається зростання виробничого травматизму і професійних захворювань, що скорочує робочий час і несе фінансові втрати підприємству через необхідність оплати лікарняних, медикаментів, здійснення регресних виплат. Причиною такого стану є несприятливі умови праці, неефективність функціонування системи управління охороною праці, у т.ч. внаслідок відсутність належної матеріальної відповідальності з боку управлінського персоналу цехів на підприємстві, слабкий контроль за станом техніки безпеки тощо.

Комплексна програма заходів по підвищенню ефективності використання робочого часу має бути спрямована на:

– зменшення часу здійснення технологічного процесу та простоїв виробничого обладнання;

– зменшення втрат робочого часу, спричинених неявками робітників через тимчасову непрацездатність;

– зменшення додаткових відпусток, спричинених погіршенням умов праці;

– скорочення неявок з дозволу адміністрації;

– ліквідації прогулів;

– ліквідації внутрішньозмінних простоїв;

– ліквідації непродуктивних витрат робочого часу;

– більш ефективного використання робочого часу зміни.

Розроблена у кваліфікаційній роботі комплексна програма заходів по підвищенню ефективності використання робочого часу у АТ «КЗРК» спрямована, в першу чергу, на забезпечення ефективного функціонування системи управління охороною праці, на використання виявлених резервів, зокрема зменшення часу здійснення технологічного процесу та простоїв виробничого обладнання; зменшення втрат робочого часу, спричинених неявками робітників через тимчасову непрацездатність; поліпшення умов

праці; ліквідацію прогулів.

Так, до заходів по удосконаленню системи охорони праці віднесено удосконалення професійного навчання робітників, що допускають порушення правил, посилення контролю за застосуванням робітниками спецодягу, спецвзуття і засобів індивідуального захисту при виконанні робіт підвищеної безпеки, удосконалення преміювання управлінського персоналу та інші.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. (Редакція від 01.02.2015 р.). URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08

2. Господарський кодекс України від 06.01.2003 р. №436-IV. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003, № 18-22. Ст. 144.

3. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. №2755-VI (2755-17). Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011, №13-14, №15-16, №17. Ст. 112.

4. Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. нав. закл., які навч. за освіт.-проф. програм. бакалавра галузі знань «Управління персоналом і економіка праці» рек. МОНУ. Київ: Алерта, 2010. 734 с.

5. Антонюк В. П. Людський капітал в моделі ендогенного зростання як стратегічний чинник розвитку для України. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка.* 2017. № 12(2). С. 6-14.

6. Бабенко М. К. Забезпечення інноваційної активності підприємства на основі менеджменту знань : дис. канд. екон. наук. Сєвєродонецьк, 2016. URL: https://snu.edu.ua/docs/science/dissertation/dissertation_babenko.pdf

7. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом : підручник затверджено МОН України для студ. вищих навч. закладів. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

8. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ : ФОП Ямчинський О.В., 2020. 466 с.

9. Беленкова А., Глущенко В. Розуміння Застосування грейдової та інших прогресивних систем оплати праці на сільськогосподарських підприємствах. *Облік і фінанси АПК.* 2012. № 3. С. 133-137.

10. Березін О., Плотник О. Грейдова система оплати праці у сільському господарстві. Наукові праці *Полтавської державної аграрної академії. Сер.: Економічні науки.* 2010. № 1(1). С. 22-28.

11. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград: Поліграф-Терція, 2018. 216 с.

12. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.

13. Бутенко Д. Разработка системы грейдов как инструмент мотивации сотрудников. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні і науки.* 2014. № 9(1). С. 94-97.

14. Бутенко І.А., Курносова А. В. Методичні підходи до оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства. *Економічні інновації.* 2015. № 60. С. 66-74.

15. Вишневська М., Крамаренко А. Впровадження грейдингової системи оплати праці в умовах виробничого підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту.* 2020. № 3(79). С. 104-115.

16. Вишневська М. К., Крамаренко А. В. Впровадження грейдингової системи оплати праці в умовах виробничого підприємства. *Економіка та управління підприємством*. 2020. № 79. С. 104-114.

17. Востріков В. Мотивація персоналу підприємства. URL: http://oldconf.neasmo.org.ua/node/2976

18. Впровадження грейдингу на Суспільному: що варто знати про нову систему оплати праці у телерадіокомпанії. 2021. URL: https://vo.suspilne.media/articles/8508

19. Гаффорова Е., Меркушова Н., Міланич І. Підвищення якості праці через систему мотивації. *Кадровик. Кадровий менеджмент*. 2018. № 4. С. 29–31.

20. Гладка О. І. Застосування грейдингу при формуванні

привабливості компенсаційного пакету роботодавця. *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2013. № 42. С. 275-280.

21. Граб М. Б. Концепція управління персоналом на засадах персоналізму. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика.* 2017. № 706. С. 47-53.

22. Грифін Р., Яцура В. Основи менеджменту: Підручник. Львів: БаК, 2019. 620 с.

23. Гришова І. Ю. Сучасне формування системи управління персоналом як конкурентної переваги національної економіки. *Економічний форум.* 2016. № 1. С. 340-346.

24. Губик Ю. Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації. *Економіка та суспільство*. 2018. №17. С. 216-224.

25. Гуцаленко Л. В., Костюк А. О. Система грейдування – управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2019/8.pdf

26. Гуцаленко Л., Костюк А. Система грейдування – управлінський механізм мотивації праці. *Ефективна економіка.* 2019. № 11. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.11.6

27. Давидова І. О. Оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств та інноваційної складової його діяльності. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.*2016. Т. 1. № 3. С. 55-58.

28. Данюк В., Чернушкіна О. Грейдинг в системі управління персоналом. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 4(3). С. 70-73.

29. Данюк В. М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2009. 276 с.

30. Дашко І. М., Михайліченко Л. В., Денисенко М. О. Особливості ефективного використання робочого часу персоналу на підприємстві. *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки: збірник наукових*

праць. Економічні науки, 2022. № 2(54). С. 122-126. DOI: https://doi.org/10.26661/vznuen-2414-0287. URL : https://journalsofznu.zp.ua/index.php/economics/issue/archive

31. Дашко І. М. Мотивація персоналу в системі управління економічною ефективністю трудових ресурсів підприємства. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка.* 2021. Вип. 10. С. 22-29. DOI: https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.10.3. URL : http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/203

32. Дашко І. М., Крилов Д. В., Сєрова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. *Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки: збірник наукових праць. Економічні науки,* 2021. № 4(52). С. 121-128. DOI: https://doi.org/10.26661/2414-0287-2021-4-52-22. URL : https://journalsofznu.zp.ua/index.php/economics/issue/view/140

33. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2016. Вип. 9. С. 37-41. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_9_10

34. Дашко І. М. Урахування ризиків при управлінні розвитком промислових підприємств. *Інтелект XXI: науковий економічний журнал.* 2019. № 6. С. 63-68.

35. Деслер Г. Управління персоналом / Пер. з англ. Київ: Альмаматер, 2014. 799 с.

36. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М. Мотивация и оценка персонала : учебное пособие. Київ: МАУП, 2008. 248 с.

37. Догадіна В. Ю. Сучасні методи оцінки праці персоналу підприємств сфери послуг. *Социальная экономика*. 2016. № 1. С. 135-141.

38. Дороніна М. С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки. *Економіка розвитку.* 2018. № 2. С. 20-22.

39. Дудукало Г.О. Механізм забезпечення ефективності управління персоналом машинобудівних підприємств : автореф. дис. на здобуття наук.

ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.04 / Дудукало Г. О. Київ, 2015. 20 с.

40. Дуляба Н. І., Озарчук К. С. Особливості формування системи управління персоналом підприємств у сучасних умовах. *Інфраструктура ринку.* 2020. № 39. С. 165-170.

41. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник рекомендовано МОНМС України / за ред. М. Г. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.

42. Завіновська Г. Т. Грейдова система оплати праці в організації. URL: https://core.ac.uk/download/pdf/197225664.pdf

43. Запорожан Л. Зарубіжний досвід оплати праці за грейдами. *Економічний аналіз.* 2019. № 8. С. 155-157.

44. Застосування системи грейдингу на державній службі. 2021. URL: https://cutt.ly/a1JgWOx

45. Ключка В. О., Дашко І. М. Грейдова система оплати праці. *Збірник матеріалів VII Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених «Сталий розвиток економіки на засадах ресурсоефективності»*. 10 грудня 2021 року. м. Запоріжжя, 2022. С. 106-108.

46. Кобзиста І. Особливості застосування грейдингової системи оплати праці на підприємствах. *Агросвіт.* 2018. № 1. С. 42-46.

47. Ковтун І. Є. Аналіз системи управління персоналом підприємства та розробка заходів щодо її удосконалення. Молодий вчений. 2016. № 6(33). С. 46-50.

48. Колот А. М. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.

49. Комариця Л. Л., Кобеля З. І. Мотивація праці на підприємствах України: веб-сайт. URL: http://www.rusnauka.com

50. Крамаренко А. В., Вишневська М. К. Застосування грейдингової системи оплати праці в digital-агенції. *Економіка і суспільство*. 2022. № 36. URL: https://cutt.ly/N1JjRBF

51. Крушельницька О.В. Управління персоналом. Київ: Кондор, 2014.

296 с.

52. Кукса В. Полях К. Управління персоналом: новітні тенденції та загрози. *Фінансовий простір.* 2020. № 1(37). С. 91-101.

53. Линенко А. В. Сутність й аналіз персоналу підприємства за показниками його ефективності. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2018. № 4. С. 111-116.

54. Лисак В. Ю., Комарніцька О. М. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Бізнес та інтелектуальний капітал. Інетелект XXI.* 2017. № 1. С. 150-156.

55. Лобза А. В., Бикова А. Л., Погорілий О. І. Аналіз системи винагороди персоналу на підприємстві та шляхи її вдосконалення. *Молодий вчений.* 2021. № 1 (89). С. 64-68.

56. Лобза А. В., Черниш Н. О. Окремі аспекти оцінки персоналу в дистриб'юторських організаціях. *Молодий вчений*. 2017. № 4(44). С. 686-689.

57. Максишко Н.К., Ключка В.О. Грейдова система оплати праці. *Молода наука.* 2021. 10 грудня.

58. Мельник О. Г., Денисюк О. В., Григор'єв О. Ю. Удосконалення мотивування працівників вітчизняних підприємств на засадах впровадження системи Грейдів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка».* Львів, 2015. №19(835). С. 56–62.

59. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основи менеджменту / Пер. з англ. Киев: Основи, 1999. 800 с.

60. Методическое пособие по применению грейдинговой системы. URL: https://hrportal.ru/pages/hrm/grademet.php

61. Михайлова Л. І. Управління персоналом. Київ : Центр учбової літератури, 2015. 248 с.

62. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти. Харків : ХНАМГ, 2016. 215 с.

63. Олійник О. С. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом спиртових підприємств. *Глобальні та національні проблеми*

економіки. 2017. №4. С. 513-516.

64. Павлова І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві. Київ: КРОК, 2013. 248 с.

65. Петрик Ю. С., Михайленко О. В. Система управління персоналом підприємства: шляхи удосконалення. *Держави та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2020. № 3 (114). Ч.1. С. 127-131.

66. Петрова І. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. Київ: КНЕУ, 2018.

67. Пікалов В. Л. Щодо проблем управління талановитими працівниками суб'єктів господарської діяльності. *Академічний огляд.* 2014. № 1. С. 116-121.

68. Продіус О. І. Теоретично-методичні основи управління персоналом транспортного підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2019. №41. С. 116-122.

69. Райсс М. Оптимальна складність управлінських структур. *Проблеми теорії і практики управління*. 2014. № 5. С. 28-32.

70. Рачинська Г. В. Оцінювання рівня технологічного розвитку підприємств. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Проблеми економіки та управління.* 2011. № 698. С. 277-281.

71. Романова А. Н. Грейдирование как инструмент стимулирования труда персонала. *Актуальные вопросы экономических наук*. 2016. № 54. С. 91-96.

72. Руденко М. В. Навчання персоналу як ресурсна складова управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* 2016. Т. 1. № 2. С. 33-37.

73. Руководство по применению модефицированного метода направляючих таблиц Хея консалтинговой фирми Hay Group Inc. URL: http://ppm.your-assets.com.ua/_ld/1/129_eua.pdf

74. Рульєв В. А. Управління персоналом. Київ: КОНДОР, 2017. 324 с.

75. Семенов В. Ф. Інтегральна оцінка ефективності управління

персоналом підприємств. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. №5. С. 147-154.

76. Сербиновский Б.Ю. Управление персоналом. Киев : Альма-матер, 2007. 464 с.

77. Симочко М. І. Аудит персоналу як елемент управління діяльністю торговельних підприємств. *Науковий вісник Ужгородського університету.* 2017. Т. 2. № 1(49). С. 277-281.

78. Ситник Н. І. Управління персоналом : навчальний посібник для ВНЗ. Київ : Інкос, 2009. 472 с.

79. Степанова А. А., Білокриницька К. В. Грейдування як сучасна система оплати праці на українських підприємствах на прикладі ПАТ «Київенерго». *Фінансови послуги*. 2017. №1. С. 40-43.

80. Тонюк М. О. Удосконалення процесу управління персоналом підприємства. *Економіка і управління*. 2017. №4. С. 61-65.

81. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. № 24. С. 42-45.

82. Управління персоналом / О. Кузьмін та ін. Львів : Львівська політехніка, 2011. 456 с.

83. Управління персоналом : підручник / за заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В. М. Данюка. Київ: КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 665 с.

84. Управління персоналом: конспект лекцій: навчальний посібник для студентів, які навчаються за спеціальністю 051 «Економіка» спеціалізацією «Управління персоналом та економіка праці» / Л. С. Борданова, В. Е. Мельничук, Н. В. Рощина, Н. В. Семенченко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 102 с.

85. Федулова Л. В, Тенденції розвитку високотехнологічного сектору економіки України. *Економіст.* 2009. № 1. С. 32-35.

86. Цимбалюк С. Грейдова система оцінювання посад і оплати праці: методологія, методика, практика. *Довідник аграрника*. 2009. №2 (80). С. 86-

98.

87. Череп А. В., Дашко І. М. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Агросвіт.* 2012. № 15. С. 48-50.

88. Шаульська Л. В., Кримова М. О. Стан ринку праці в контексті стратегії розвитку людського капіталу регіону. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2018. № 2. С. 23-32.

89. Швець В. Я., Іванова М. І., Саннікова С. Ф. Особливості мотивації персоналу в контексті оплати праці. *Причорноморські економічні студії.* 2017. № 13-1. С. 219-223.

90. Шостак І. В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівл. *Бізнес Інформ*. 2015. № 4. С. 315-320.

91. Яшкіна Н. Грейдинг як сучасний метод оцінювання ефективності праці персоналу. *Економіка та суспільство*. 2018. № 17. С. 413-419.

92. Blakyta G., Ganushchak T. Enterprise financial security as a component of the economic security of the state. Investment Management and Financial Innovations. 2018. Vol. 15, Issue 2. P. 248-256.

93. Bradul O., Varava L., Turylo A., Dashko I., Varava A. Forecasting the effectiveness of the enterprise to intensify innovation and investment development, taking into account the financial component of economic potential. *Journal «Eastern-European Journal of Enterprise Technologies».* 4/13 (112), 2021. Pp. 89-100. DOI: https://doi.org/10.15587/1729-4061.2021.239249. URL : https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3920429

94. Cherep A., Cherep O., Dashko I., Rozhenko O., Kornukh O., Matkovskyi P. Strengthening the economic security of the enterprise based on investment in the personnel management system. Academy of Strategic Management Journal Volume 21, Special Issue 4, 2022. Pp. 1-9.

95. David Parmenter. Key Performance Indicators: Developing, Implementing and Using Winning KPI's. New Jersey, USA: John Wiley & Sons,

inc., 2017. 212 p.

96. Introducing KPI in the government sector. Possible futures for the HR functions. David Owens and Anne Keegan, 2018. 194 p.

97. Rushchyshyn N., Nikonenko U., Kostak Z. Formation of financial security of the enterprise based on strategic planning. Baltic Journal of Economic Studies. 2017. Vol. 3. No. 4. P.231-237. URL: https://cutt.ly/2OnbnA5