

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та адміністрування

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА
до дипломної роботи

магістр

(освітній рівень)

на тему: **«Оптимізація управління виробничими і трудовими ресурсами аграрного підприємства, на прикладі ТОВ «Благодар-Агро»**

Виконав: студент 6 курсу, групи БМм-61
спеціальності 073 «Менеджмент»
(шифр і назва спеціальності)

(підпис) Погребецька Т.Д.
(прізвище та ініціали)

Керівник _____
(підпис) Сороківська О.А.
(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль _____
(підпис) Галущак М.П.
(прізвище та ініціали)

Рецензент _____
(підпис) Стойко І.І.
(прізвище та ініціали)

м. Тернопіль – 2019

РЕФЕРАТ

Анотація

Тема роботи: «Оптимізація управління виробничими і трудовими ресурсами аграрного підприємства, на прикладі ТОВ «Благодар-Агро»

Магістерська робота: 126 с., 24 рис., 34 табл., 32 літературних джерела.

Об'єкт дослідження – процеси формування системи управління ресурсним забезпеченням діяльності вітчизняних підприємств.

Метою роботи є обґрунтування проектних рішень щодо удосконалення виробничо-господарської діяльності підприємства шляхом покращення його ресурсного забезпечення.

Методи дослідження – економіко-статистичного, системного та порівняльного аналізу, метод експертного опитування, діалектичного пізнання, економічного синтезу.

Розроблено проектні рішення щодо обґрунтування економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро», покращення системи управління інформаційними ресурсами підприємства шляхом створення його веб-сайту та удосконалення системи управління кадровими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро».

Результати впроваджено у діяльність ТОВ «Благодар-Агро».

Ключові слова: ресурсне забезпечення виробничої діяльності, технологічне та кадрове забезпечення, основні засоби, кадрові ресурси, технологічне обладнання, економічне оцінювання, обґрунтування доцільності, сільське господарство.

Summary

Theme "Optimization of production management and labor resources of agrarian enterprise, for example of Ltd. "Blagodar- Agro"

Master diploma contains of 126 pages, 24 pictures, 34 tables, 32 literature sources.

The Object of Investigation is formation of management resourced national enterprises.

The Aim of the Work is to study design solutions for improving industrial and economic activities by improving its resources.

The Methods of Investigation - economic-statistical, and comparative analysis, the method of expert survey dialectical knowledge, economic synthesis.

Design solutions for feasibility update study material resources Ltd. "Blagodar- Agro", improve management of enterprise information resources through the creation of its website and improving human resource management Ltd. "Blagodar- Agro".

The results of the activities implemented Ltd. "Blagodar- Agro".

Key words: resources for productive activities, technological and human resources, fixed assets, human resources, technological equipment, economic evaluation, rationale, agriculture.

ЗМІСТ

Вступ.....	6
Розділ 1. Теоретичні засади ресурсного забезпечення діяльності підприємства	8
1.1 Механізм нормування і використання матеріальних ресурсів підприємства	8
1.2 Кадрове забезпечення діяльності підприємства	15
1.3 Шляхи підвищення ефективності використання основних фондів та потужностей підприємства в сучасних умовах	28
Розділ 2. Аналіз формування та використання ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро»	39
2.1 Загальна характеристика досліджуваного підприємства	39
2.2 Аналіз забезпеченості ТОВ «Благодар-Агро» основними засобами та необоротними активами	43
2.3 Аналіз кадрового та фінансового забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро»	48
Розділ 3. Удосконалення процесу управління ресурсним забезпеченням ТОВ «Благодар-Агро»	61
3.1 Обґрунтування економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро»	61
3.2 Покращення системи управління інформаційними ресурсами підприємства шляхом створення його веб-сайту	66
3.3 Удосконалення системи управління кадровими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро»	70
Розділ 4. Спеціальна частина.....	83
4.1 Аналіз основних показників розвитку сільськогосподарської галузі України	83

4.2 Юридичні аспекти функціонування товариств з обмеженою відповідальністю	88
Розділ 5. Обґрунтування економічної ефективності	91
5.1 Обґрунтування економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро»	91
5.2 Обґрунтування економічної ефективності проекту створення веб-сайту досліджуваного підприємства	96
Розділ 6. Охорона праці та безпека в надзвичайних ситуаціях.....	101
Розділ 7. Екологія.....	112
Висновки та пропозиції.....	120
Список використаних джерел.....	123

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Забезпечення стійкої конкурентоспроможності підприємства та підвищення ефективності його функціонування в умовах фінансової нестабільності безпосередньо залежить від ефективності використання його виробничих ресурсів. Поняття „виробничі ресурси підприємства” дуже поширене, але дослідженню цієї категорії присвячено небагато праць, що зумовлює актуальність дослідження цієї економічної категорії.

Серед іноземних вчених, які досліджували виробничі ресурси як фактори виробництва, зазначаємо Ч. Кобба, П. Дугласа, А. Маршалла, П. Самуельсона, Р. Солоу, С. Фішера. Теоретичні основи структуризації та використання виробничих ресурсів викладені в наукових працях таких класиків економічної науки, як: Ф. фон Візер, Дж. Б. Кларк, К. Маркс, К. Менгер, Д. Рікардо, А. Сміт, М. Туган-Барановський та ін. Питання визначення та оцінки виробничих ресурсів розглянуто в роботах таких російських вчених-економістів, як: В. Грузінов, В. Грибов, А. Ільїн, В. Волков, В. Горфінкель, В. Швандар, А. Калініна, В. Тітов й ін. Серед українських вчених, наукові праці яких присвячені розв’язанню прикладних проблем структуризації, використання виробничих ресурсів на підприємствах, відзначимо: Є. Бойка, В. Геєця, М. Герасимчука, Й. Петровича, С. Покропивного. Методиці проведення аналізу використання виробничих ресурсів підприємства присвячені праці Г. Савицької, М. Баканова, А. Шеремета, В. Немцева, Г. Шадріної, а також українських вчених М. Чумаченка, В. Івахненка, М. Болюха, П. Поповича. Проблеми структуризації й оптимізації виробничих ресурсів підприємства розглядаються у публікаціях В. Дякіна, М. Перелигіна, Н. Ярошевіч, Л. Матросової.

Як показав аналіз наукових праць та розробок, які висвітлюють поняття „виробничі ресурси підприємства”, у сучасній економічній науці воно трактується неоднозначно. Тоді ж як визначення поняття виробничих ресурсів має не лише важливе наукове, а й практичне значення в діяльності українських підприємств, оскільки чітке уявлення про його зміст визначає обґрунтований підхід до його оцінки.

Метою магістерської роботи є дослідження теоретичних та практичних засад ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро».

Визначена мета дослідження передбачає виконання таких **завдань**:

- провести дослідження теоретичних засад ресурсного забезпечення діяльності підприємства;
- провести аналіз кадрового та фінансового забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро»;
- обґрунтувати економічну доцільність покращення системи управління інформаційними ресурсами підприємства шляхом створення його веб-сайту;
- провести удосконалення системи управління кадровими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро»;
- обґрунтувати економічну доцільність оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро».

Об'єкт дослідження - процес управління ресурсним забезпеченням підприємства аграрної сфери.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні засади управління процесом ресурсного забезпечення підприємства.

Практичне значення результатів роботи полягає в обґрунтуванні економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро», покращенні системи управління інформаційними ресурсами підприємства шляхом створення його веб-сайту та удосконаленні системи управління кадровими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро».

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Механізм нормування і використання матеріальних ресурсів підприємства

Оборотні фонди підприємства мають матеріально-речову й вартісну форми. У практиці планування та обліку господарської діяльності до складу оборотних фондів включають: виробничі запаси; незавершене виробництво та напівфабрикати власного виготовлення; витрати майбутніх періодів (рис. 1.1).

Виробничі запаси становлять найбільшу частину оборотних фондів. До них належать запаси сировини, основних і допоміжних матеріалів, покупних напівфабрикатів, палива й пального, тари, ремонтних деталей і вузлів, малоцінних інструментів, господарського інвентарю (реманенту) та інших предметів, а також аналогічних предметів, що швидко зношуються.

Незавершене виробництво - це предмети праці, обробку (переробку) яких не завершено підприємством. Вони перебувають безпосередньо на робочих місцях або в процесі транспортування від одного робочого місця до іншого. До напівфабрикатів власного виготовлення відносять ті предмети праці, що їх повністю оброблено (перероблено) у даному виробничому підрозділі підприємства, але які потребують дальшої обробки в інших підрозділах (наприклад, поковки, штамповки, відливки та інша продукція заготовочного виробництва).

Витрати майбутніх періодів - це грошові витрати, які зроблено в даний період, але які буде відшкодовано за рахунок собівартості продукції (роботи, послуг) у наступні періоди.

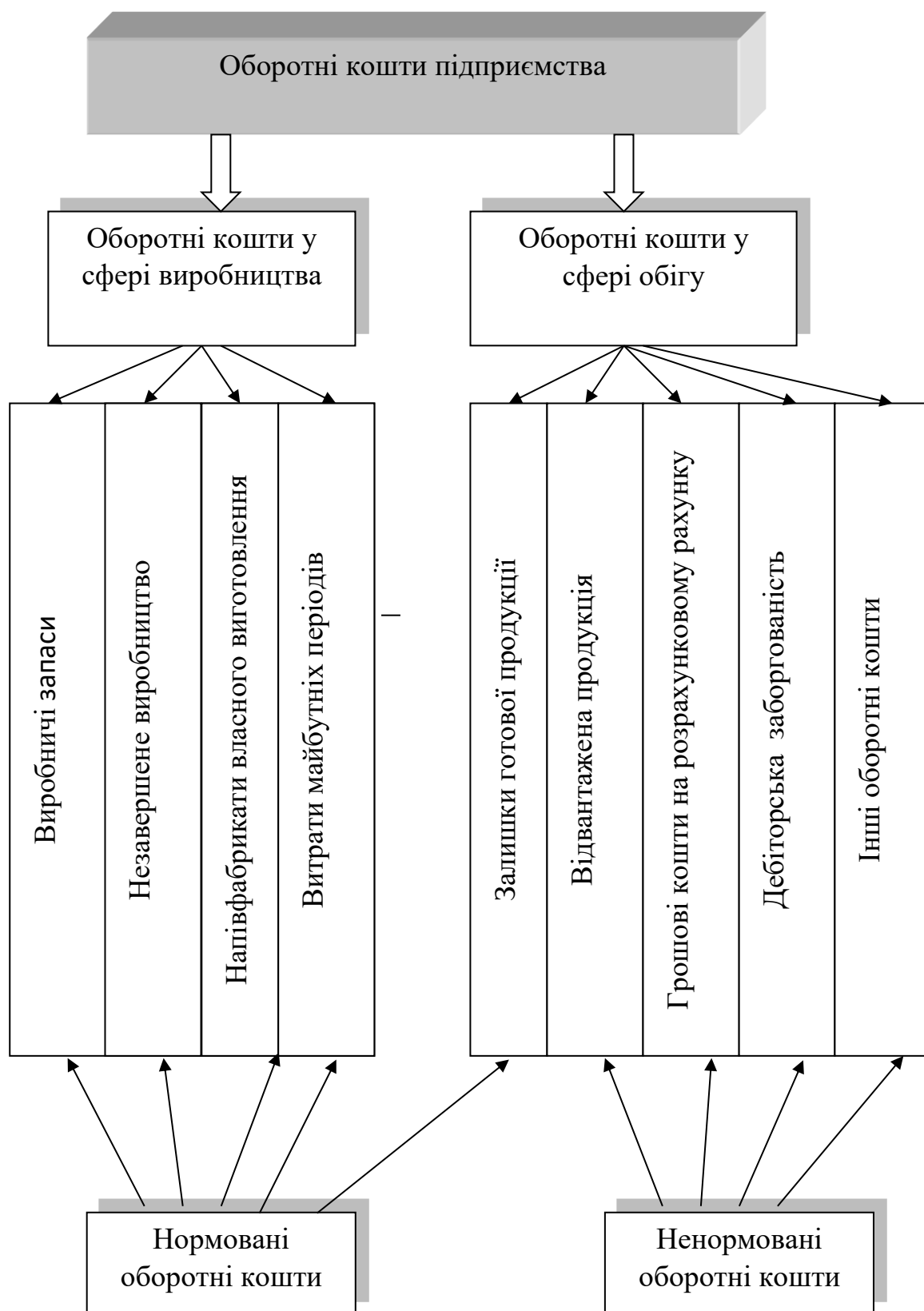


Рисунок 1.1 – Склад оборотних коштів підприємства [1, с. 34]

До них належать витрати на підготовку виробництва, освоєння випуску нових виробів, раціоналізацію і винахідництво, придбання науково-технічної та економічної інформації, передплату періодичних видань тощо.

Співвідношення оборотних фондів у розрізі окремих елементів і стадій функціонування (запаси, незавершене виробництво, витрати майбутніх періодів) характеризує їхню виробничо-технологічну (стадійну) структуру. Вона формується під впливом низки факторів (тип виробництва, особливості продукції та технології її виготовлення, умови забезпечення підприємства матеріальними ресурсами тощо) і змінюється в часі повільно, без різких коливань.

Наприклад, на промислових підприємствах України у загальному обсязі оборотних фондів частка виробничих запасів становить у середньому протягом останніх років приблизно 70%, незавершеного виробництва - 25%.

Спостерігається така тенденція в динаміці структури оборотних фондів: відносні розміри виробничих запасів у цілому зменшуються, а незавершеного виробництва і витрат майбутніх періодів, навпаки, збільшуються.

Структура оборотних фондів на підприємствах різних галузей має значні відмінності, зумовлені конкретними технологіями і формами організації виробництва, умовами забезпечення матеріальними ресурсами, цінами на них тощо. Так, найбільшу частку в загальному обсязі оборотних фондів становлять: виробничі запаси - на електростанціях та підприємствах легкої промисловості (до 90%); незавершене виробництво - на підприємствах машинобудування (близько 40%, у зв'язку з великою тривалістю виробничого циклу); витрати майбутніх періодів - на підприємствах добувної індустрії (40-50% і більше).

Визначення потреби підприємства в сировині та інших видах матеріальних ресурсів здійснюється за певними нормами їхніх витрат. Ці норми розробляються самими підприємствами або на їхнє замовлення галузевими науково-дослідними організаціями.

Застосовувана система норм витрати матеріальних ресурсів охоплює велику номенклатуру останніх. Види цих норм виокремлюються за такими класифікаційними ознаками: а) за призначенням - норми витрат сировини, матеріалів, енергії, палива тощо; б) масштабом дії - групові (на однакові види продукції) та індивідуальні; в) періодом дії - річні (для поточного планування) й перспективні; г) ступенем деталізації об'єктів нормування - для деталі (вузла) й виробу в цілому; д) ступенем деталізації нормованих ресурсів - специфіковані (на види ресурсів з конкретними параметрами) і зведені (на види ресурсів за звуженою номенклатурою).

Нормування витрат окремих видів матеріальних ресурсів передбачає дотримання певних наукових принципів. Найважливішими з цих принципів мають бути: прогресивність, технологічна та економічна обґрунтованість, динамічність і забезпечення можливості зниження норм.

Норма витрати того чи того виду матеріальних ресурсів - це гранично допустима величина витрати на виготовлення продукції за умов конкретного виробництва з урахуванням застосування найпрогресивнішої технології та сировини (матеріалів) найвищого гатунку. Вона має власну структуру, тобто співвідношення окремих елементів, які у сукупності становлять загальну величину витрати певного виду матеріальних ресурсів на одиницю продукції, що виробляється. Для більшості матеріалів структура норми витрати включає: корисну (чисту) витрату; технологічні відходи і втрати; інші організаційно-технічні втрати (під час транспортування, зберігання тощо).

У практиці господарювання використовують три основні методи нормування витрат матеріальних ресурсів: аналітично-розрахунковий, дослідно-лабораторний, звітно-статистичний. Найбільш прогресивним, безперечно, є аналітично-розрахунковий метод, що базується на глибокому аналізі та техніко-економічному обґрунтуванні всіх елементів норми з використанням найновіших досягнень техніки і технології виробництва. Користуючись дослідно-лабораторним методом, норми витрат визначають з

допомогою проведення низки дослідів і досліджень; його використовують, головне, для нормування витрати допоміжних матеріалів та інструменту. Суть звітно-статистичного методу нормування полягає у встановленні-норм витрат, виходячи зі звітних даних про фактичне витрачання ресурсів за минулі роки та очікуваного (можливого) певного зниження норм у наступні роки. Його практичне застосування допускається тільки як виняток - для орієнтовних розрахунків, а також у процесі нормування витрат малоцінних і таких, що їх рідко використовують, матеріалів.

Раціональне та економне витрачання окремих елементів оборотних фондів підприємств має неабияке економічне значення. Це зумовлюється постійним збільшенням абсолютного споживання сировини, матеріалів, енергії для виробництва продукції в різних галузях народного господарства, переважаючою часткою матеріальних витрат у загальній її вартості. Економія матеріальних ресурсів, що характеризується зниженням абсолютної та питомої витрати окремих видів ресурсів, дає змогу з такої самої кількості сировини й матеріалів виготовляти більше продукції без додаткових затрат суспільної праці, підвищувати ефективність виробництва в цілому на кожному підприємстві.

Для вимірювання ступеня ефективності використання оборотних фондів існує відповідна система техніко-економічних показників.

На підприємствах тих галузей, що переробляють первинну сировину, застосовують показник (коефіцієнт) виходу або видобутку готової продукції з вихідної сировини. Для окремих видів матеріалів розраховують такі показники, як коефіцієнт використання площі матеріалу (листовий прокат, тканина, шкіра), коефіцієнт використання об'єму матеріалу (деревина) тощо.

Взаємозв'язок усіх видів ресурсного забезпечення діяльності підприємства представлено на рис. 1.2

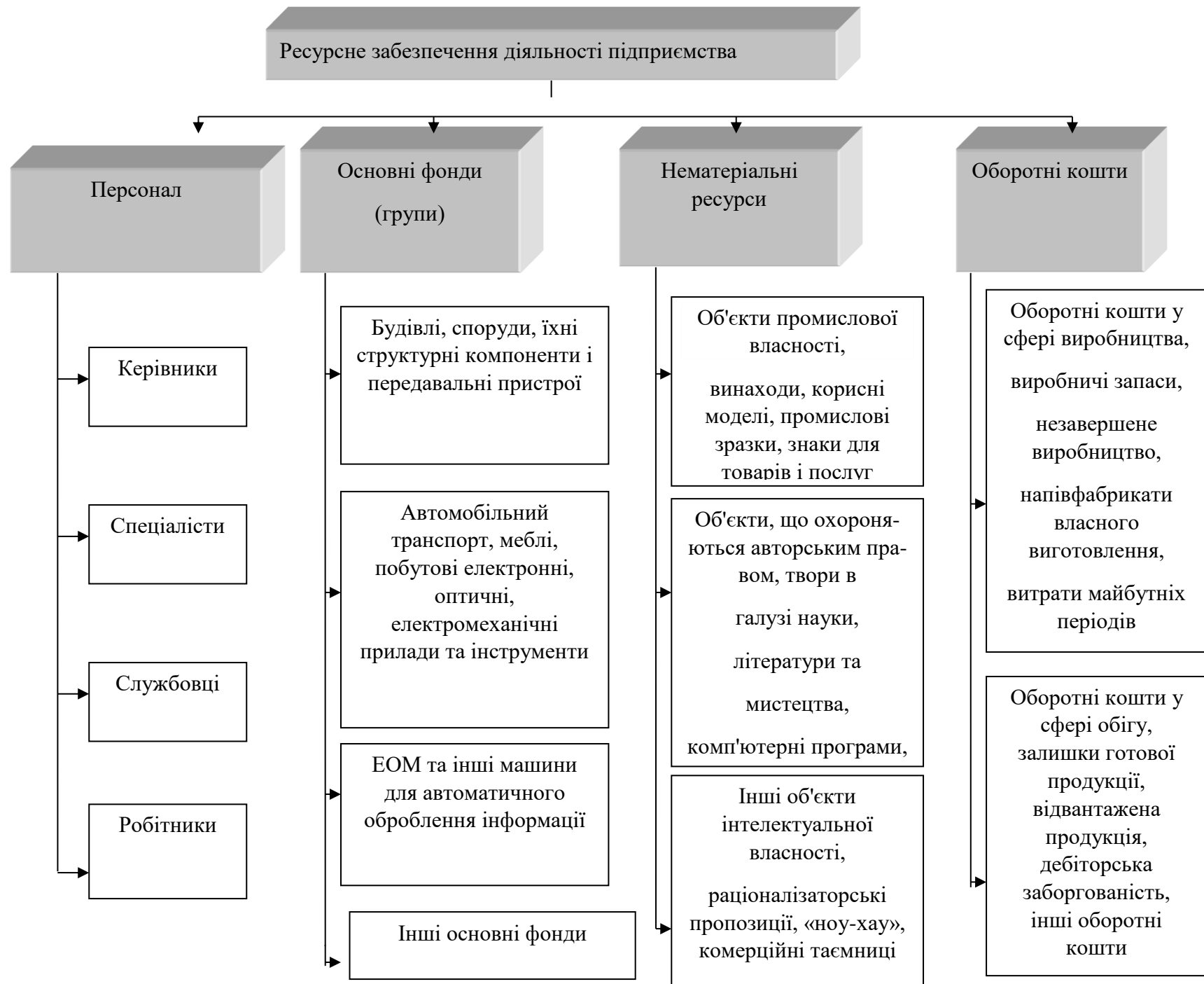


Рисунок 1.2 – Модель ресурсного забезпечення виробничої діяльності підприємства [2, с. 56]

Ефективніше використання оборотних фондів передбачає передовсім розв'язання конкретних завдань з економії сировини, матеріалів, палива, електроенергії. Заведено розрізняти джерела і шляхи економії матеріальних ресурсів. Джерела економії показують, за рахунок чого можна досягти економії ресурсів, а шляхи економії - як саме, за допомогою яких заходів можна заощаджувати ті чи ті види матеріальних ресурсів. З усієї сукупності можливих заходів щодо економії матеріальних ресурсів слід виокремлювати виробничо-технічні та організаційно-економічні.

Найбільші резерви підвищення рівня ефективного використання важливих видів матеріальних ресурсів зв'язано з комплексною переробкою сировини та широким застосуванням вторинних ресурсів. Комплексна переробка сировини - це процес її промислової переробки, результатом якого є добування з вихідної сировини всіх корисних компонентів та їх повне використання, включаючи й технологічні відходи. Економічна доцільність комплексної переробки сировини зумовлена великою цінністю так званої попутної продукції, що міститься у вихідній сировині. Наприклад, за добування природного газу побіжними продуктами є конденсати, гелій, сірка; нафти - горючий газ, сірка, йод, бром; мідної, мідно-колчеданової та мідно-цинкової руди - цинк (до 7%), залізо (понад 30%), сірка (до 45%), а також свинець, кобальт, молібден, золото, срібло та інші метали в кількості, яка забезпечує їхнє рентабельне видобування.

Значна частка побічних продуктів у загальному обсязі продукції, що виробляється, свідчить про економічну доцільність комплексної переробки вихідної сировини на підприємствах відповідних галузей народного господарства. Наприклад, понад 30% виробництва різних видів хімічної продукції зосереджено на підприємствах кольорової та чорної металургії, 10% - на підприємствах целюлозно-паперової промисловості.

Незважаючи на достатній рівень ефективності такого методу переробки вихідної сировини досягнутий ступінь комплексності її використання на більшості підприємств України не відповідає сучасним вимогам. Коефіцієнт

використання багатьох видів комплексної сировини протягом останніх років тримається на рівні не більше 50-60%.

Вторинні матеріальні ресурси – це залишки сировини (матеріалів), відходи виробництва і споживання, які можуть бути повторно використані для виготовлення продукції. За ознакою утворення вони поділяються на дві основні групи - відходи виробництва та відходи споживання.

1.2 Кадрове забезпечення діяльності підприємства

Професійне навчання кадрів на виробництві – одна із найбільш важливих складових загального підвищення ефективності виробництва. Від того, наскільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, можливості збільшення валового внутрішнього продукту.

За сучасних умов ця проблема набуває все більшої актуальності. Перш за все тому, що в останні роки в більшості сфер економічної діяльності спостерігається значне зростання обсягів виробництва та наданих послуг, що об'єктивно вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників. З огляду на це в країні набуває особливого значення проблема відродження системи професійного навчання кадрів на виробництві. Саме підприємства найбільшою мірою знають свою потребу в робочій силі, її якісні параметри, структуру та використання за призначенням. До того є на підприємствах, зокрема у промисловості України, залишається поки що значною чисельність працівників, зайнятих з ініціативи адміністрації в умовах неповного робочого часу. Ці категорії у першу чергу потребують підготовки або підвищення кваліфікації. Крім того підприємства все ще поповнюються випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, котрим необхідна первинна підготовка. Отже, за умови розробки дієвого законодавчого

механізму, система навчання кадрів на виробництві може стати однією із найбільш ефективних.

Важливою складовою, що впливає на формування необхідних обсягів професійного навчання кадрів на виробництві, є якісний склад робочої сили, зокрема, вікова структура працівників. За будь-яких умов, чим більша в структурі зайнятих працівників частка осіб працездатного віку, тим більші можливості залучення їх до навчання і більша ефективність виробництва. Водночас аналіз свідчить, що у сфері виробництва відбувається систематична зміна демографічної структури працівників.

У 2016-2017 роках певна стабільність чисельності працездатних працівників працездатного віку (із чисельності штатних працівників виключені працюючі пенсіонери за віком, пільговики та інваліди працездатного віку) підтримувалась за рахунок значного збільшення зайнятості осіб передпенсійного віку, питома вага яких у структурі працюючих збільшилась більше ніж у два рази. Зросла і частка осіб пенсійного віку з 13,6 у 2016 р. до 14,3% у 2017 р. Одночасно за цей період більш ніж на третину зменшилась чисельність працівників найвищої трудової активності.

На погіршення демографічної структури працюючих нині впливають кілька чинників, зокрема, прагнення молоді одержати вищу освіту, яка доступна для більшого, ніж раніше числа бажаючих, низькі мотиваційні стимули до праці на великих і середніх підприємствах багатьох видів економічної діяльності, що стимулює перерозподіл працівників найбільш активного працездатного віку у сферу індивідуального та малого бізнесу. Також сучасна законодавча система примушує підвищувати економічну активність осіб пенсійного віку, і, нарешті, значна кількість видів трудової діяльності є неprestижними з точки зору уявлення населення про сучасні професії, робоче місце і т. ін., що навіть за умови отримання гідної заробітної плати не може вплинути на приплив молодих працівників.

Таким чином, вікова структура працівників в цілому і, особливо, в окремих видах економічної діяльності, характеризується переважанням осіб

передпенсійного та пенсійного віку над молоддю та іншими працівниками найбільш активного працездатного віку. Це свідчить про відсутність оптимального співвідношення між різними віковими групами персоналу підприємств. Через це розширення обсягів професійного навчання кадрів на виробництві має сприяти оптимізації вікового складу працюючих, попередженню дефіциту висококваліфікованих кадрів, зокрема, внаслідок виходу на пенсію працівників передпенсійних та пенсійних вікових груп населення.

Одним із чинників оцінки стану професійного навчання кадрів на виробництві є наявність серед працюючих фахівців з вищою освітою. Врахування цього показника дає можливість визначати не тільки ефективність функціонування того чи іншого виду економічної діяльності, а й суттєво впливати на формування професійного навчання кадрів. Суть проблеми полягає в тому, що поряд з надзвичайно низькими обсягами первинної підготовки і перепідготовки, упродовж 90-х років суттєво зменшилась і чисельність працівників, які підвищують кваліфікацію.

Частково таку ситуацію можна пояснити тим, що в останні роки для більшості видів економічної діяльності характерна тенденція збереження на виробництві, контингенту передпенсійного та пенсійного віку, на професійне навчання яких підприємства не бажають витратити кошти.

Питома вага тих, хто у 2018 р. підвищив кваліфікацію, у загальній чисельності штатних працівників становила близько 8%. В сучасних умовах молодь у більшості випадків має одержувати первинну професійну підготовку з робітничих професій у професійно-технічних навчальних закладах. Водночас впровадження інноваційно-інвестиційної моделі економіки підвищує вимоги до рівня кваліфікації та компетенції персоналу. Це обумовлює необхідність введення безперервного навчання персоналу, подальше збільшення обсягів підвищення кваліфікації працівників на підприємствах.

На професійне навчання кадрів на виробництві негативно впливає низка чинників. Це, зокрема, відсутність економічної зацікавленості підприємств у фінансуванні професійного навчання персоналу. Суттєвий вплив справляє також престиж вищої освіти серед молоді та її батьків. Водночас підготовка кадрів на виробництві доцільна лише за умови розвитку власного виробництва, котре потребує професій, яких не вистачає для забезпечення ефективного виробничого процесу. В іншому випадку навчання новим професіям на виробництві призводить лише до збитків. Проведений аналіз свідчить, що найбільші обсяги підготовки кадрів на виробництві характерні для вже згаданих раніше видів економічної діяльності з принципово новими вимогами, високими темпами розвитку, сприятливою демографічною структурою (зв'язок, авіаційний транспорт, допоміжні транспортні послуги), а також для тих, де традиційно більш висока потреба у робітниках нових нескладних професій: будівництво, добувну промисловість, виробництво коксу, продуктів нафтопереробки.

Одним із важливих питань організації професійного навчання персоналу є встановлення суб'єктами господарської діяльності співвідношення між обсягами навчання безпосередньо на виробництві і у навчальних закладах різних типів. За даними 2016-2018 років виявлено наступні тенденції. Переважна чисельність працівників, охоплених професійним навчанням, проходить його безпосередньо на виробництві. Нині частка цього контингенту становить понад 62%. Це найбільш доступна форма навчання. До того ж вона найменш збиткова, що для сучасних умов господарювання досить важливо. Разом з тим у попередні роки майже повністю була зруйнована система підготовки кадрів на виробництві, що не могло не позначитись на загальній якості навчання і, в першу чергу на якості навчання безпосередньо на виробництві. Це потребує створення на законодавчому рівні механізму, здатного відновити дану форму навчання.

Найбільш широко професійне навчання кадрів безпосередньо на виробництві застосовується для первинної підготовки та перепідготовки, тобто при отримання нових робітничих професій.

Розглядаючи інший вид професійного навчання – підвищення кваліфікації за місцем навчання, слід зазначити, що в його структурі також значне місце посідає навчання безпосередньо на виробництві. У 2014 р. у загальному обсязі працівників, які підвищили кваліфікацію, питома вага тих, хто її підвищив безпосередньо на виробництві, становила 58%.

Значна чисельність працівників, котрі підвищують кваліфікацію безпосередньо на виробництві, з одного боку, є результатом розвитку виробництві багатьох видів економічної діяльності, передусім промисловості, і відповідного зростання потреби на робітників, якість яких здатна забезпечити навчання безпосередньо на виробництві. З іншого боку не свідчить і про недостатню можливість підприємств в організації підвищення кваліфікації робітників через мережу навчальних закладів, в першу чергу професійно-технічних.

У навчальних закладах усіх типів підвищення кваліфікації кадрів за договорами має такі тенденції. Перш за все обсяги навчання переважають у тих видах економічної діяльності, котрі традиційно мають високий кваліфікаційний рівень фахівців з вищою освітою. Зокрема, у державному управлінні серед осіб, котрі пройшли професійне навчання, підвищення кваліфікації у навчальних закладах становить 81,3, освіти – 92,8, охороні здоров'я – 85,8%.

Отже, збільшення обсягів професійного навчання кадрів на виробництві є необхідною умовою нормального функціонування більшості видів економічної діяльності. Особливо це актуально для підвищення кваліфікації, обсяги якої хоч і переважають у загальній структурі професійного навчання, але залишаються незадовільними як за кількісними, так і якісними параметрами, враховуючи сучасні темпи розвитку виробництва і його підвищений попит на якісно новий склад працюючих. До того ж слід виходити

з того, що у найближчі роки політика формування професійного навчання кадрів на виробництві має бути зорієнтована на врахування пріоритетів розвитку економіки, які потребуватимуть висококваліфікованих робітничих кадрів.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, тобто їхня майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємств та організацій даної країни.

Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу, ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні (ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці).

Для характеристики всієї сукупності працівників підприємства застосовуються терміни - персонал, кадри, трудовий колектив.

Персонал підприємства - це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Окрім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати участь інші працездатні особи на підставі тимчасового трудового договору (контракту).

З огляду на те, що багато підприємств поза основною діяльністю виконують функції, які не відповідають головному їхньому призначенню, усіх працівників підрозділяють на дві групи: персонал основної діяльності та персонал неосновної діяльності. Зокрема у промисловості до першої групи - промислово-виробничого персоналу - відносять працівників основних, допоміжних та обслуговуючих виробництв, науково-дослідних підрозділів та лабораторій, заводоуправління, складів, охорони - тобто всіх зайнятих у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. До групи непромислового персоналу входять працівники структур, які хоч і перебувають на балансі підприємства, але не зв'язані безпосередньо з процесами промислового виробництва: житлово-комунальне господарство, дитячі садки та ясла, амбулаторії, навчальні заклади тощо.

Такий розподіл персоналу підприємства на дві групи необхідний для розрахунків заробітної плати, узгодження трудових показників з вимірниками результатів виробничої діяльності (для визначення продуктивності праці береться, як правило, чисельність тільки промислово-виробничого персоналу). Водночас поширення процесів інтеграції промислових систем з банківськими, комерційними та іншими господарськими структурами робить таке групування персоналу все умовнішим. Згідно з характером функцій, що виконуються, персонал підприємства поділяється здебільшого на чотири категорії: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємств та їхніх структурних підрозділів. До них належать директори (генеральні директори), начальники, завідувачі, керуючі, виконроби, майстри на підприємствах, у структурних одиницях та підрозділах; головні спеціалісти (головний бухгалтер, головний інженер, головний механік тощо), а також заступники перелічених керівників.

Спеціалістами вважаються працівники, що виконують спеціальні інженерно-технічні, економічні та інші роботи: інженери, економісти, бухгалтери, нормувальники, адміністратори, юрисконсульти, соціологи тощо.

До службовців належать працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документації, облік та контроль, господарське обслуговування (тобто виконують суто технічну роботу), зокрема- діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, секретарі-друкарки, стенографісти тощо.

Робітники - це персонал, безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, а також зайнятий ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг та ін. Окрім того, до складу робітників включають двірників, прибиральниць, охоронців, кур'єрів, гардеробників.

В аналітичних цілях усіх робітників можна поділити на основних - тих, що безпосередньо беруть участь у процесі створення продукції, та допоміжних - тих, які виконують функції обслуговування основного виробництва. Поступово, з розвитком виробництва, його механізації та автоматизації чіткі межі між основними та допоміжними робітниками зникають, а роль останніх (зокрема наладчиків, механіків) зростає.

Важливим напрямом класифікації персоналу підприємства є його розподіл за професіями та спеціальностями.

Професія – це вид трудової діяльності, здійснювання якої потребує відповідного комплексу спеціальних знань та практичних навичок.

Спеціальність – це більш-менш вузький різновид трудової діяльності в межах професії.

Відповідно до цих визначень, наприклад, професія токаря охоплює спеціальності токаря-карусельника, токаря-револьверника, токаря-розточувальника тощо.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності, характеру продукції чи послуг, що надаються, від рівня технічного розвитку. Кожна галузь має властиві лише їй професії та спеціальності. Водночас існують загальні (наскрізні) професії робітників та службовців. Так, наприклад, у харчовій промисловості налічується 850 професій та

спеціальностей, а з них тільки близько половини є специфічними для цієї галузі.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їхніх можливостях виконувати роботи відповідної складності.

Кваліфікація – це сукупність спеціальних знань та практичних навичок, що визначають ступінь підготовленості працівника до виконання професійних функцій відповідної складності. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій чи тій посаді. Вирізняють спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені та звання), спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники із середньою спеціальною освітою та певним практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, наприклад, інженерні та економічні, але не мають спеціальної освіти).

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані й некваліфіковані.

Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку.

Ці класифікаційні ознаки персоналу підприємства поряд з іншими (стать, вік, ступінь механізації праці, стаж) служать основою для розрахунків різних видів структур. Для ефективного управління важлива не проста констатація чисельності (або її динаміки) окремих категорій працівників, а вивчення співвідношення між ними (рис.1.3).

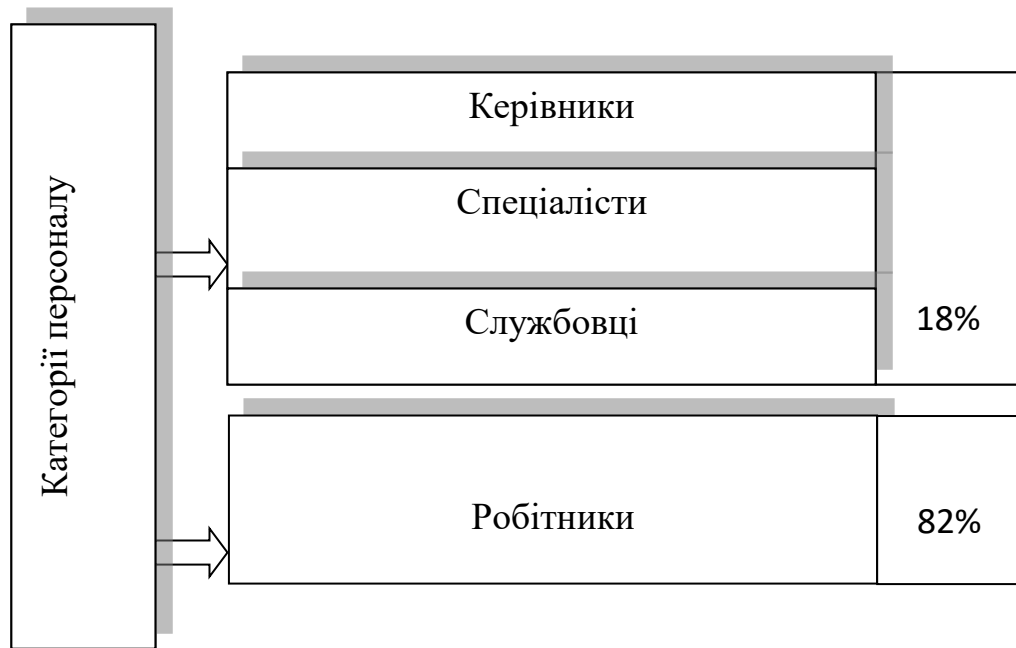


Рисунок 1.3 – Категорії та орієнтовна структура персоналу підприємств промисловості України [3, с. 62]

Це дає змогу не тільки виявити вплив фактора персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства, а й встановити найсуттєвіші структурні зміни, їхні рушійні сили, тенденції і на цій підставі формувати реальну стратегію щодо розвитку трудових ресурсів.

Управління трудовими ресурсами, забезпечення їхнього ефективного використання потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Передусім слід розрізняти явочну, облікову та середньооблікову чисельність працівників підприємства. Явочна чисельність включає всіх працівників, що з'явилися на роботу. Облікова чисельність включає всіх постійних, тимчасових і сезонних працівників, котрих прийнято на роботу терміном на один і більше днів незалежно від того, перебувають вони на роботі, знаходяться у відпустках, відрядженнях, на лікарняному листку тощо.

Середньооблікова чисельність працівників за певний період визначається як сума середньомісячної чисельності, поділена на кількість місяців у розрахунковому періоді.

Різниця між обліковою та явочною чисельністю характеризує резерв (в основному робітників), що має використовуватись для заміни тих, хто не виходять на роботу з поважних причин.

Сучасна кадрова політика підприємства (фірми, корпорації) має бути спрямована на ринкові умови господарювання. Головна її мета полягає в забезпеченні нині і в майбутньому кожного робочого місця, кожної посади персоналом відповідних професій та спеціальностей і належної кваліфікації.

Досягнення кінцевої мети кадрової політики суб'єктом господарювання має передбачати виконання таких основних функцій:

- розробка і корекція стратегії формування та використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання;
- набір і формування необхідних категорій персоналу (відбір, професійна орієнтація, наймання, адаптація);
- підготовка персоналу до відповідної професійної діяльності (виробничо-технічне учнівство, загальна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, просування на службі);
- оцінка персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва чи іншої сфери діяльності, аналіз ділових якостей працівників, висунення на певну посаду, службове переміщення);
- мотивація дотримання належного режиму трудової діяльності та високої продуктивності праці;
- постійний моніторинг безпеки праці (виробничо-господарської діяльності);
- забезпечення соціальної захищеності персоналу підприємства (фірми, корпорації);
- реалізація постійних контактів між керівництвом (керівниками всіх рівнів) і представниками трудових колективів (профспілками).

Ці та деякі інші функції реалізуються службами персоналу (відділами кадрів) у тісній співпраці як з генеральною дирекцією (наприклад питання загальної стратегії або висунання на посади), так і з відповідними

структурними підрозділами підприємства, які так чи так беруть участь у розробці та реалізації кадрової політики.

Найбільший успіх господарювання (діяльності) досягається тоді, коли всі функціональні підсистеми управління персоналом узгоджені в часі та просторі й застосовуються одночасно.

Практичне застосування належної системи управління персоналом має спиратись на сучасну концепцію та відповідну стратегію менеджменту. Одним з важливих етапів реалізації вибраної системи управління персоналом є практичне здійснення набору необхідних фірмі категорій працівників.

Обсяг робіт щодо набору персоналу залежить передовсім від різниці між наявною чисельністю та майбутніми потребами. Розрізняють зовнішні та внутрішні джерела набору [4, с. 32]. До зовнішніх належать ті, що забезпечують поповнення персоналу через:

- державні бюро з працевлаштування, регіональні біржі праці;
- комерційні (у тім числі міжнародні) підприємства та організації з працевлаштування;
- систему контрактів підприємств з вищими, середніми спеціальними та професійно-технічними навчальними закладами;
- оголошення в пресі, на радіо, телебаченні, у розклеюваних афішах тощо.

Варто зазначити, що емпіричний підхід до набору персоналу, який значною мірою властивий використанню названих джерел наймання, може стати причиною великих помилок, а також даремних витрат часу та грошей. Ось чому підприємства все частіше використовують внутрішні джерела набору, а саме:

- підготовку робітників через учнівство на підприємстві;
- просування по службі своїх працівників (можливо з перепідготовкою), що потребує менших витрат, створює ліпший моральний клімат на підприємстві;

- пряме звертання до своїх працівників з проханням рекомендувати на роботу їхніх друзів та знайомих;

- регулярне інформування всього колективу працівників про наявні вакансії тощо.

Недоліком такого підходу є фактичне обмеження припливу нових людей з можливими нестандартними поглядами на процес управління певною сферою діяльності, які могли б бути дуже корисними [6, с. 45].

Співвідношення окремих форм набору залежить передовсім від специфіки конкретної категорії персоналу, а також від взаємодії держави та підприємств у галузі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Важливість такої взаємодії впливає з того, що вона забезпечує ефективне вирішення не тільки суто практичного завдання - забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою, а й сприяє більшій зайнятості працездатного населення, пом'якшує зумовлене безробіттям соціальне напруження в суспільстві.

У практиці господарювання застосовуються зовнішня оцінка та самооцінка. Зовнішньою вважають оцінку діяльності працівника керівником (керівниками) фірми, трудовим колективом, безпосередніми споживачами продуктів праці. Самооцінка здійснюється самим працівником і базується на власному уявленні про цілі життя та трудової діяльності, допустимих і заборонених способах їхнього досягнення, про необхідні моральні якості (сумлінність, чесність, відданість ділу тощо).

Зазвичай оцінка персоналу виконує орієнтуючу й стимулюючу функції. Орієнтуюча функція полягає в тім, що кожний працівник за допомогою громадської оцінки та самооцінки усвідомлює свою поведінку, одержує можливість визначати напрями і способи дальшої діяльності. Стимулююча функція виявляється в тім, що вона, породжуючи в працівника переживання успіху чи невдачі і підтверджуючи правильність або помилковість поведінки, спонукає його до діяльності в позитивному напрямку.

1.3 Шляхи підвищення ефективності використання основних фондів та потужності підприємства в сучасних умовах

Капітал у буквальному розумінні означає головну суму коштів, необхідних для започаткування та здійснення виробництва (діяльності). Власник капіталу, купуючи на ринку товари - робочу силу й засоби виробництва, - поєднує їх у процесі праці й після реалізації створеної продукції (наданих послуг) одержує більшу вартість, ніж була ним авансована.

Авансований капітал-це грошова сума, яка вкладається власником у певне підприємство (підприємницьку діяльність) з метою одержання зиску (прибутку). Він витрачається на придбання засобів виробництва і наймання робочої сили. Ці дві різноспрямовані частини авансованих грошових коштів у економічній теорії заведено називати відповідно постійним і змінним капіталом.

У свою чергу, постійний капітал з урахуванням цілеспрямованого використання й характеру кругообігу розділяється на основний та оборотний.

Основний капітал – це частина постійного капіталу, яка складається з вартості засобів праці (будівель, споруд, машин, устаткування) та обертається протягом кількох періодів виробництва. Вона переносить свою вартість на готовий продукт частинами [7, с. 28].

Вартість основного капіталу відшкодовується виробнику по мірі реалізації готових товарів (продукції, послуг).

Оборотний капітал - це та частина постійного капіталу, яка витрачається на придбання на ринку предметів праці (сировини, матеріалів, комплектуючих виробів) та оплату праці робочої сили.

За джерелами формування капітал підприємства ділиться на власний і позиковий. Власний капітал створюється переважно за рахунок нерозподіленого прибутку, тобто валового прибутку за вирахуванням сплачених податків, відсотків за кредит і дивідендів. Він звичайно включає статутний, пайовий та резервний фонди. Позиковий (залучений) капітал

формується на тимчасовій основі у вигляді довгострокової або (та) короткострокової позики, яка здійснюється у формі банківського кредиту.

Виготовлення продукції (виконання робіт, надання послуг) здійснюється в процесі взаємодії праці людини та певних засобів виробництва. Останні за своїм матеріально-речовим складом становлять виробничі фонди підприємства, усю сукупність яких поділяють на основні та оборотні. Проте засоби виробництва як сукупність засобів і предметів праці не можна ототожнювати з виробничими фондами, що зумовлено двома обставинами. По-перше, елементи засобів виробництва стають виробничими фондами лише з моменту їхнього безпосереднього використання у виробничому процесі.

По-друге, виробничі фонди на відміну від засобів виробництва є виключно вартісною економічною категорією. Це означає, що до виробничих фондів відносять не всі елементи засобів виробництва взагалі, а ті з них, які мають вартість.

Складовим частинам виробничих фондів властиві певні характерні ознаки, за якими можна розрізнити основні та оборотні фонди й обґрунтовано тлумачити сутність та значення цих економічних категорій для відтворювальних процесів.

Основні фонди - це засоби праці, які мають вартість і функціонують у виробництві тривалий час у своїй незмінній споживній формі, а їхня вартість переноситься конкретною працею на вартість продукції, що виробляється, (на платні послуги) частинами в міру спрацювання.

Оборотні фонди - частина виробничих фондів у вигляді певної сукупності предметів праці, елементи яких цілком споживаються в кожному виробничому циклі, змінюють або повністю втрачають натуральну форму і переносять всю свою вартість на вартість продукції, що виробляється (на вартість платних послуг).

Економічна сутність і матеріально-речовий зміст основних та оборотних фондів служать визначальними характеристиками щодо окреслення їхнього значення у здійсненні відтворювальних процесів, функціонуванні та розвитку

будь-якого виробництва. Уся сукупність наявних виробничих фондів становить найбільшу за питомою вагою частину (близько 60 відсотків) національного багатства країни. Основні фонди визначають характер матеріально-технічної бази виробничої сфери на різних етапах її розвитку. Зростання й удосконалення засобів праці забезпечують безперервне підвищення технічної оснащеності та продуктивності праці виробничого персоналу. Знаряддя праці, які є найбільш активною частиною основних фондів, становлять матеріальну основу виробничої потужності підприємства. Елементи оборотних фондів формують речовинну субстанцію продукції, що виготовляється (сировина, конструкційні матеріали), створюють матеріальні умови для здійснення технологічних процесів і роботи виробничого устаткування (паливо, енергія), збереження і транспортування сировини та готових виробів (різні допоміжні матеріали - мастила, фарби тощо; тара).

Оцінка основних фондів підприємства є грошовим вираженням їхньої вартості. Вона необхідна для правильного визначення загального обсягу основних фондів, їхньої динаміки і структури, розрахунку економічних показників господарської діяльності підприємства за певний період.

У зв'язку з тривалим функціонуванням та поступовим спрацьовуванням засобів праці, постійною зміною умов їхнього відтворення існує кілька видів оцінки основних фондів. Основні фонди підприємства оцінюються: залежно від моменту проведення оцінки - за первісною (початковою) чи відновленою вартістю; залежно від стану основних фондів - за повною або залишковою вартістю.

Первісна вартість основних фондів-це фактична їхня вартість на момент уведення в дію чи придбання. Наприклад, нове виробниче приміщення зараховують на баланс підприємства за кошторисною вартістю його будівництва; первісна вартість будь-якого виробничого устаткування, крім оптової ціни, включає витрати на його транспортування й установку на місці використання.

Відновлена вартість основних фондів - це вартість їхнього відтворення за сучасних умов виробництва. Вона враховує ті самі витрати, що й первісна вартість, але за сучасними цінами. Зі зміною умов виробництва й цін на ті самі елементи засобів праці між первісною (початковою) та відновленою вартістю основних фондів виникає розбіжність, яка призводить до ускладнення обліку й поточного регулювання процесу відтворення основних фондів, правильного розрахунку певних економічних показників діяльності підприємства. Тому для забезпечення порівнянності вартісної оцінки основних фондів періодично проводиться їхня переоцінка за відновленою вартістю.

Повна вартість основних фондів – це вартість у новому, не зношеному стані. Саме за цією вартістю основні фонди рахуються на балансі підприємства протягом усього періоду їхнього функціонування.

Залишкова вартість основних фондів характеризує реальну їхню вартість, іще не перенесену на вартість виготовленої продукції (виконаної роботи, наданої послуги). Вона є розрахунковою величиною і визначається як різниця між повною первісною (відновленою) вартістю та накопиченою на момент обчислення сумою спрацювання основних фондів. Залишкова вартість основних фондів на час їхнього вибуття (спричиненого спрацюванням) має назву ліквідаційної вартості. У практиці господарювання її використовують для розрахунків норм амортизаційних відрахувань та визначення наслідків ліквідації спрацьованих основних фондів.

Для визначення первісної (балансової) вартості виробничих основних фондів на початок наступного за звітним року потрібно враховувати абсолютні величини введення в дію та вибуття протягом звітного року, оскільки останні мають діяти (не діяти) протягом усього наступного року незалежно від дати введення чи вибуття основних фондів у звітному році.

Необхідною умовою правильного обліку й планування відтворення основних фондів підприємств є їхня класифікація. Найбільше економічне значення має видова класифікація, згідно з якою всі основні фонди за ознакою

подібності їхнього функціонального призначення та натурально-речового складу розподіляються на певні види.

У практиці господарювання з метою спрощення обліку основних фондів до оборотних фондів відносять інструменти та інвентар зі строком експлуатації до одного року і вартістю до 100 одиниць національних грошей, а також усі спеціальні інструменти та пристрої, спеціальний одяг та взуття незалежно від строку використання й вартості.

Зображена на рис. 1.4 видова класифікація основних фондів використовується чинними системами бухгалтерського обліку та статистики. Для встановлення норм амортизаційних відрахувань і розрахунків щорічних амортизаційних сум застосовують укрупнену класифікацію, виокремлюючи чотири групи основних фондів [8, с. 22]:

– перша - будівлі, споруди, їхні структурні компоненти й передавальні пристрої;

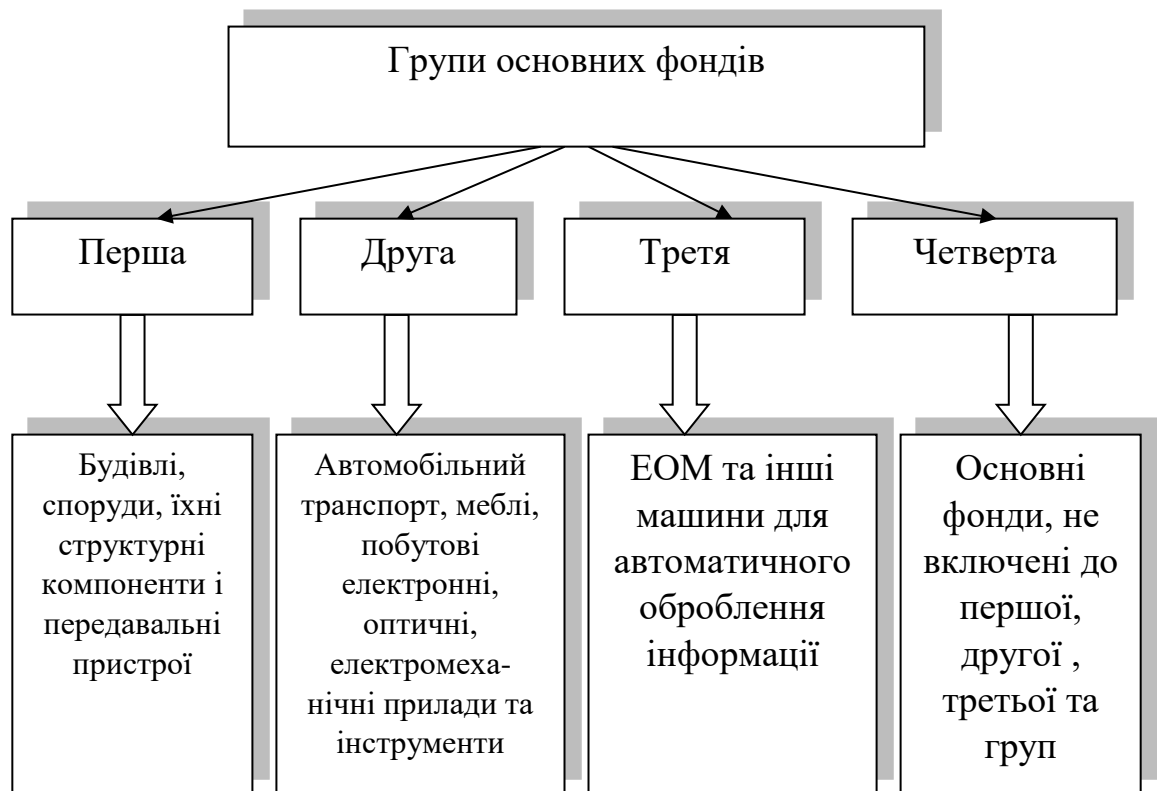


Рисунок 1.4 – Укрупнена класифікація основних фондів підприємства

- друга - автомобільний транспорт, меблі, побутові електронні, оптичні, електромеханічні прилади та інструменти;
- третя - ЕОМ та інші машини для автоматичного оброблення інформації;
- четверта - основні фонди, не включені до першої, другої та третьої груп.

Оскільки елементи основних фондів відіграють неоднакову роль у процесі виробництва, неабияке значення має поділ їх на дві частини: активну, яка безпосередньо бере участь у виробничому процесі і завдяки цьому забезпечує належний обсяг та якість продукції, і пасивну, що створює умови для здійснення процесу виробництва. До активної частини основних фондів відносять переважно робочі машини й устаткування, інструмент, вимірювальні та регулюючі прилади і пристрої, використовувану в автоматизованих системах управління технологічними процесами обчислювальну техніку, деякі технічні споруди - гірничі виробки шахт, газові й нафтові свердловини.

Просте й розширене відтворення основних виробничих фондів відбувається в безперервному процесі здійснення різних його взаємозв'язаних форм - ремонту, модернізації та заміни окремих елементів засобів праці; технічного переозброєння, реконструкції та розширення діючих цехів, виробництв і підприємств у цілому, а також спорудження нових аналогічних виробничих об'єктів. Необхідною передумовою нормального перебігу відтворювальних процесів є постійний облік ступеня спрацювання (старіння) та амортизації основних фондів.

Основні фонди протягом свого тривалого функціонування зазнають фізичного (матеріального) і економічного спрацювання, а також техніко-економічного старіння. Під фізичним (матеріальним) спрацюванням основних виробничих фондів розуміють явище поступової втрати ними своїх первісних техніко-експлуатаційних якостей, тобто споживної вартості, що призводить до зменшення їхньої реальної вартості - економічного

спрацювання. На швидкість і розміри фізичного спрацювання основних фондів впливають їхня надійність та довговічність, спосіб використання (екстенсивне чи інтенсивне), особливості технологічних процесів, якість технічного догляду й ремонтного обслуговування, кваліфікація робітників, інші організаційно-технічні фактори.

Фізичне спрацювання будь-якого знаряддя праці (машини, устаткування) можна поділити умовно на дві частини: ту, що періодично усувають проведенням ремонтів, і ту, що її в такий спосіб усунути неможливо. З часом спрацювання поступово збільшується і врешті рещт стає таким, що унеможлиблює даліше використання засобу праці у виробництві, тобто настає момент повного фізичного спрацювання, коли треба замінити такий засіб праці на новий аналогічного призначення. У зв'язку з цим розрізняють усувне (тимчасове) та неусувне (постійно нагромаджене) фізичне спрацювання основних фондів.

Ступінь фізичного спрацювання окремої одиниці засобів праці можна визначити двома розрахунковими методами: 1) за строком її експлуатації (через зіставлення фактичної та нормативної величин з урахуванням ліквідаційної вартості); 2) за даними обстежень технічного стану. Відносну величину економічного спрацювань окремої фізичної одиниці або певної сукупності основних фондів визначають як відношення накопиченої суми спрацювання, тобто їхньої вартості, вже перенесеної на вартість продукції, до загальної балансової вартості.

Техніко-економічне старіння основних фондів - це процес знецінення діючих засобів праці до настання повного фізичного спрацювання під впливом науково-технічного прогресу. Воно характеризується поступовою втратою засобами праці своєї споживної вартості внаслідок удосконалення існуючих та створення нових засобів виробництва, запровадження принципово нової технології, старіння продукції, що виробляється з допомогою цих засобів виробництва. техніку.

Безперервний процес виробництва потребує постійного відтворення фізично спрацьованих і технічно застарілих основних фондів. Необхідною умовою відновлення засобів праці в натурі є поступове відшкодування їхньої вартості, яке здійснюється через амортизаційні відрахування (амортизацію). Амортизація основних фондів - це процес перенесення авансованої раніше вартості всіх видів засобів праці на вартість продукції з метою її повного відшкодування [9, с. 43].

Для відшкодування вартості зношеної частини основних фондів кожне підприємство робить амортизаційні відрахування, тобто встановлює певну грошову компенсацію відповідно до розмірів фізичного спрацьовання й техніко-економічного старіння. Ці відрахування включають до собівартості продукції, реалізують під час продажу товарів, а потім накопичують у спеціальному амортизаційному фонді, що служить відновленню основних фондів.

Для здійснення правильної амортизаційної політики важливим є знання можливих методів амортизації основних фондів. У практиці господарювання можуть застосовуватися методи рівномірної (лінійної), подвійно-залишкової і прискореної амортизації.

Метод рівномірної (лінійної) амортизації передбачає перенесення балансової вартості основних фондів на собівартість продукції, що виробляється (послуг, що надаються), протягом амортизаційного періоду (нормативного строку служби) засобів праці за однаковими нормами амортизаційних відрахувань. Згідно з чинним законодавством України щорічні норми амортизаційних відрахувань за першою, другою, третьою і четвертою групами основних фондів становлять відповідно 5, 25, 60 і 15%.

Норми амортизаційних відрахувань за методом подвійно-залишкової амортизації встановлюються через подвоєння норм, обчислених за методом рівномірної амортизації, але не щодо балансової, а щодо залишкової вартості основних фондів. Підприємства можуть самостійно приймати рішення про застосування прискореної амортизації основних фондів, віднесених за

укрупненою класифікацією до третьої групи і придбаних після травня 1997 року, тобто після набуття чинності Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств». При цьому мають використовуватися такі норми прискореної амортизації відповідно до року експлуатації засобів праці: перший - 15%; другий - 30%; третій - 20%; четвертий - 15%; п'ятий - 10%; шостий і сьомий - 5%. Збільшення масштабів застосування прискореної амортизації сприятиме істотному зменшенню фінансових втрат від техніко-економічного старіння та інтенсифікації процесу оновлення діючих засобів праці на підприємствах і в організаціях України [10, с. 67].

Забезпечення певних темпів розвитку і підвищення ефективності виробництва можливе за умови інтенсифікації відтворення та ліпшого використання діючих основних фондів підприємств. Ці процеси, з одного боку, сприяють постійному підтримуванню належного технічного рівня кожного підприємства, а з іншого - дають змогу збільшувати обсяг виробництва продукції без додаткових інвестиційних ресурсів, знижувати собівартість виробів за рахунок скорочення питомої амортизації й витрат на обслуговування виробництва та його управління, підвищувати фондівіддачу і прибутковість.

Необхідно розрізнити дві форми оновлення основних фондів - екстенсивну та інтенсивну. Екстенсивне оновлення характеризує темпи збільшення обсягу експлуатованих основних фондів. Інтенсивне оновлення передбачає заміну діючих основних фондів новими, більш ефективними. .

Головною ознакою підвищення рівня ефективного використання основних фондів того чи того підприємства є зростання обсягу виробництва продукції. Кількість же виробленої продукції за наявного розміру виробничого апарату залежить, з одного боку, від фонду часу продуктивної роботи машин та устаткування протягом доби, місяця або року, тобто від їхнього екстенсивного завантаження, а з іншого-від ступеня використання знарядь праці за одиницю часу (інтенсивного навантаження). Отже, усю сукупність технічних, організаційних та економічних заходів щодо ліпшого використання

основних фондів підприємства можна умовно поділити на дві групи: 1) збільшення екстенсивного завантаження; 2) підвищення інтенсивного навантаження.

Висновки до розділу 1

Отже, у першому розділі магістерської роботи розкрито теоретичні механізми використання виробничих ресурсів, проведено оцінку кадрового забезпечення підприємства. Також охарактеризовано відтворення та використання основних фондів, механізм використання оборотних засобів підприємства. Розкрито економічну суть матеріальних ресурсів та активів.

Результати проведених досліджень дозволяють стверджувати, що персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва) і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) факторів. Вплив останніх конкретизується в таких параметрах макроекономічного характеру: кількість активного (працездатного) населення, загальноосвітній його рівень, пропонування робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. У свою чергу, ці характеристики зумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Визначено, що складовим частинам виробничих фондів властиві певні характерні ознаки, за якими можна розрізняти основні та оборотні фонди й обґрунтовано тлумачити сутність та значення цих економічних категорій для відтворювальних процесів.

Досліджено, що оцінка основних фондів підприємства є грошовим вираженням їхньої вартості. Вона необхідна для правильного визначення загального обсягу основних фондів, їхньої динаміки і структури, розрахунку економічних показників господарської діяльності підприємства за певний період.

Отже, можемо зробити висновок, що використання накопиченого капіталу знань веде до суттєвих змін у характері функціонування підприємств та організацій. Значення фізичних товарів і обладнання поступово зменшується, тоді як значення послуг і нематеріальних ресурсів неухильно зростає. За природою свого походження нематеріальні ресурси виникають або завдяки новим, унікальним знанням у будь-якій формі, або через рідкісність ресурсів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТОВ «БЛАГОДАР-АГРО»

2.1 Загальна характеристика досліджуваного підприємства

Об'єктом дослідження є товариство з обмеженою відповідальністю «Благодар-Агро», що знаходиться за адресою: Тернопільська область, Збаразький район, село Базаринці.¹

Товариство з обмеженою відповідальністю «Благодар-Агро» створене на підставі добровільної згоди фізичних осіб, відповідно до рішення установчих зборів засновників № 1 від 30 червня 2010 року, які об'єднали свої кошти з метою задоволення громадських потреб.

Метою діяльності ТОВ «Благодар-Агро» є здійснення підприємницької діяльності з метою отримання прибутку і задоволення соціально-економічних інтересів учасників та членів трудового колективу товариства.

Для здійснення цієї мети ТОВ «Благодар-Агро» займається такими видами діяльності:

- вирощування зернових, бобових і соняшникових рослин;
- вирощування овочів;
- розведення великої рогатої худоби молочних порід;
- посередницька діяльність по продажу сільськогосподарської продукції, продуктів харчування;
- гуртова торгівля продуктами харчування;
- створення, утримання закладів громадського харчування, реалізація їх продукції;
- надання побутових послуг;

¹ Дані отримано зі Статуту підприємства.

- придбання сировини та матеріалів у юридичних осіб і у населення за готівку для виробничих цілей та торгової діяльності;
- перевезення вантажів та пасажирів власним автомобільним транспортом;
- надання в оренду сільськогосподарських машин та устаткування;
- інші види діяльності, що не суперечать чинному законодавству України.

Ризик випадкової втрати або пошкодження майна, яке є власністю ТОВ «Благодар-Агро» або переданого йому в користування, несе тільки товариство. Досліджуване підприємство здійснює володіння, користування і розпорядження своїм майном у відповідності з метою своєї діяльності. Майно товариства складають основні капітали, оборотні активи, а також інше майно, вартість якого відображається на його балансі.

Джерелами створення майна ТОВ «Благодар-Агро» є:

- грошові та матеріальні внески засновників;
- доходи від реалізації сільськогосподарської сировини;
- доходи від цінних паперів.

Ключовою особою, що здійснює процес управління ТОВ «Благодар-Агро» є його директор (рис. 2.1).

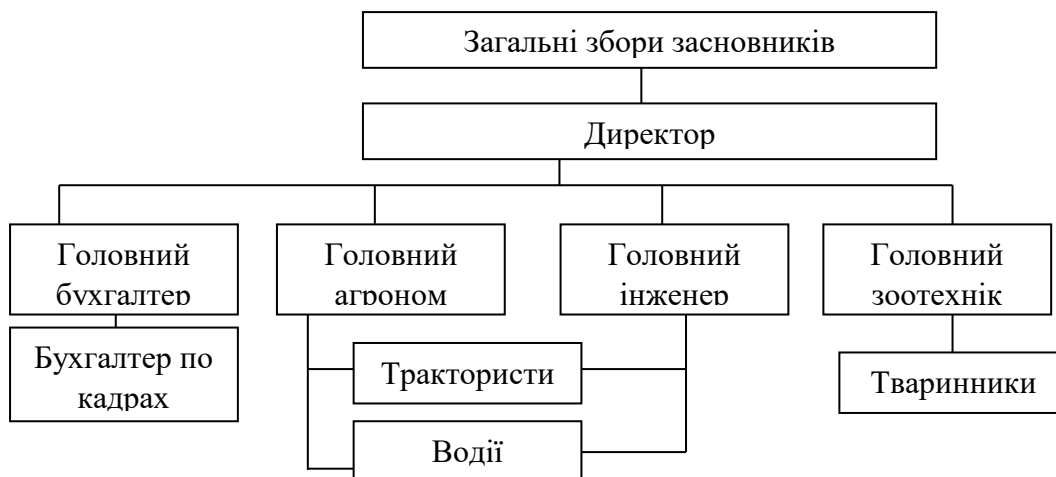


Рисунок 2.1 – Організаційна структура управління ТОВ «Благодар-Агро»

Директор має такі повноваження:

- діє від імені товариства без довіреності;
- керує поточними справами ТОВ «Благодар-Агро»;
- організує виконання рішення зборів учасників;
- представляє досліджуване підприємство у його відносинах з юридичними, фізичними особами, в судах, правоохоронних органах, в органах державної влади;
- веде переговори і заключає договори від імені товариства на суму до 50 відсотків активів товариства, підписує довіреності;
- видає накази, розпорядження і вказівки, обов'язкові для всіх працівників ТОВ «Благодар-Агро»;
- здійснює інші дії, що необхідні для забезпечення діяльності товариства, які не входять до компетенції загальних зборів.

Контроль за фінансовою діяльністю товариства здійснюється у порядку, встановленому статутом. Для здійснення контролю за фінансовою діяльністю товариства призначається аудиторська перевірка. Для перевірки річної фінансової звітності товариства залучається професійний аудитор, не пов'язаний майновими інтересами з товариством, його засновником та директором.

«При реорганізації ТОВ «Благодар-Агро» вся сукупність його прав та обов'язків переходить до правонаступників. Товариство ліквідується»:

- за рішенням зборів учасників;
- на підставі рішення суду ;
- в інших випадках, передбачених законодавством.

Ліквідація ТОВ «Благодар-Агро» здійснюється ліквідаційною комісією, що призначається зборами учасників, а у випадках банкрутства та припиненні діяльності товариства по рішенню суду.

Основні техніко-економічні показники діяльності ТОВ «Благодар-Агро» відображено у табл. 2.1. Вихідні дані отримано з додатків А, Б.

Таблиця 2.1 – Основні техніко-економічні показники діяльності
ТОВ «Благодар-Агро»²

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
				Абсолютне		Відносне, %	
				2016/ 2017	2017/ 2018	2016/2017	2017/2018
Чистий дохід, тис. грн.	15432,0	16257,0	47588,0	825,0	31331,0	5,35	192,72
Валовий прибуток, тис. грн.	2395,0	997,0	1036,0	-1398,0	39,0	-58,37	3,91
Фінансовий результат до оподаткування, тис. грн.	396,0	190,0	189,0	-206,0	-1,00	-52,02	-0,53
Чистий прибуток	396,0	190,0	189,0	-206,0	-1,0	-52,0	-0,5
Вартість основних фондів, тис. грн.	3622,0	3905,0	6945,0	283,0	3040,0	7,8	77,8
Чисельність працівників, осіб	40,0	40,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Фондоозброєність основними фондами, тис. грн./особу	90,6	97,6	173,6	7,1	76,0	7,8	77,8
Фондовіддача основних виробничих фондів	4,3	4,2	6,9	-0,1	2,7	-2,3	64,6
Середньорічний виробіток, тис. грн./особу	385,8	406,4	1189,7	20,6	783,3	5,3	192,7
Рентабельність продукції, %	15,5	6,1	2,2	-9,4	-4,0	-60,5	-64,5

Результати проведеного аналізу техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Благодар-Агро» дозволяють виокремити ряд позитивних та негативних тенденцій розвитку досліджуваного підприємства.

² Систематизовано та проаналізовано автором за даними додатків А, Б.

До позитивних тенденцій відносимо:

- зростання обсягу чистого доходу на 31331 тис. грн. або на 192,72%;
- збільшення обсягу валового прибутку на 39 тис. грн., що склало 3,91%;
- зростання фондівіддачі основних виробничих фондів на 64,4% та підвищення рівня фондоозброєності;
- збільшення середньорічного виробітку на 783,3 тис. грн. на особу, що склало 192,7%;
- зростання вартості основних виробничих фондів на 3040 тис. грн., що склало 77,8%;
- стабільність складу та кількості працюючих підприємства (40 осіб).

До негативних тенденцій можемо віднести зменшення обсягу чистого прибутку підприємства на 1 тис. грн., що склало 0,5%, а також зниження рентабельності продукції на 4%.

Отже, і цілком можемо зробити висновок про переважаючі позитивні зміни у розвитку ТОВ «Благодар-Агро». Проте незначне зниження рентабельності продукції підприємства є загрозовою тенденцією та в майбутньому може призвести до кризи виробничої діяльності досліджуваного товариства.

2.2 Аналіз забезпеченості ТОВ «Благодар-Агро» основними засобами та необоротними активами

Із метою проведення комплексного аналізу ресурсного забезпечення виробничої діяльності ТОВ «Благодар-Агро» проведемо оцінювання наявності, структури та руху основних фондів підприємства згідно з даними таблиці 2.2. Розрахунки проведено за допомогою використання табличного редактора Microsoft Excel та представлено на рис. 2.3. Вихідні дані отримано з додатків А, Б.

Результати аналізу динаміки складу основних засобів підприємства виявили значні зміни в обсязі та складі основних засобів ТОВ «Благодар-Агро», а саме: їх обсяг зріс на 3040 тис. грн., пасивна частина основних засобів склала 32,6% вартості загального обсягу.

Таблиця 2.2 – Аналіз наявності, структури і руху основних засобів
ТОВ «Благодар-Агро»

Найменування показника	2017 рік		2018 рік		Зміна	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	вартості, тис. грн.	питомої ваги, %
Будинки, споруди та передавальні пристрої	1351,13	34,60	2264,07	32,60	912,94	-2,00
Машини та обладнання	706,805	18,10	1305,66	18,80	598,855	0,70
Транспортні засоби	601,37	15,40	1118,145	16,10	516,775	0,70
Інструменти, прилади, інвентар (меблі)	460,79	11,80	854,235	12,30	393,445	0,50
Малоцінні необоротні матеріальні активи	402,215	10,30	666,72	9,60	264,505	-0,70
Інші необоротні матеріальні активи	382,69	9,80	736,17	10,60	353,48	0,80
Всього	3905,00	100,00	6945,00	100,00	3040,00	0,00

Машини та обладнання, а також транспортні засоби склали досить велику частку основних засобів підприємства, їх частка у 2018 році становила відповідно 18,8 та 16,1% від загальної вартості основних засобів ТОВ «Благодар-Агро».

Основною характеристикою технічного рівня основних засобів є віковий склад машин і устаткування, який показує стан цих встановлених засобів за строками його експлуатації.

Проведемо оцінювання рівня зносу основних засобів підприємства за даними балансу ТОВ «Благодар-Агро». Результати оцінювання зведемо у таблицю 2.3. Вихідні дані отримано з додатків А, Б.

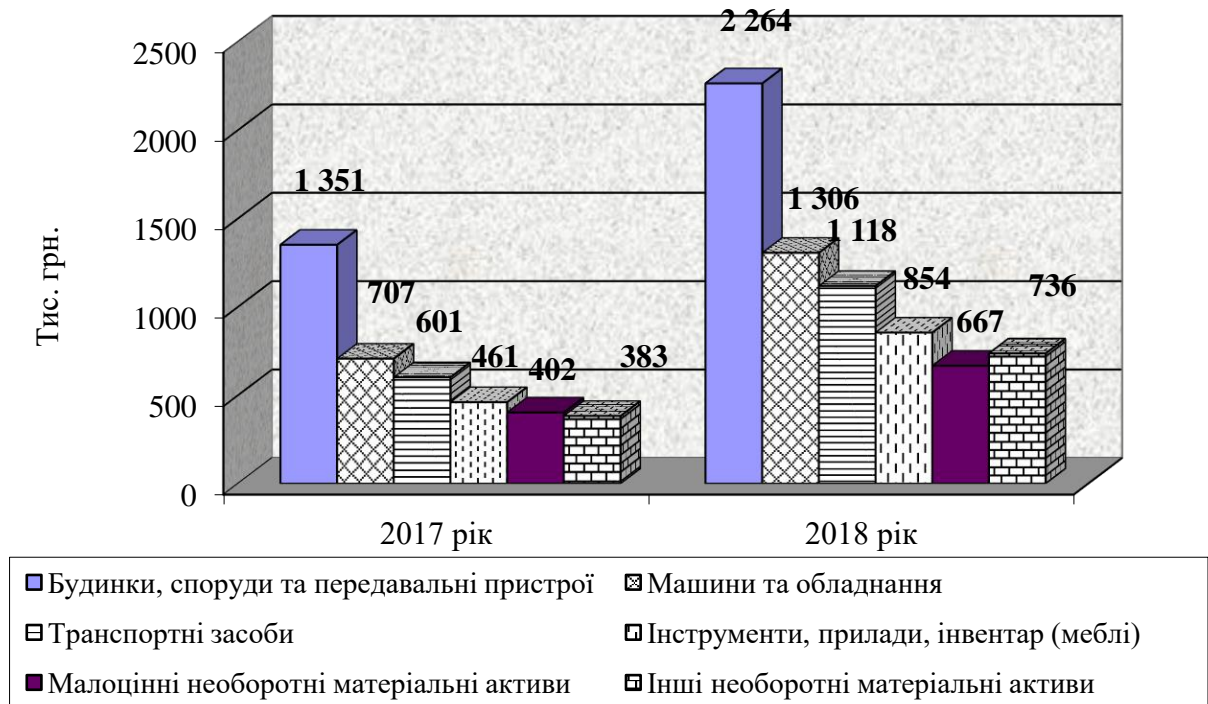


Рисунок 2.3 – Структура та динаміка основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» у 2017-2018 роках

Результати проведеного аналізу дозволяють стверджувати, що обсяг зносу на початок 2018 року склав 537 тис. грн. До кінця звітнього періоду його обсяг зріс до 741 тис. грн., що склало 9,64%.

Таблиця 2.3 – Оцінка динаміки зносу основних засобів
ТОВ «Благодар-Агро»

Показники	2017 рік		2018 рік		Абсолютна зміна, тис. грн.	
	На початок року	На кінець року	На початок року	На кінець року	На початок року	На кінець року
Первісна вартість, тис. грн.	3962	4442	4442	7686	480	3244
Залишкова вартість, тис. грн.	3622	3905	3905	6945	283	3040
Знос, тис. грн.	340	537	537	741	197	204
Знос, %	8,58	12,09	12,09	9,64	3,51	-2,45

Результати оцінювання динаміки зносу основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» у 2018 році представлено на рис. 2.4.

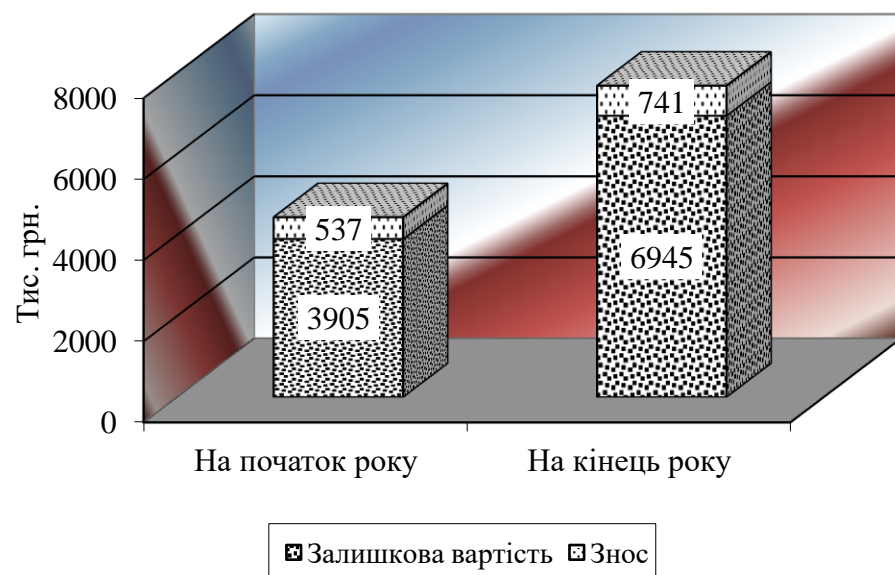


Рисунок 2.4 – Результати оцінювання динаміки зносу основних засобів
ТОВ «Благодар-Агро» у 2018 році

Показники ефективності застосування основних засобів наведено в таблиці 2.4. Вихідні дані отримано з додатків А, Б.

Таблиця 2.4 – Показники ефективності застосування основних засобів

Показники	2017 рік	2018 рік	Відхилення	
			Абсолютне	Відносне, %
Середньорічна вартість основних фондів, тис. грн.	3763,50	5425,00	1661,50	44,15
Чистий дохід, тис. грн.	16257,00	47588,00	31331,00	192,72
Валовий прибуток, тис. грн.	16257,00	47588,00	31331,00	192,72
Чистий прибуток (збитки), тис. грн.	190,00	189,00	-1,00	0,53
Валова рентабельність основних засобів, %	4,32	8,77	4,45	-103,07
Операційна рентабельність основних засобів, %	5,05	3,48	-1,56	30,99
Чиста рентабельність основних засобів, %	5,05	3,48	-1,56	30,99

Представимо розраховані індикатори у вигляді рисунка 2.5.

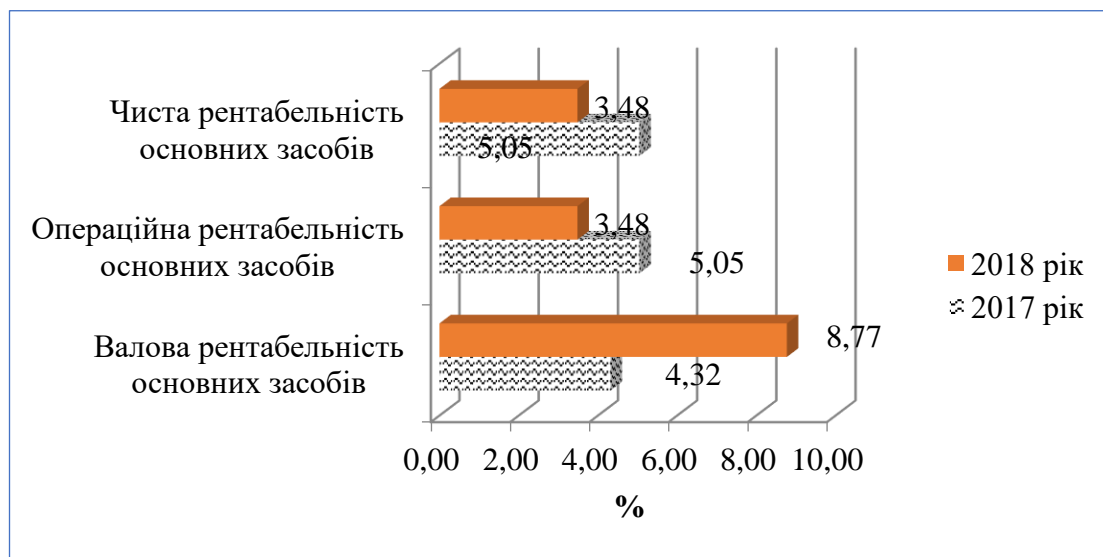


Рисунок 2.5 – Графічне представлення рівня прибутковості основних засобів ТОВ «Благодар-Агро»

Отже, результати оцінювання рівня показника прибутковості або рентабельності основних засобів досліджуваного підприємства довели, що за показником валової рентабельності основних засобів у базисному та звітному роках спостерігаємо додатні показники. За індикаторами операційної та чистої рентабельності маємо також додатні значення, що свідчить про ефективне

використання основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» та відсутність значних фінансових проблем.

2.3 Аналіз кадрового та фінансового забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро»

Аналіз забезпечення досліджуваного підприємства кадровими ресурсами характеризує ступінь забезпечення його виробничих та невиробничих структур кадровим складом відповідної кваліфікації та рівня, достатнього для здійснення ефективної та продуктивної діяльності усіх підрозділів ТОВ «Благодар-Агро». Дані для аналітичних обчислень отримано із звітних документів досліджуваного підприємства.

Аналіз облікової чисельності по категоріях працівників ТОВ «Благодар-Агро» приведено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Аналіз облікового складу працівників
ТОВ «Благодар-Агро»

Категорії персоналу	2016 рік		2017 рік		2018 рік		Відхилення			
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	2016/2017		2017/2018	
							у кількості, осіб	у питомій вазі, %	у кількості, осіб	у питомій вазі, %
Адміністративно-управлінський персонал	9	23,64	10	24,56	8	20,60	1	0,92	-2	-3,96
Виробничий персонал	25	61,81	25	63,16	25	62,90	0	1,35	3	-0,26
Допоміжний персонал	6	14,55	5	12,28	7	16,50	-1	-2,27	2	4,22
Разом	40	100	40	100	40	100	0	-	4	-

Отже, із проведеного аналізу можна зробити ряд висновків. Так, чисельність адміністративно-управлінського персоналу досліджуваного підприємства у 2018 році не змінилася, проте змінилася його структура. У загальній чисельності промислово-виробничого персоналу ТОВ «Благодар-Агро» знизилась частка виробничого персоналу (на 0,26%) та зросла частка допоміжного персоналу (на 4,22%). Такі зміни свідчать про розширення управлінських і виробничих можливостей кадрового складу підприємства, проте можуть призвести до значного збільшення витрат на оплату праці. При збільшенні чисельності працівників певних категорій слід дотримуватись оптимальних пропорцій з метою недопущення загрози кадровій безпеці ТОВ «Благодар-Агро».

Визначальним показником впливу мотиваційних факторів на виробничу діяльність кадрового складу підприємства є рух робочої сили, який кількісно відображається за допомогою розрахунку коефіцієнтів плинності та оборотності кадрів. Основні характеристики обліку руху кадрового складу ТОВ «Благодар-Агро» відображені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Аналіз руху кадрового складу
ТОВ «Благодар-Агро»

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
				2016/2017		2017/2018	
				(+/-)	%	(+/-)	%
Середня облікова чисельність працівників, осіб	40	40	40	0	0,00	0	0,00
Прийнято працівників, осіб	2	1	2	-1	-50,00	1	100,00
Вибуло працівників, осіб:	2	1	2	-1	-50,00	1	100,00
- за власним бажанням	2	0	1	-2	-100,0	1	–

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
				2016/2017		2017/2018	
				(+/-)	%	(+/-)	%
- звільнено за порушення трудової дисципліни	0	1	1	1	-	0	0,00
- звільнено за скороченням штатів	0	0	0	0	-	0	-
Коефіцієнт обороту щодо прийому	0,050	0,025	0,050	-0,025	-50,00	0,025	100,00
Коефіцієнт обороту щодо вибуття	0,050	0,025	0,050	-0,025	-50,00	0,025	100,00
Коефіцієнт плинності кадрів	0,100	0,050	0,100	-0,05	-50,00	0,050	100,00

Із проведеного аналізу можна визначити, що спостерігається тенденція до незмінності середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства. Така тенденція є позитивним явищем, оскільки стабільність кадрового складу підвищує кваліфікаційний рівень персоналу ТОВ «Благодар-Агро». Низька плинність свідчить також про високу ефективність механізму мотивації на підприємстві.

Найбільшу увагу в аналізі ресурсного забезпечення виробничої діяльності ТОВ «Благодар-Агро» трудовими ресурсами доцільно приділити оцінюванню використання фонду робочого часу. Проведемо дослідження використання робочого часу на підприємстві згідно з даними таблиці 2.7.

Таблиця 2.7 – Аналіз використання робочого часу працівниками
ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
					2016/2017		2017/2018	
					(+/-)	%	(+/-)	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Кількість відпрацьованих людино-днів всіма працівниками	8800	8720	8880	-80,00	-0,91	160,00	1,83
2	Кількість відпрацьованих людино-годин всіма працівниками	66880	68888	69264	2008,00	3,00	376,00	0,55
3	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	40	40	40	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Середня кількість днів роботи одного працівника	220	218	222	-2,00	-0,91	4,00	1,83
5	Середня тривалість робочого дня, год	7,6	7,9	7,8	0,30	3,95	-0,10	-1,27
6	Середня кількість годин роботи одного працівника	1672,00	1722,20	1731,60	50,20	3,00	9,40	0,55

Аналіз продуктивності праці необхідно здійснити шляхом дослідження її рівня, змін і оцінювання трудомісткості продукції (табл. 2.8).

Таблиця 2.8 – Динаміка показників продуктивності праці та трудомісткості продукції ТОВ «Благодар-Агро»

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
				2016/2017		2017/2018	
				(+/-)	%	(+/-)	%
Товарна продукція, тис. грн.	15432,00	16257,00	47588,00	825,00	5,35	31331,00	192,72
Середньооблікова чисельність	40	40	40	0,00	0,00	0,00	0,00

Показники	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення			
				2016/2017		2017/2018	
				(+/-)	%	(+/-)	%
працівників облікового складу, осіб							
Середнорічний виробіток одного працюючого, тис. грн.	385,80	406,43	1189,70	20,63	5,35	783,28	192,72
Середня кількість годин роботи одного працівника, год.	1672,00	1722,20	1731,60	50,20	3,00	9,40	0,55
Середньогодинний виробіток одного працюючого, тис. грн.	9,23	9,44	27,48	0,21	2,28	18,04	191,13
Відпрацьовано всіма працівниками, людино-годин	66880,00	68888,00	69264,00	2008,00	3,00	376,00	0,55
Питома трудомісткість на одну тис. грн., год.	4,33	4,24	1,46	-0,10	-2,22	-2,78	-65,65

Отже, результати проведеного аналізу дозволяють зробити висновок, що збільшення середньогодинного виробітку одного працюючого на 18,04 тис. грн. відбулося за рахунок зростання вартісних обсягів товарної продукції підприємства (на 31331 тис. грн.). Зростання питомої трудомісткості продукції ТОВ «Благодар-Агро» може сприяти збільшенню собівартості продукції та зниженню продуктивності праці.

Із проведеного аналізу можна зробити наступні висновки. У динаміці 2017-2018 років кадровий склад підприємства не змінюється. Проте на сьогодні не застосовується серйозних стимулюючих заходів для активізації виробничої діяльності на підприємстві. Тому у третьому розділі магістерської роботи доцільно розробити ряд заходів щодо покращення ресурсного забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро» та обґрунтувати доцільність залучення працівників підприємства до впровадження змін.

ТОВ «Благодар-Агро» здійснює виробничо-комерційну діяльність у нестабільному економічному середовищі. Виробничі процеси всередині підприємства можуть як сприяти розвитку товариства, так і містити загрозу для економічного зростання та фінансової стабільності.

Здійснюючи виробничо-господарську діяльність, досліджуване підприємство може залучати не лише власний капітал та внутрішні ресурси, а й звернутись по допомогу до зовнішніх інституцій, які виступатимуть у ролі кредиторів. Тому з метою оцінювання фінансових можливостей для здійснення виробничо-господарської діяльності ТОВ «Благодар-Агро» доцільно провести аналіз кількісних індикаторів фінансового забезпечення його діяльності. Інформаційною базою фінансового аналізу є бухгалтерська звітність товариства: фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва (додаток А).

Проведемо горизонтальний та вертикальний аналіз балансу досліджуваного підприємства (табл. 2.9, 2.10).

Отже, основними рисами, наявність яких у балансі ТОВ «Благодар-Агро» дає можливість відзначити тенденцію позитивних змін у фінансовому забезпеченні виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства є:

1) збільшення валюти балансу вкінці звітного періоду проти його початку на 20037 тис. грн.;

2) збільшення величини оборотних та необоротних активів підприємства, причому темп зростання оборотних активів є дещо нижчим, ніж темп зростання необоротних активів (темп зростання необоротних активів складає 69,2%, темп зростання оборотних активів – 43,6%). Таке явище свідчить про сповільнення оборотності активів підприємства;

3) значна величина власного капіталу (обсяг власного капіталу складає відповідно 5457 та 5836 тис. грн. у динаміці 2016-2018 років).

Таблиця 2.9 – Горизонтальний та вертикальний аналіз активу балансу ТОВ «Благодар-Агро»
у динаміці 2016-2018 років

Актив	Код рядка	На кінець 2016 року	На кінець 2017 року	На кінець 2018 року	Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %		Питома вага у першому півріччі, %		Зміни у питомій вазі, %			
					2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018	
1. Необоротні активи														
Основні засоби:	1010	3622,0	3905,0	6945,0	283,0	3040,0	7,8	77,8	17,7	9,0	10,9	-8,7	1,9	
первісна вартість	1011	3962,0	4442,0	7686,0	480,0	3244,0	12,1	73,0	19,3	10,2	12,1	-9,1	1,9	
знос	1012	340,0	537,0	741,0	197,0	204,0	57,9	38,0	1,7	1,2	1,2	-0,4	-0,1	
Інші необоротні активи	1090	489,0	489,0	489,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4	1,1	0,8	-1,3	-0,4	
Усього за розділом 1	1095	4111,0	4394,0	7434,0	283,0	3040,0	6,9	69,2	20,0	10,1	11,7	-9,9	1,6	
2. Оборотні активи														
Запаси	1100	9357,0	36210,0	34603,0	26853,0	-1607,0	287,0	-4,4	45,6	83,4	54,6	37,8	-28,9	
у тому числі готова продукція	1103	9022,0	22096,0	21425,0	13074,0	-671,0	144,9	-3,0	44,0	50,9	33,8	6,9	-17,1	
Поточні біологічні активи	1110	3948,0	1525,0	986,0	-2423,0	-539,0	-3409	1884,0	-2870	5293,0	-4754	8163,0	-10047	
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи та послуги	1125	95,0	230,0	20399,0	135,0	20169,0	142,1	8769,1	0,5	0,5	32,2	0,1	31,6	
Поточні фінансові інвестиції	1160	2951,0	1030,0	0,0	-1921,0	-1030,0	-65,1	-100,0	14,4	2,4	0,0	-12,0	-2,4	
Гроші та їх еквіваленти	1165	46,0	3,0	7,0	-43,0	4,0	-	133,3	0,2	0,0	0,0	-0,2	0,0	
Усього за розділом 2	1195	16397,0	38998,0	55995,0	22601,0	16997,0	137,8	43,6	80,0	89,9	88,3	9,9	-1,6	
БАЛАНС	1300	20508,0	43392,0	63429,0	22884,00	20037,00	111,59	46,18	100,00	100,00	100,00	0,00	0,00	

Таблиця 2.10 – Горизонтальний та вертикальний аналіз пасиву балансу ТОВ «Благодар-Агро»
у динаміці 2016-2018 років

Пасив	Код рядка	На кінець 2016 року	На кінець 2017 року	На кінець 2018 року	Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %		Питома вага, %			Зміни у питомій вазі, %		
					2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018	
1. Власний капітал														
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	26,0	26,0	26,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0	
Резервний капітал	1415	5035,0	5431,0	5621,0	396,0	190,0	-5225,0	-206,0	-5415	5019	-5209	10434	-10228	
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	396,0	190,0	189,0	-206,0	-1,0	-52,0	-0,5	1,9	0,4	0,3	-1,5	-0,1	
Усього за розділом 1	1495	5457,0	5647,0	5836,0	190,0	189,0	3,5	3,3	26,6	13,0	9,2	-13,6	-3,8	
2. «Довгострокові зобов'язання»	1595	456,0	334,0	212,0	-122,0	-122,0	-26,8	-36,5	2,2	0,8	0,3	-1,5	-0,4	
3. Поточні зобов'язання														
«Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями»	1610	14335,0	37249,0	57292,0	22914,0	20043,0	159,8	53,8	69,9	85,8	90,3	15,9	4,5	
розрахунками з бюджетом	1620	24,0	25,0	16,0	1,0	-9,0	4,2	-36,0	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0	
розрахунками зі страхування	1625	29,0	28,0	15,0	-1,0	-13,0	-3,4	-46,4	0,1	0,1	0,0	-0,1	0,0	
розрахунками з оплати праці	1630	112,0	109,0	58,0	-3,0	-51,0	-2,7	-46,8	0,5	0,3	0,1	-0,3	-0,2	
Інші поточні зобов'язання	1690	95,0	0,0	0,0	-95,0	0,0	-100,0	–	0,5	0,0	0,0	-0,5	0,0	
Усього за розділом 3	1695	14595,0	37411,0	57381,0	22816,0	19970,0	156,3	53,4	71,2	86,2	90,5	15,0	4,2	
БАЛАНС	1900	20508,0	43392,0	63429,0	22884,0	20037,0	111,6	46,2	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	

Про негативні зміни у господарській діяльності ТОВ «Благодар-Агро» свідчать: перевищення обсягу позикового капіталу підприємства над власним (різниця між позиковим та власним капіталом у динаміці трьох останніх років становить відповідно 9594 та 51757 тис. грн.); нерівномірна відносна зміна дебіторської і кредиторської заборгованості (кредиторська заборгованість зросла на 53,8%, дебіторська – зросла на 8769,1%); відносне зростання позикового капіталу у вигляді поточних зобов'язань за останній рік становить 53,4%, у той час як обсяг власного капіталу зріс лише на 3,3%.

Отже, результати комплексного аналізу фінансового забезпечення виробничо-господарської діяльності досліджуваного підприємства свідчать про окремі загрозливі тенденції його розвитку та необхідність значних змін.

На доповнення аналізу балансу проведемо аналіз рівня та динаміки показників прибутковості ТОВ «Благодар-Агро» (табл. 2.11). Графічне представлення результатів дослідження відображено на рис. 2.6, 2.7. Вихідні дані отримано з додатка А.

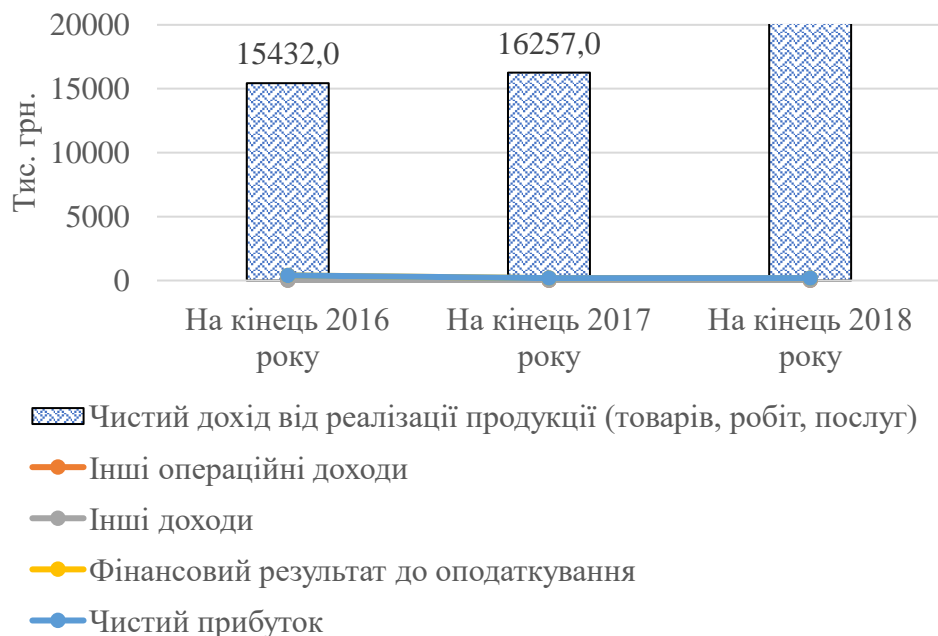


Рисунок 2.6 – Динаміка показників прибутковості ТОВ «Благодар-Агро» у 2016-2018 роках

Таблиця 2.11 – Динаміка показників прибутковості ТОВ «Благодар-Агро»

Стаття	Код рядка	На кінець 2016 року	На кінець 2017 року	На кінець 2018 року	Абсолютне відхилення, тис. грн.		Відносне відхилення, %		Питома вага у сумарній величині доходів/витрат, %			Зміни у питомій вазі, %	
					2016/2017	2017/2018	2016/2017	2017/2018	2016	2017	2018	2016/2017	2017/2018
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	15432,0	16257,0	47588,0	825,0	31331,0	5,3	192,7	99,78	100,00	100,00	0,2	0,0
Інші операційні доходи	2120	34,0	0,0	0,0	-34,0	0,0	-100,0	–	0,22	0,00	0,00	-0,2	0,0
Разом доходи	2280	15466,0	16257,0	47588,0	791,0	31331,0	5,1	192,7	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	13071,0	15260,0	46552,0	2189,0	31292,0	16,7	205,1	86,74	94,98	98,21	8,2	3,2
Інші операційні витрати	2180	625,0	735,0	779,0	110,0	44,0	17,6	6,0	4,15	4,57	1,64	0,4	-2,9
Інші витрати	2270	1374,0	72,0	68,0	-1302,0	-4,0	-94,8	-5,6	9,12	0,45	0,14	-8,7	-0,3
Разом витрати	2285	15070,0	16067,0	47399,0	997,0	31332,0	6,6	195,0	100,0	100,0	100,0	–	–
Фінансовий результат до оподаткування	2290	396,0	190,0	189,0	-206,0	-1,0	-52,0	-0,5	2,56	1,17	0,40	-1,4	-0,8
Чистий прибуток	2350	396,0	190,0	189,0	-206,0	-1,0	-52,0	-0,5	2,57	1,17	0,40	-1,4	-0,8



Рисунок 2.7 – Динаміка витрат ТОВ «Благодар-Агро»
у 2016-2018 роках

Так, у динаміці 2017-2018 років мало місце зростання чистого доходу від реалізації продукції ТОВ «Благодар-Агро» на 31331 тис. грн., що склало 192,7%. Це є позитивним явищем.

Проте можемо спостерігати збільшення собівартості реалізованої продукції підприємства 31292 тис. грн. або на 205,1%, зростання обсягу інших операційних витрат на 44 тис. грн., що склало 6%, зниження обсягу чистого прибутку на 1 тис. грн., що склало 0,5%. У порівнянні з показником 2016 року обсяг чистого прибутку товариства знизився на 207 тис. грн., або на 52,5%. Зниження рівня прибутковості є загрозливою тенденцією у діяльності досліджуваного підприємства.

Висновки до розділу 2

Отже, у другому розділі магістерської роботи проведено аналіз формування та використання ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро».

Досліджено, що метою діяльності ТОВ «Благодар-Агро» є здійснення підприємницької діяльності з метою отримання прибутку і задоволення соціально-економічних інтересів учасників та членів трудового колективу товариства.

Для здійснення цієї мети ТОВ «Благодар-Агро» займається такими видами діяльності як вирощування зернових культур, рису, бобових культур і насіння олійних культур та розведення великої рогатої худоби молочних порід.

Результати проведеного аналізу техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Благодар-Агро» дозволяють виокремити ряд позитивних та негативних тенденцій розвитку досліджуваного підприємства.

До позитивних тенденцій відносимо: зростання обсягу чистого доходу, збільшення обсягу валового прибутку, зростання фондівіддачі основних виробничих фондів на 64,4% та підвищення рівня фондоозброєності, збільшення середньорічного виробітку, зростання вартості основних виробничих фондів, стабільність складу та кількості працюючих підприємства.

До негативних тенденцій можемо віднести зменшення обсягу чистого прибутку підприємства на 1 тис. грн., що склало 0,5%, а також зниження рентабельності продукції на 4%.

Отже, і цілому можемо зробити висновок про переважаючі позитивні зміни у розвитку ТОВ «Благодар-Агро». Проте незначне зниження рентабельності продукції підприємства є загрозовою тенденцією та в майбутньому може призвести до кризи виробничої діяльності досліджуваного товариства.

Результати аналізу динаміки складу основних засобів підприємства виявили значні зміни в обсязі та складі основних засобів ТОВ «Благодар-Агро», а саме: їх обсяг зріс на 3040 тис. грн., пасивна частина основних засобів склала 32,6% вартості загального обсягу. Машини та обладнання, а також транспортні засоби склали досить велику частку основних засобів

підприємства, їх частка у 2018 році становила відповідно 18,8 та 16,1% від загальної вартості основних засобів ТОВ «Благодар-Агро».

Результати оцінювання рівня показника прибутковості або рентабельності основних засобів досліджуваного підприємства довели, що за показником валової рентабельності основних засобів у базисному та звітному роках спостерігаємо додатні показники. За індикаторами операційної та чистої рентабельності маємо також додатні значення, що свідчить про ефективне використання основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» та відсутність значних фінансових проблем.

Визначено, що в динаміці 2017-2018 років кадровий склад підприємства не змінюється. Проте на сьогодні не застосовується серйозних стимулюючих заходів для активізації виробничої діяльності на підприємстві. Тому у третьому розділі магістерської роботи доцільно розробити ряд заходів щодо покращення ресурсного забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро» та обґрунтувати доцільність залучення працівників підприємства до впровадження змін.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ТОВ «БЛАГОДАР-АГРО»

3.1 Обґрунтування економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро»

На підприємствах сільськогосподарської галузі значна увага приділяється процесу підготування зерна до його зберігання. Незважаючи на значну кількість різновидів зерна, його властивості в процесі зберігання є схожими.

На сьогодні ТОВ «Благодар-Агро» здійснює продуктивну роботу, але при збільшенні обсягів заготівель зерна, виробничий процес, який залежить від сезону, сповільнюється при здійсненні очищування зерна. На сьогодні в основному цеху встановлено два сепаратори В1-МЛВ-200, та В1-МЛВ-500, які працюють уже більше 20 років. Це обладнання працює неефективно, бо його продуктивність є недостатньою для очищення необхідної кількості зерна. Обладнання є фізично і морально застарілим.

Суть запропонованої у представленій роботі заміни зерноочищувальної машини полягає в тому, щоб наростити пропускну спроможність устаткування, що дасть змогу підвищити об'єми переробленого ТОВ «Благодар-Агро» зерна, а також збільшити рівень якості його очищення. Отже, в роботі запропоновано придбати та встановити нове обладнання, таке як:

- сепаратор;
- скальператор (для очищення великих за розмірами домішок).

Проведемо обчислення економічних показників діяльності нової лінії. При обчисленні розрахуємо вартість обладнання, враховуючи додаткові витрати на його транспортування, встановлення та налагодження роботи.

Ключовим індикатором, який обліковує об'єм діяльності ТОВ «Благодар-Агро» по роботі з зерном є коефіцієнт загального обсягу проходження вантажу (КЗОПВ) до та після зміни обладнання (табл. 3.1, 3.2).

Таблиця 3.1 – Результати обчислення КЗОПВ ТОВ «Благодар-Агро»
до заміни обладнання

Показники загального обсягу проходження вантажу	Обсяг	Коефіцієнт приведення в умовні тони	Загальний обсяг проходження вантажу, тис. умовних тонн (КЗОПВ)
1. Прийом, тон	40 200	0,6	24 120
2. Відпуск , тис. т/міс	39100	0,6	23 460
3. Зберігання, тис. т.	40200	0,4	16080
КЗОПВ, тисяч умовних тон			63660

Загальний обсяг проходження вантажу обчислюється як добуток фізичних тонн на індикатори для різних сільськогосподарських рослин: зберігання насіння пшениці та соняшника (два місяці) – індикатор складає 0,6; відпускання насіння пшениці і соняшника (два місяці) – індикатор складає 0,6; зберігання насіння пшениці, жита, соняшника та ріпаку 0,4 (1 місяць).

Таблиця 3.2 – Результати обчислення КЗОПВ ТОВ «Благодар-Агро»
після заміни обладнання

Показники загального обсягу проходження вантажу	Обсяг	Коефіцієнт приведення в умовні тони	Загальний обсяг проходження вантажу, тис. умовних тонн (КЗОПВ)
1. Прийом, тон	56700	0,6	34 020
2. Відпуск , тис. т/міс	55200	0,6	33 120
3. Зберігання, тис. т.	56700	0,4	22 680
КЗОПВ, тисяч умовних тон			89 820

Кількість очищеного продукту можна визначити шляхом перетворення обсягу зерна за допомогою перевідних індикаторів, які встановлюються відповідно до початкового і кінцевого вмісту домішок (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Обчислення об'єму очистки, т/%

Види та категорії очистки	Фізичний обсяг очищення, т	Індикатор перетворення в планові тонни, (К1)	Індикатор перетворення в тонно-відсотки, (К2)	Об'єм очистки, тисяч тонн	
				Планові тонни	Тонно-відсотки
до заміни обладнання					
Очистка за допомогою зерноочисних агрегатів	40 200	1,96	2,13	78 792	85 626
Очистка за допомогою сепараторів	56700	1,96	2,13	111 132	120 771

Здійснимо обчислення калькуляції процесу очистки до та після заміни обладнання.

До заміни обладнання на ТОВ «Благодар-Агро» був встановлений сепаратор В1-МЛВ-500. У якості заміни обладнання пропонуємо придбати повітряно-ситовий сепаратор В101-МЛВ-800, (1 шт.) та скальператор К690-17 (1 шт.).

Розрахуємо обсяг оплати праці робітників, які будуть проводити роботу з очищення (табл. 3.4). Сформуємо обсяг витрат на здійснення процесу очистки пшениці та обчислення розміру кінцевих цін її продажу (табл. 3.5, 3.6).

Таблиця 3.4 – Обчислення погодинної оплати праці робітників, які будуть здійснювати очищення зерна

Професія	Кількість, осіб	Розряд	Погодинна тарифна ставка, грн.	Доплата за роботу в нічний час		Премія		Всього, грн.
				%	Грн.	%	Грн.	
Оператор очищення зерна	4	III	30,40	25	7,60	15	4,56	42,56
Оператор очищення зерна	4	IV	28,20	25	7,05	15	4,23	39,48
Оператор зерноочисної машини	2	I	61,30	25	15,33	15	9,195	85,82
Всього	10	-	-	-	-	-	-	167,86

Таблиця 3.5 – Калькулювання обсягу витрат для очистки пшениці на ТОВ «Благодар-Агро»

№ п/п	Статті витрат	Одиниці вимірювання	Витрати на одиницю до заміни обладнання, грн.	Витрати на одиницю після заміни обладнання, грн.
1	Обсяг очищення	т/%	64,23	128,40
2	Сировина і матеріали	Грн.	0,56	0,48
3	Електроенергія	Грн.	8,63	7,99
4	Оплата праці	Грн.	3,56	2,86
5	Відрахування на соціальні заходи	Грн.	0,78	0,63
6	Амортизаційні відрахування	Грн.	0,34	0,28
7	Технічне обслуговування	Грн.	0,12	0,10

Таблиця 3.6 – Обчислення кінцевої ціни продажу

№ п/п	Показники	Одиниця вимірювання	Очищення	
			до заміни обладнання	після заміни обладнання
1	2	3	4	5
1	Продуктивність	т	64,23	128,40
2	Заробітна плата	Грн.	3,56	2,86
3	Відрахування на соціальні заходи	Грн.	0,78	0,63
4	Електроенергія	Грн.	8,63	7,99

Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5
5	Амортизаційні відрахування	Грн.	0,34	0,28
6	Технічне обслуговування	Грн.	0,12	0,10
7	Матеріали	Грн.	0,21	0,05
8	Інші витрати	Грн.	0,09	0,09
9	Всього витрат	Грн.	13,73	12,00
10	Рентабельність	%	18,00	18,00
11	Прибуток	Грн.	2,47	2,16
12	Гуртова ціна	Грн.	11,64	10,25
13	ПДВ	Грн.	2,33	2,05
14	Роздрібна ціна	Грн.	13,97	12,30

Таким чином, можемо зазначити, що заміна обладнання дасть змогу знизити гуртову та роздрібну ціну продажу продукції ТОВ «Благодар-Агро», що дозволить підприємству бути більш конкурентоздатним на ринку зернової продукції.

Обчислимо прогнозовану суму прибутку, яку отримає досліджуване підприємство внаслідок заміни обладнання (табл. 3.7).

Обсяг прибутку обчислюється як сума прибутку, яке підприємство отримало за надання послуг щодо приймання, збереження та просушування і очищення насіння пшениці і соняшнику.

Таблиця 3.7 – Обчислення суми прибутку, яку отримає ТОВ «Благодар-Агро» в результаті заміни обладнання

Операції	Тонн/%		Прибуток на 1 грн		Прибуток всього, грн.	
	до	після	до	після	до	після
Приймання	40 200	56700	2,45	3,48	98490	197055,18
Відпуск	39 100	55200	2,18	3,21	85238	176938,08
Зберігання	40 200	56700	3,24	4,27	130248	241848,18
Очищення	40 200	56700	3,87	4,90	155574	277569,18
Всього	159 700	225 300	11,74	15,84	469550	893410,62

Зростання прибутку буде становити:

$$\Delta \Pi = \Pi_{\text{(після заміни обладнання)}} - \Pi_{\text{(до заміни обладнання)}}. \quad (3.1)$$

$$\Delta \Pi = 893410,62 - 469550 = 423860,62 \text{ (грн.)}.$$

Отже, можемо зробити висновок, що даний проект є доцільним для реалізації у виробничо-господарській діяльності ТОВ «Благодар-Агро». Він дасть змогу підприємству більш раціонально використовувати його виробничі ресурси та збільшити пропускну здатність обладнання.

3.2 Покращення системи управління інформаційними ресурсами підприємства шляхом створення його веб-сайту

Сьогодні саме Інтернет дає нові можливості для співпраці підприємств між собою. Інформація про діяльність ТОВ «Благодар-Агро» може бути відображеними на веб-сайті досліджуваного підприємства. Саме Веб-сайт є прогресивним засобом для встановлення ефективного інформаційного обміну між підприємствами різних областей України.

Оскільки зараз на підприємстві немає кваліфікованого працівника, який зміг би розробити веб-сайт, вважаємо за доцільне звернутись до дизайн-студії, яка зможе розробити сайт. Працівник ТОВ «Благодар-Агро», пройшовши навчання, обслуговуватиме та наповнюватиме даний сайт. Початкові витрати на створення веб-сайту зведемо у таблицю 3.8.

Таблиця 3.8 – Початкові витрати на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Вид витрат	Сума, тис. грн.
1	Вартість розроблення веб-сайту сторонньою організацією	2,7
2	Витрати на навчання працівника, який буде обслуговувати та наповнювати сайт	3,4
3	Непередбачувані витрати	1,4
	Всього:	7,5

Отже, загальний обсяг початкових витрат на створення веб-сайту складатиме 7,5 тис. грн.

З метою реалізації даного проекту пропонуємо досліджуваному підприємству взяти банківський кредит терміном на 5 років. Річна відсоткова ставка за такими кредитами у банківських структурах м. Тернополя складає від 19 до 22% річних. Прийmemo відсоткову ставку у межах 21% річних. Графік сплати кредитних платежів представлено у таблиці 3.9.

Отже, сума сплачених відсотків за кредитом складатиме 4,73 тис. грн. Проте, враховуючи значні інфляційні впливи на формування грошових потоків досліджуваного підприємства, вважаємо за доцільне здійснювати використання кредитних ресурсів. Власні кошти у вигляді нерозподіленого прибутку підприємство може спрямувати на розвиток господарської діяльності.

Таблиця 3.9 – Графік сплати кредитних платежів проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

№ періоду	Сумарний платіж, тис. грн.	"Тіло" кредиту, тис. грн.	Відсоток за кредитом, тис. грн.	Залишок кредиту, тис. грн.
0	-	-	-	7,50
1	3,08	1,50	1,58	6,00
2	2,76	1,50	1,26	4,50
3	2,45	1,50	0,95	3,00
4	2,13	1,50	0,63	1,50
5	1,82	1,50	0,32	0,00
Всього:	12,23	7,50	4,73	15,00

Визначимо обсяг річних витрат на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро» (табл. 3.10).

Таблиця 3.10 – Обсяг річних витрат на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Елементи витрат	Сума, тис. грн.
1	Електроенергія	1,56
2	Витрати на оплату праці працівника, що обслуговуватиме та наповнюватиме сайт	40,2
3	Відрахування на соціальні заходи	13,67
4	Амортизація обладнання	2,4
5	Інші витрати	1,7
6	Всього виробничих витрат	59,53
7	Збутові витрати (просування сайту)	2,184
Всього витрат		61,714

Як бачимо основну питому вагу в обсязі річних витрат на реалізацію проекту займають витрати на оплату праці працівника, що обслуговуватиме та наповнюватиме сайт (65,14% витрат) та відрахування на соціальні заходи (22,15% витрат). Всього виробничі витрати становлять 96,46% від обсягу річних витрат реалізації даного проекту.

Визначимо очікувані показники результативності проекту шляхом порівняння обсягу додаткового очікуваного доходу та загальних витрат проекту (табл. 3.11).

Таблиця 3.11 – Прогнозовані показники результативності проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Показники, тис. грн.	Роки					Всього
		‘2020	‘2021	‘2022	‘2023	‘2024	
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Додатковий дохід від реалізації продукції у результаті використання веб-сайту	84,30	92,73	102,00	112,20	123,42	514,66

Продовження таблиці 3.11

1	2	3	4	5	6	7	8
2	ПДВ	14,05	15,46	17,00	18,70	20,57	85,78
3	Чистий дохід від реалізації продукції	70,25	77,28	85,00	93,50	102,85	428,88
4	Витрати на виробництво	61,71	67,89	74,67	82,14	90,36	376,77
5	Фінансові витрати (відсотки по кредиту)	1,58	1,26	0,95	0,63	0,32	4,73
6	Прибуток до оподаткування	6,96	8,13	9,38	10,73	12,18	47,39
7	Податок на прибуток	1,32	1,55	1,78	2,04	2,32	9,01
8	Чистий прибуток	5,64	6,58	7,60	8,69	9,87	38,38

Отже, можемо зробити висновок про доцільність реалізації проекту, оскільки в результаті його впровадження очікуємо отримання додаткового доходу в обсязі 514,66 тис. грн. за весь період реалізації проекту. Сумарний обсяг чистого прибутку складатиме 38,38 тис. грн.

Проте значні інфляційні впливи знецінюватимуть майбутні грошові потоки підприємства. Тому вважаємо за доцільне провести обчислення додаткових показників економічної ефективності, які будуть враховувати вартість грошей у часі. Такими показниками є чиста теперішня вартість, індекс прибутковості, внутрішня ставка доходу та дисконтований період окупності (табл. 3.12).

Таблиця 3.12 – Прогнозовані показники ефективності проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Показники ефективності проекту	Одиниці вимірювання	Значення показника
1	Початкові інвестиції у проект	Тис. грн.	7,5
2	Чиста теперішня вартість	Тис. грн.	13,80
3	Індекс прибутковості	%	284,04
4	Простий термін окупності	Років	1,28
5	Дисконтований термін окупності	Років	1,63
6	Внутрішня ставка доходу	%	83

Отже, проект створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро» доцільно реалізовувати, оскільки його чиста теперішня вартість складає 13,8 тис. грн. (більша нуля), індекс прибутковості – 284,04% (більший 100%), внутрішня ставка доходу 83% (більше ставки за кредитом - 21%), простий та дисконтований періоди окупності є досить невеликими – відповідно 1,28 та 1,63 року. Таким чином, було обгрунтовано доцільність реалізації даного проекту.

3.3 Удосконалення системи управління кадровими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро»

Ефективність досліджуваного підприємства і виконання його місії залежить від трьох складових: індивідуальної ефективності окремого працівника, ефективності колективу (команди) і ефективності всієї організації. Схематично це можна представити в такий спосіб (рис. 3.1). Запропонована у даному дослідженні концепція підвищення ефективності використання кадрових ресурсів полягає в своєчасному отриманні інформації про те, як виконується робота на кожній організаційній ланці досліджуваного

підприємства. Така система дозволяє підвищити загальний рівень ефективності використання трудових ресурсів та врахувати вплив взаємозалежних та взаємообумовлених факторів під час прийняття рішення про необхідні зміни кадрової роботи в організації.



Рисунок 3.1 – Основні складові концепції управління ефективністю персоналу ТОВ «Благодар-Агро»

Управління ефективністю персоналу – тривалий комунікативно-інформаційний процес, в якому взаємодіють менеджер і працівник і який відбувається за такими етапами:

1. Ідентифікація та опис необхідних для виконання роботи функцій (дій) і їхнього зв'язку з місією і цілями організації.
2. Встановлення реалістичних і відповідних стандартів виконання роботи.
3. Забезпечення зворотного зв'язку щодо виконання роботи.
4. Написання і повідомлення конструктивних оцінок виконання роботи.
5. Планування освіти, розвиток можливостей підтримки або підвищення ефективності роботи працівника (рис. 3.2).

Стандарти виконання роботи – це письмові вказівки щодо того, як добре робота повинна бути виконана. Вони створюються для того, щоб і керівник, і працівники знали, які вимоги і сподівання ставляться до виконання певних задач і функцій. Це взаєморозуміння забезпечує підстави для підтримки зворотного зв'язку і звернення з порадами щодо виконання роботи, а також для формального процесу оцінки виконання роботи.

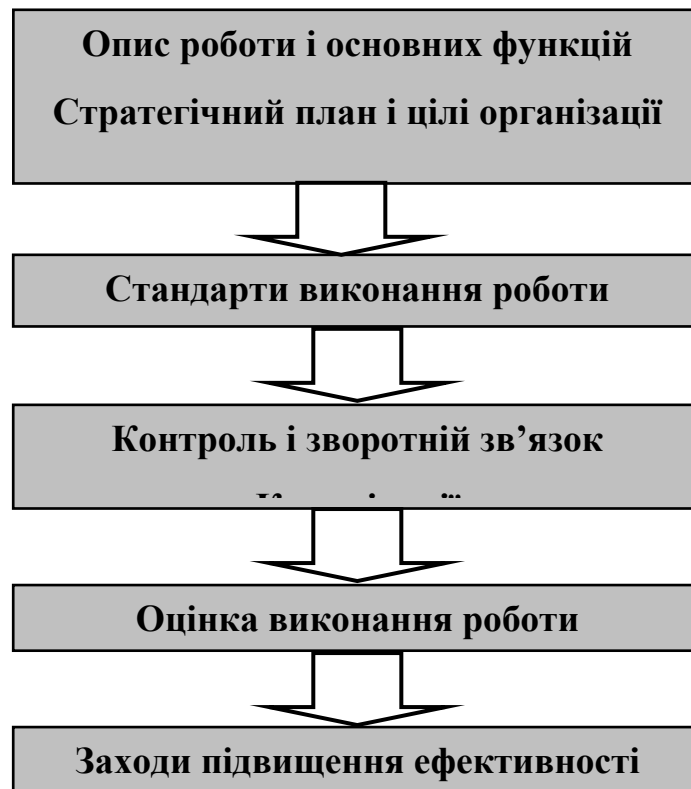


Рисунок 3.2 – Етапи впровадження концепції покращення інформаційного забезпечення управління ефективністю персоналу

Принципи, якими доцільно керуватися при написанні стандартів оцінювання результатів роботи працівників ТОВ «Благодар-Агро»:

1. Система звітності повинна забезпечити співмірність даних і повідомляти про будь-які кількісні дані, що вважаються необхідними:

– Опис вимог до виконання роботи в термінах своєчасності (терміни, дати), витрат (обмеження бюджету, ліміти), якості (суб'єктивні й об'єктивні показники), кількісні характеристики, ступінь задоволення клієнтів, рівень

виявленої ініціативи, а також інші вимірні показники.

– Визначення припустимої кількості помилок. Досконалість дуже рідко може прийматися як стандарт, навіть для винятковою виконання роботи.

– Зазначення певних умов, за яких робота, як очікується, буде виконана.

2. Не всі функції можуть бути вимірні. Необхідно описати зрозумілими і визначеними термінами характеристики якості виконання роботи, що розцінюється як стабільна або така, що перевищує, сподівання. Особливо це важливо для оцінки роботи менеджера при розробленні таких стандартів виконання управління як лідерство, делегування, розвиток підлеглих, ініціатива та ін.

Можуть бути встановлені загальні критерії для оцінки виконання роботи. Така оцінка описує рівень виконання роботи окремого працівника в порівнянні з описом роботи і стандартом виконання (виняткове, вище сподівань, стабільне виконання, потребує удосконалення, незадовільне). Визнання успішного виконання роботи, що вище очікуваних результатів, є істотною мотивацією для працівників.

3. Досягнення цілей організації, де це можна застосувати, повинне бути включено в стандарти (наприклад управління витратами, підвищення ефективності, продуктивності, вдосконалення процесу надання суспільних послуг).

4. Стандарти виконання роботи встановлюються спільно з працівниками завжди, коли це можливо, і пояснюються новим працівникам протягом першого місяця на роботі.

При спільній розробці стандарти:

- більше відповідають вимогам роботи,
- відображають реальні сторони роботи й умови праці,
- забезпечується їхнє загальне розуміння менеджером і працівниками,
- прийнятні і для менеджера, і для працівників,
- більш ймовірно, що такі стандарти будуть підтримані кожним

залученим.

5. Стандарти повинні встановлюватися для робіт, що входять до обов'язків працівника.

Іноді доцільно встановити стандарти виконання роботи в цілому, хоча стандарти можуть бути розроблені також для окремих задач. А іноді немає необхідності визначати стандарти для кожної задачі в роботі, а тільки для найбільш важливих. Необхідно створювати стандарти виконання тих функцій, що є найбільш істотними для даної посади.

6. Стандарти повинні вказувати працівнику точно, виконання яких визначених дій і одержання яких результатів від нього очікується.

7. Стандарти повинні бути обґрунтованими і не мати особистісного характеру, тобто призначатися для певної посади, незалежно від того, хто її обіймає.

Робота кожного працівника і колективу пов'язана з реалізацією цілей організації за допомогою стандартів виконання роботи, що повинні узгоджуватися з цими цілями. Успіх організації і досягнення цілей відділами залежить від цього стратегічного зв'язку.

Спостереження за виконанням роботи і пропозиції зворотного зв'язку працівника з менеджером щодо її виконання є звичайною частиною процесу, за допомогою якого відбувається управління роботою працівника. Головною його метою є допомога людям розвиватися та вдосконалюватися в роботі. Зворотний зв'язок найбільш ефективний, коли працівник має певний рівень делегованих повноважень і самостійний у прийнятті багатьох рішень.

Тому пропонуємо наступні види зворотного зв'язку, які доцільно застосувати при впровадженні концепції управління ефективністю персоналу в ТОВ «Благодар-Агро»:

– Метод tell & sell, при якому менеджер дає оцінку, потім повідомляє про неї підлеглому, вислуховує його ставлення та оголошує план подальшого розвитку.

– Метод tell & listen, при якому менеджер дає оцінку підлеглому,

доводить її до відома працівника, який сам в процесі обговорення знаходить шляхи покращення своєї продуктивності.

– Метод вирішення проблеми, при якому менеджер з судді перетворюється на помічника. Оцінка не повідомляється підлеглому, а замість цього відбувається дискусія про проблеми робітника, і він сам доходить певних висновків.

Зворотний зв'язок, заснований на таких, що спостерігаються і/або піддаються перевірці, пов'язаних з роботою поведінці, діях, твердженнях і результатах, називається поведінковим зворотним зв'язком. Мета спостереження за поведінкою працівника і результатами роботи полягає в розпізнаванні й описі складових, що сприяють і перешкоджають успішному виконанню. З боку менеджера необхідне адекватне сприяння, що допомагає працівнику бути ефективним і розвиває його навички, знання і досвід.

На рис. 3.3 представлена пропонована матриця ефективності виконання робіт, де на осях відображається наявність відповідних знань у працівника та його бажання виконувати роботу. Відповідними квадратами визначається стратегія дій менеджера для усунення неефективності працівника та покращення результатів його роботи.

10 – високий рівень знань	А	Б
	Мотивація	Зовнішні зміни
Чи має працівник необхідні знання?	В	Г
1 – низький рівень знань	Відбір	Навчання
	1 – низький рівень бажання	10 – високий рівень бажання

Чи має працівник відповідне ставлення (бажання) для виконання роботи?

Рисунок 3.3 – Матриця оцінювання ефективності виконання робіт працівника ТОВ «Благодар-Агро»

Ми пропонуємо застосовувати оцінку виконання роботи службовців у письмовій формі принаймні один раз у рік. Оцінювання доцільно проводити також наприкінці випробувального періоду. Це заключна і найбільш важлива стадія в процесі вибору працівників на вакантне робоче місце. До кінця випробувального періоду менеджери повинні бути впевнені, що робота оцінюваного працівника цілком відповідає чи перевищує стандарти виконання роботи. Наприкінці року рекомендується провести оцінку ефективності роботи всього досліджуваного підприємства, оцінюючи організаційну структуру за компонентами менеджменту. Якщо необхідно узгодити погляди на проблеми діяльності організації, така оцінка повинна проводитися частіше.

За запропонованою методикою було проведено оцінювання ефективності управління трудовими ресурсами ТОВ «Благодар-Агро». Критерії та результати проведеного оцінювання проілюстровано за допомогою таблиці 3.13 та пелюсткової діаграми (рис. 3.4).

Таблиця 3.13 – Критерії та результати оцінювання впровадження концепції управління ефективністю персоналу ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Критерії оцінювання ³	Результати оцінювання	
		До впровадження концепції покращення інформаційного забезпечення управління ефективністю персоналу	Після впровадження концепції покращення інформаційного забезпечення управління ефективністю персоналу
1	2	3	4
Оцінювання та контроль			
1	Цілі та відповідальність чітко визначені на всіх рівнях організації	1	2
2	Процес досягнення виконання - це основний вимір цього виконання	2	2
3	Контроль – це огляд виконання зі зворотнім зв'язком	1	1

³ Шкала оцінювання: 0 балів – слабе місце досліджуваного підприємства; 1 бал – час від часу такий процес здійснюється; 2 бали – процес проходить стадію вдосконалення; 3 бали – такий процес постійно проводиться на досліджуваному підприємстві.

Продовження таблиці 3.13

1	2	3	4
4	Оцінка виконання включає підрахунок всіх показників виконання	0	2
Всього:		4	7
Залучення та участь			
5	Працівники мають право приймати самостійні рішення щодо вирішення проблем фірми	1	2
6	Працівники та керівники працюють разом над процесами розвитку підприємства	1	2
7	Команди є основною ефективною складовою для залучення та кооперації при прийнятті рішень	1	2
8	Інновації, ризик та участь у рішеннях активно підтримуються на всіх рівнях	1	1
Всього:		4	7
Лідерство			
9	Використання лідерства для виконання дійсно існує та є активним	1	1
10	Уявлення виконання встановлено та приймається працівниками	1	2
11	Виконання роботи визнано як наслідок управління	1	1
12	Виконання роботи оцінюється відповідно та порівнюється до рентабельності виробництва	1	2
Всього:		4	6
Системи та процеси			
13	Керівники та працівники постійно співпрацюють для знаходження та коригування проблем в системі	2	2
14	Координація, кооперація та розуміння - це результат ефективної системи комунікацій підприємства	2	3
15	Системи освіти та тренінгів ефективно забезпечують знання робітникам в потрібний час	2	2
16	Процеси роботи та виробництва чітко визначені та зрозумілі	1	1
Всього:		7	8
Корпоративна культура			
17	Довіра та відкритість є нормою	2	2
18	Позитивна мотивація використовується регулярно	2	3
19	Бюрократичні перепони виявляються та ліквідуються	2	2
20	Цілі організації чітко визначені для всіх рівнів	2	2
Всього:		8	9

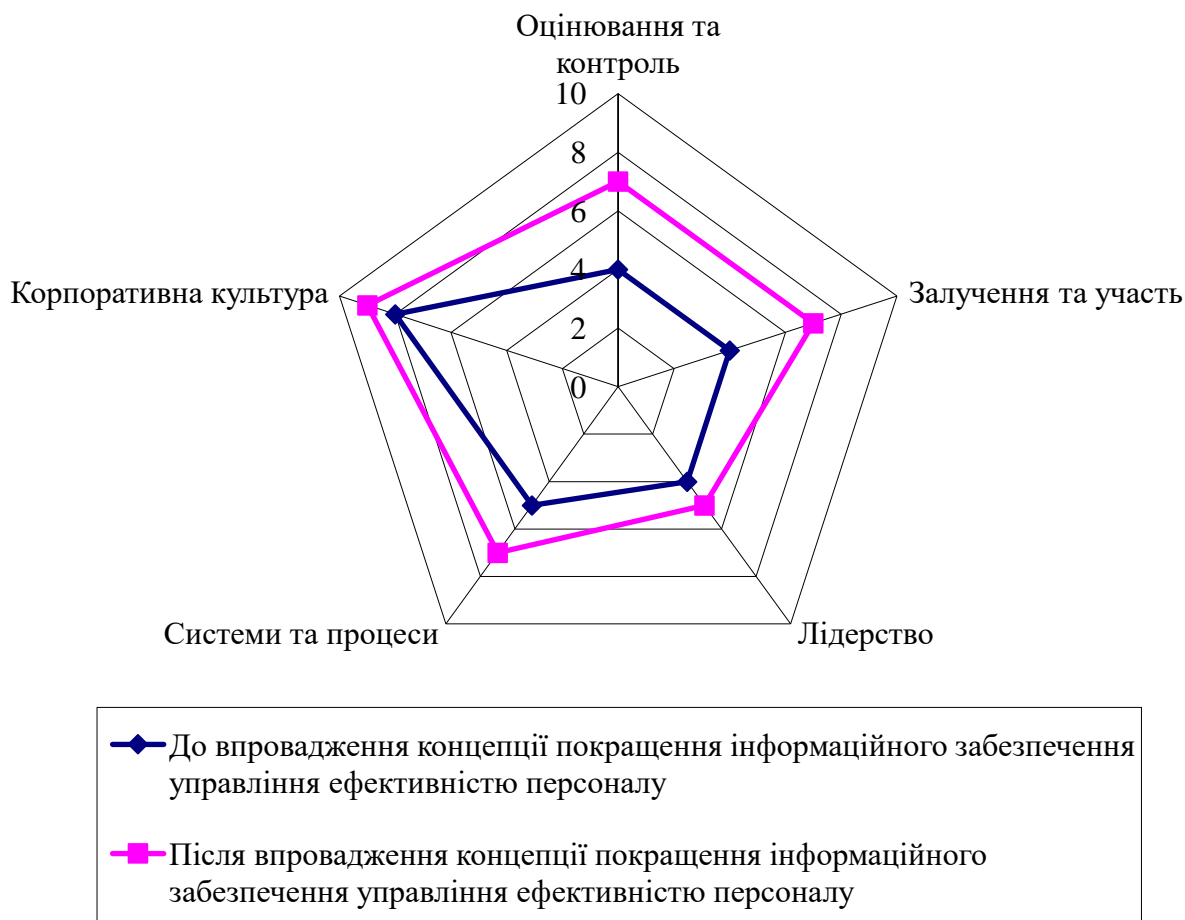


Рисунок 3.4 – Результати оцінювання ефективності управління персоналом
ТОВ «Благодар-Агро»

Так, згідно запропонованої концепції, лідерство зводиться до того, щоб визначити чіткі і зрозумілі цілі роботи досліджуваного підприємства, а потім донести їх до працівників. Тобто створення напрямку роботи (ідеологія, цілі, стратегія, цінності) та втілення його в діяльність організації (тактика, керування, участь в роботі, підтримка). Тут найбільше цінується усвідомлення чітких цілей фірми та постійне слідування основній ідеології.

Але лідерство – це також керування корпоративною культурою. Корпоративна культура – це цінності та ідеологія, що підкреслюють індивідуальність досліджуваного підприємства, та є основою для поведінки кожного співробітника. Під системою керування перш за все пропонуємо

розуміти організаційну структуру ТОВ «Благодар-Агро», виробництво та систему ієрархії повноважень керівників.

Плани підвищення ефективності виконання (розвитку) повинні узгоджуватися з думкою службовців про свої потреби. Коли підтримується і заохочується зростання і розвиток службовців, одночасно виникає зобов'язання службовця до організації. Коли службовець має високі результати в розвитку нових навичок, знання й досвіду, це вигідно і йому самому, і його відділу, і всій організації.

Доцільність таких дій визначають:

- потреба службовця в навчанні,
- план кар'єри службовця ,
- потреби і стратегічні цілі організації,
- відповідність навчання цілям діяльності організації,
- ресурси відділу,
- переваги одного типу навчання над іншим,
- потреби в навчанні інших службовців відділу,
- вплив такого рішення на робоче навантаження інших службовців.

Етапи розробки та впровадження концепції покращення інформаційного забезпечення управління ефективністю персоналу ТОВ «Благодар-Агро» представлено на рис. 3.5.

Результатом визначених підходів до оцінки персоналу повинна бути розроблена форма оцінки. Цю форму заповнюють як працівники, так і менеджери, які потім обов'язково обговорюють результат. В залежності від специфіки роботи організації форма оцінки може змінюватись, але вона обов'язково має містити такі аспекти: визначення найбільш успішних виконаних завдань; визначення сильних сторін працівника; визначення проблем, що виникали в роботі з підлеглим.

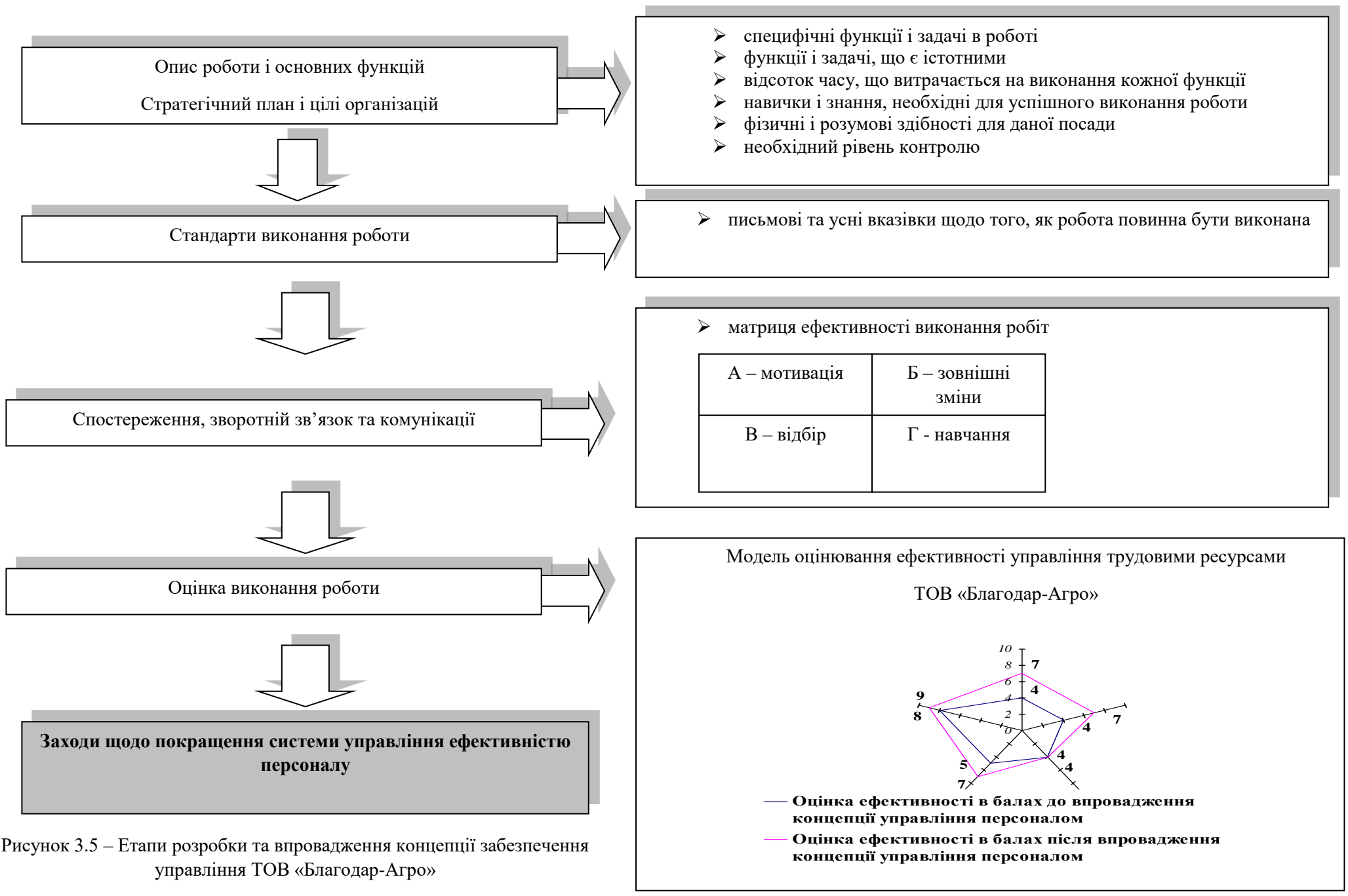


Рисунок 3.5 – Етапи розробки та впровадження концепції забезпечення управління ТОВ «Благодар-Агро»

Також використовують п'ятибальну оцінку таких характеристик працівників, як відношення, ініціатива, якість роботи, кількість роботи, знання роботи, організаційна здатність, відповідальність, розсудливість. Як підсумок подаються запропоновані дії для покращення продуктивності роботи кожного підлеглого.

Раціонально організований процес покращення інформаційного забезпечення управління кадровою ефективністю дозволяє оптимізувати такі напрямки управлінської діяльності ТОВ «Благодар-Агро»:

1. Збільшує управлінський контроль за роботою і результатами.
 2. Забезпечує можливість ідентифікувати назріваючі проблеми якомога раніше.
 3. Пов'язує цілі та функції працівника із загальними цілями організації, у такий спосіб даючи працівнику відчуття власного внеску.
 4. Мотивує працівників, дозволяючи їм досягати і створювати власні цілі при встановленні стандартів виконання роботи.
 5. Збільшує зв'язок, гарантуючи чітке розуміння очікувань керівника щодо результатів.
 6. Підтримує коригуючу та дисциплінуючу дію, оскільки порушення стандартів може бути визначене об'єктивно і вимірюваним способом.
 7. Забезпечує систему, де зворотний зв'язок можна встановлювати на підставі більше об'єктивних, а не суб'єктивних, критеріїв управління.
 8. Забезпечує об'єктивні критерії, які керівник може використовувати при прийнятті рішень щодо розміру оплати і просування по службі.
- Забезпечує централізоване ведення записів виконання роботи кожним працівником, що звичайно зберігаються у відділі кадрів.

Процес покращення інформаційного забезпечення управління ефективністю сприятиме поліпшенню зв'язку між керівниками і працівниками і дозволить досягти більшої ефективності в роботі окремих відділів і ТОВ «Благодар-Агро» в цілому.

Висновки до розділу 3

Отже, у проектній частині магістерської роботи обґрунтовано необхідність удосконалення ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро». З метою покращення використання основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» запропоновано провести заміну окремих агрегатів обладнання підприємства.

Запропонована у даному дослідженні концепція покращення системи управління ефективністю персоналу полягає у визначенні того, як виконується робота на кожній організаційній ланці досліджуваного підприємства. Така система дозволяє підвищити загальний рівень ефективності використання трудових ресурсів та врахувати вплив взаємозалежних та взаємообумовлених факторів під час прийняття рішення про необхідні зміни кадрової роботи в організації.

Результати проведених досліджень засвідчили, що раціонально організований інформаційний процес управління кадровою ефективністю дозволяє оптимізувати ключові напрямки управлінської діяльності ТОВ «Благодар-Агро». Процес управління ефективністю сприятиме поліпшенню зв'язку між керівниками і працівниками і дозволить досягти більшої ефективності в роботі окремих відділів і ТОВ «Благодар-Агро» в цілому.

Для того, щоб вдосконалити процес використання інформаційних ресурсів «Благодар-Агро» запропоновано створити веб-сайт підприємства.

Показники ефективності по розробленому у даній роботі проекту вдосконалення управління ресурсним забезпеченням ТОВ «Благодар-Агро» свідчать про доцільність його реалізації.

РОЗДІЛ 4

СПЕЦІАЛЬНА ЧАСТИНА

4.1 Аналіз основних показників розвитку сільськогосподарської галузі України

Оскільки об'єктом дослідження даної роботи є підприємство, яке займається сільськогосподарською діяльністю, доцільним є провести аналіз особливостей здійснення фінансово-інвестиційної діяльності у даній галузі.

Виробництво зерна відіграє важливу роль у розвитку сільського господарства України. Однак останнім часом розвиток зернопродуктового підкомплексу не відзначається стабільністю. Особливо це стосується цінового фактора, внаслідок якого рентабельність виробництва зерна стала значно нижчою, ніж раніше. Майже постійно виникають проблеми із завантаженням потужностей спеціалізованих підприємств, що займаються зберіганням і переробкою зерна, забезпеченням достатніх запасів продовольчого зерна, різкими коливанням закупівельних цін тощо.

Саме тому нині проблеми зернопродуктового комплексу знаходяться в центрі уваги багатьох дослідників. Проте широкий спектр пропозицій науковців і практиків поки що не забезпечив стабільність підкомплексу, а тому дослідження проблем цієї сфери залишається актуальним для підвищення ефективності її діяльності.

Досить велика рентабельність зернових культур (рис. 4.1) спонукала фермерські господарства до збільшення площ їх посівів.

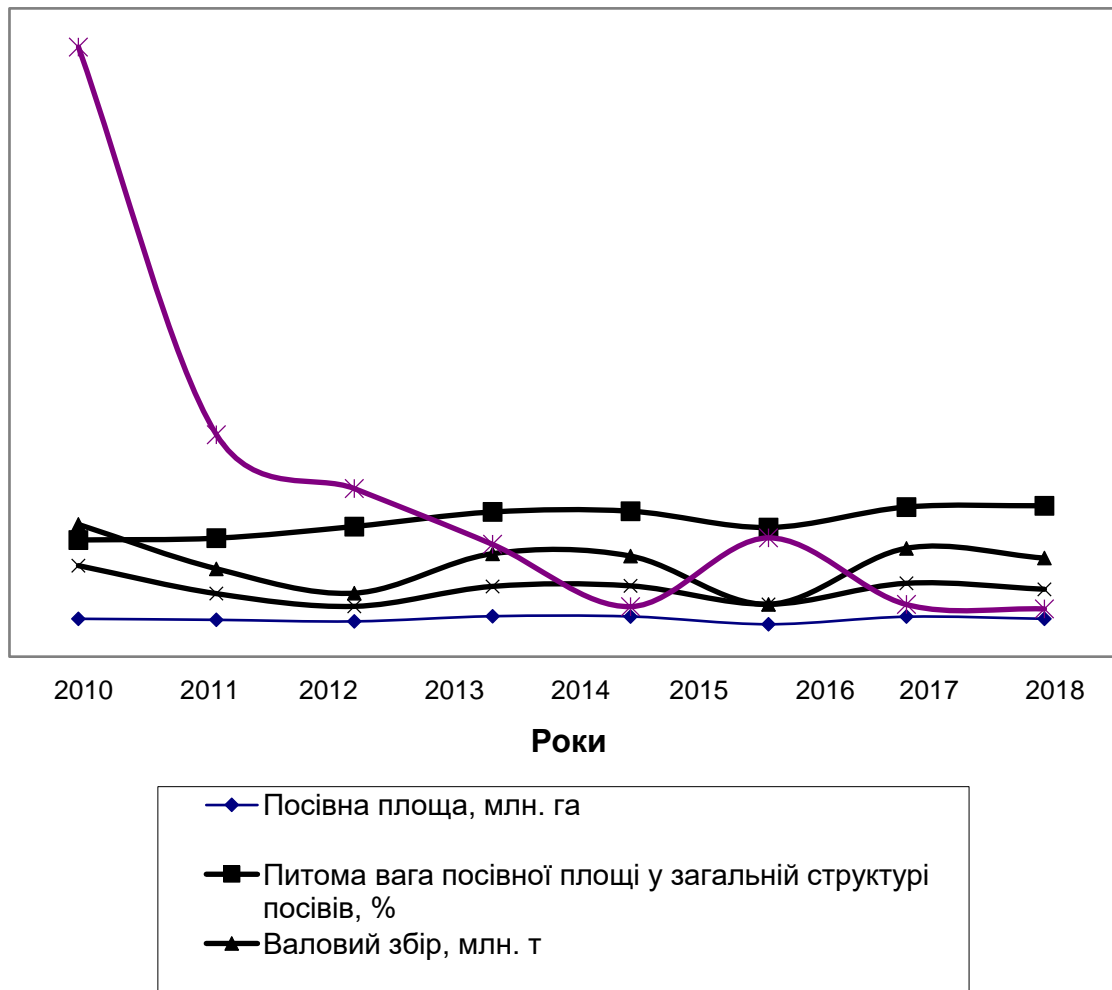


Рисунок 4.1 – Основні індикатори вирощування зернових культур в Україні за 2010 – 2018 роки [31]

Слід зазначити, що в останні роки відбулися значні зміни у структурі виробництва. Якщо у 2010 році тут домінували озимі зернові культури (59,1% посівних площ зернових і зернобобових), то у 2015 році їх питома вага становила 41,4%. Із урахуванням стабільного попиту суттєво зросла питома вага ярого ячменю, яка у структурі посівів дорівнювала 26,9% проти 15,1% у 2010 році.

Валовий збір зерна і зернобобових у 2012 - 2013 та 2017- 2018 роках становив 38-41,8 млн. тонн. Однак урожайність все ще поступається рівню 2010 року (35,1 ц/га), коли було досягнуто найбільшого з 1940 року валового збору зерна і зернобобових. Значною мірою це пов'язано із суттєвим зменшенням використання добрив. Зокрема, у 2015 році сільськогосподарські

підприємства вносили на 1 га зернових лише 15 кг мінеральних добрив, тоді як у 2010 році — 132 кг. У 2015 – 2018 роках обсяги внесення добрив дещо зросли (до 33 кг/га у 2010 році), мінеральні добрива у 2015 році вносили на 53,6% посівів зернових, тоді як у попередньому – на 42,3%.

Виробництво зерна дедалі більше переміщується у сектор господарств населення, який поки що має обмежені можливості для застосування інтенсивних технологій (рис. 4.2).

Зернова продукція є основою доходів сільськогосподарських підприємств. Тому останніми роками спостерігається досить високий рівень товарності зерна, особливо у маловрожайні роки.

Суттєво коливаються й реалізаційні ціни, які не тільки мають високу варіацію (більше ніж у 1,7 рази у 2018 році проти попереднього), а й із року в рік забезпечують дедалі нижчу рентабельність виробництва (табл. 4.1). У 2018 році ціна реалізації зерна сільськогосподарськими підприємствами ще зменшилась і становила 417,8 грн./т.

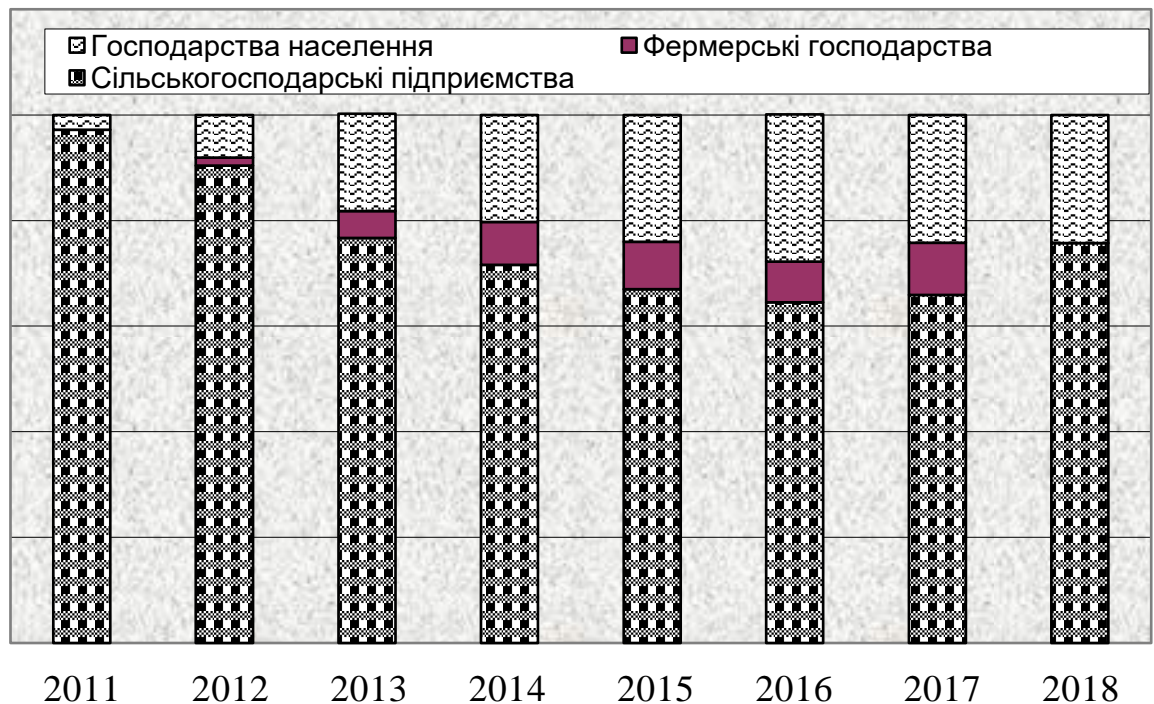


Рисунок 4.2 – Структура валового збору зернових і зернобобових культур за категоріями господарств у 2011- 2018 роках, % [34]

Таблиця 4.1 – Динаміка обсягів і цін реалізації продукції зернових та зернобобових культур у сільськогосподарських підприємствах України [31]

Показники	1995	2000	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 у % до:	
									1995	2010
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Валовий збір, млн. т	49,5	31,5	20,0	31,7	29,5	14,6	31,7	28,8	58,2	144
Обсяги реалізації, млн. т	18,5	13,1	10,7	17,0	19,0	9,0	16,7	19,5	105,4	182,2
Рівень товарності, %	37,4	42,0	43,5	53,6	64,4	61,6	52,7	67,6	30,2	24,1
Середньо-реалізаційна ціна 1 т, грн.	н/д	81,9	438,3	374,5	310,4	535,4	452,8	417,8	–	95,3
Рівень рентабельності виробництва, %	275,1	85,6	64,8	43,3	19,3	45,8	20,1	н/д	–	–

Ще більших коливань зазнають реалізаційні ціни протягом календарного року. Наприклад, у 2017 році ціна реалізації пшениці сільськогосподарськими підприємствами коливалась від 1055,5 грн./т. у березні (найвищий рівень) до 480 грн./т. у липні (найнижчий рівень). У США фермери реалізовували пшеницю за ціною від 745,1 до 578,8 грн./т., тобто розмах варіації становив усього 22% проти 308% в Україні.

Сьогодні зазнає змін і структура каналів збуту зерна. Колись переважаюча реалізація саме переробним підприємствам у 2018 році склала лише 5,2%, а іншими каналами – майже 70%. Нині ж поступається усім іншим (рис. 4.3).

Водночас ціни реалізації за іншими каналами (здебільшого це реалізація різноманітним комерційним структурам) є невисокими. Зокрема, у 2018 році сільськогосподарські підприємства реалізовували зернові переробним підприємствам за середньою ціною 429 грн./т., а за іншими каналами реалізації — по 420,7 грн./т.

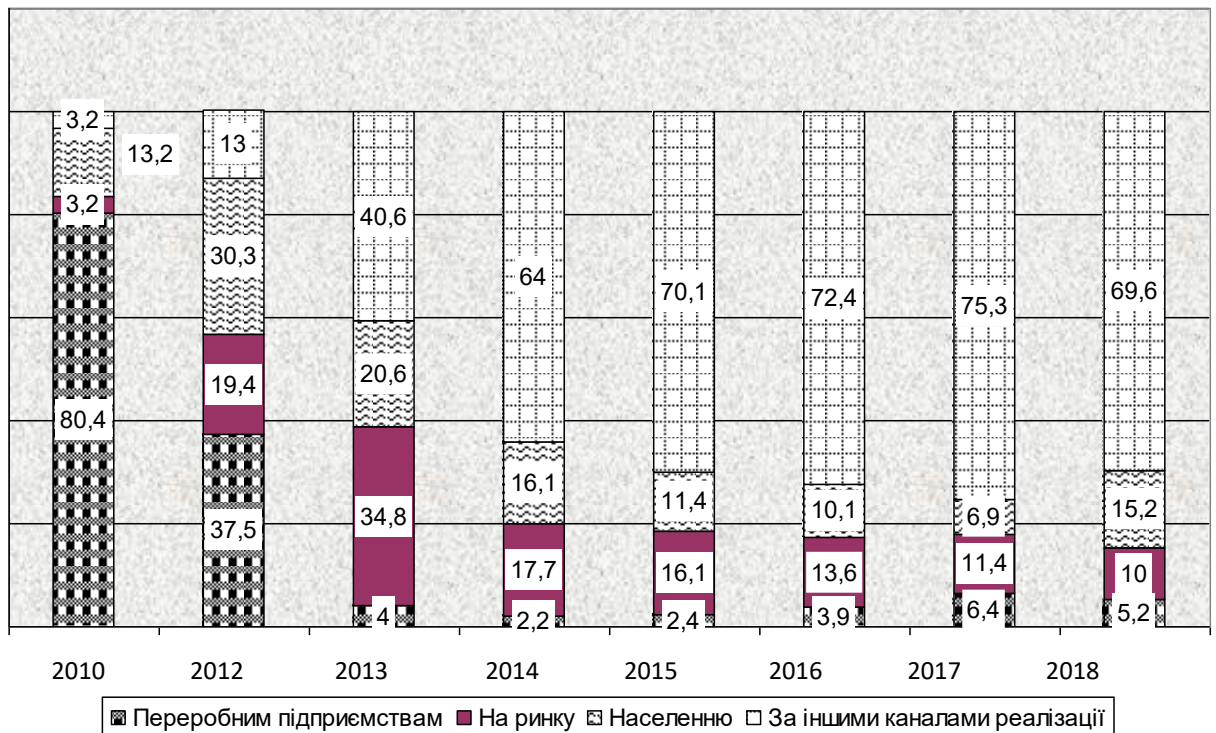


Рисунок 4.3 – Відсоткове співвідношення обсягів продажу зернових рослин підприємствами сільськогосподарської сфери у 2010 – 2018 роках, % [34]

Конкурентні способи реалізації зерна, де можна одержати найвигоднішу ціну, практично не використовуються. Наприклад, у 2016 році сільськогосподарські підприємства через біржі та аукціони продали лише 0,1% зерна.

В умовах нестабільності цін сільськогосподарські підприємства дедалі більше відкладають реалізацію зерна на пізніші терміни. Якщо станом на 01.01.2015 року безпосередньо у сільськогосподарських підприємствах зберігались 42% залишків зерна, то на 01.01.2016-го — 47%, а на 01.01.2017 року — 48,2%. Водночас частка залишків зерна в переробних підприємствах має сталу тенденцію до зменшення: відповідно від 25,4% до 20,7 і 20,0%.

У взаємовідносинах із підприємствами по зберіганню та переробці зерна сільськогосподарські підприємства надають перевагу загальним умовам зберігання. Зокрема, на таких умовах станом на 01.04.2017 року ними зберігалось 78,7% наявного зерна в підприємствах по зберіганню та переробці зерна. При цьому надходження його переробним підприємствам проти

відповідного періоду 2016 року скоротилося на 17,3%, тоді як наявність зерна — тільки на 4,1% [8].

У цілому за позитивної динаміки галузі не вдається навіть наблизитися до обсягів, досягнутих у 1990 році, хоча, наприклад, у 2017 році обсяг збору зернових був на 18% нижчим показника 1995 року (табл. 4.2).

Таблиця 4.2 – Динаміка обсягів переробки зерна в Україні, тис. т [12]

Показники	1995	2005	2010	2014	2015	2016	2017	2018	2018 у % до:	
									1995	2010
Борошно	7671	5319	3076	2984	2986	2819	2942	2808	36,61	91,29
Крупи	829	411	352	286	245	412	385	211	25,45	59,94

Це свідчить, зокрема, про те, що нині зернопродуктовий підкомплекс в основному працює на виробництво та продаж зерна, а не продуктів його переробки. Відповідно до даних балансу зерна в Україні на продовольчі цілі й промислову переробку у 2010 - 2014 роках використовували 17,2-24,5% загальних ресурсів зерна, а питома вага його, використаного на корми та поставленого на експорт (тобто не переробленого в Україні), становила від 36,6 (2010 р.) до 51,8% (2013 р.) [12]. Не поліпшилася ситуація і останніми роками: у 2015 році на корм та експорт було використано 21,6 млн. т, тобто 50,7% виробленого і завезеного зерна, а в 2011-му – 75,5%.

Переробні підприємства підкомплексу демонструють негативні тенденції розвитку. Тому завданням регіональних органів влади, керівництва об'єднаних територіальних громад є підтримка суб'єктів господарювання стратегічної для України галузі.

4.2 Юридичні аспекти функціонування товариств з обмеженою відповідальністю

Товариством з обмеженою відповідальністю є господарське товариство, яке має статутний фонд, поділений на частки, розмір яких визначається установчими документами, і несе відповідальність за своїми зобов'язаннями тільки своїм майном. Учасники товариства, які повністю

сплатили свої внески, несуть ризик збитків, пов'язаних з діяльністю товариства, у межах своїх внесків.

Основним юридичним підґрунтям для створення та діяльності товариства з обмеженою відповідальністю є Закон «Про господарські товариства», а також окремі статті Господарського та Цивільного кодексів.

Основними причинами створення товариств з обмеженою відповідальністю в Україні є:

- здійснення підприємницької діяльності;
- об'єднання особистих зусиль або капіталу декількох осіб для ведення того або іншого бізнесу;
- обмеження або більш рівномірний розподіл ризиків від ведення підприємницької діяльності.

Товариство з обмеженою відповідальністю є юридичною особою. Це означає, що воно має організаційну єдність, майно товариства з обмеженою відповідальністю є відокремленим від майна його учасників, інших осіб, а також держави, товариство діє в цивільному обігу від свого імені та несе самостійну майнову відповідальність за своїми зобов'язаннями в межах закріпленого за ним майна.

Товариство з обмеженою відповідальністю має корпоративний устрій – у його складі на момент створення повинно бути не менше двох учасників.

Основною метою діяльності товариства з обмеженою відповідальністю є одержання прибутку.

Товариства з обмеженою відповідальністю відносяться до категорії комерційних юридичних осіб і є однією з організаційно-правових форм здійснення підприємницької діяльності.

Статусом суб'єкта підприємницької діяльності наділене саме товариство з обмеженою відповідальністю, а не його засновники (учасники).

У випадках, прямо передбачених чинним законодавством, у формі товариства з обмеженою відповідальністю можуть створюватися

неприбуткові (некомерційні) організації, що не є суб'єктами підприємницької діяльності.

РОЗДІЛ 5

ОБГРУНТУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

5.1 Обґрунтування економічної доцільності оновлення матеріальних ресурсів ТОВ «Благодар-Агро»

На підприємствах сільськогосподарської галузі значна увага приділяється процесу підготування зерна до його зберігання. Незважаючи на значну кількість різновидів зерна, його властивості в процесі зберігання є схожими.

На сьогодні ТОВ «Благодар-Агро» здійснює продуктивну роботу, але при збільшенні обсягів заготівель зерна, виробничий процес, який залежить від сезону, сповільнюється при здійсненні очищування зерна. На сьогодні в основному цеху встановлено два сепаратори В1-МЛВ-200, та В1-МЛВ-500, які працюють уже більше 20 років. Це обладнання працює неефективно, бо його продуктивність є недостатньою для очищення необхідної кількості зерна. Обладнання є фізично і морально застарілим.

Суть запропонованої у представленій роботі заміни зерноочищувальної машини полягає в тому, щоб наростити пропускну спроможність устаткування, що дасть змогу підвищити об'єми переробленого ТОВ «Благодар-Агро» зерна, а також збільшити рівень якості його очищення. Отже, в роботі запропоновано придбати та встановити нове обладнання, таке як:

- сепаратор;
- скальператор (для очищення великих за розмірами домішок).

Проведемо обчислення економічних показників діяльності нової лінії. При обчисленні розрахуємо вартість обладнання, враховуючи додаткові витрати на його транспортування, встановлення та налагодження роботи.

Ключовим індикатором, який обліковує об'єм діяльності ТОВ «Благодар-Агро» по роботі з зерном є коефіцієнт загального обсягу проходження вантажу (КЗОПВ) до та після зміни обладнання (табл. 5.1, 5.2).

Таблиця 5.1 – Результати обчислення КЗОПВ ТОВ «Благодар-Агро» до заміни обладнання

Показники загального обсягу проходження вантажу	Обсяг	Коефіцієнт приведення в умовні тони	Загальний обсяг проходження вантажу, тис. умовних тонн (КЗОПВ)
1. Прийом, тон	40 200	0,6	24 120
2. Відпуск , тис. т/міс	39100	0,6	23 460
3. Зберігання, тис. т.	40200	0,4	16080
КЗОПВ, тисяч умовних тон			63660

Загальний обсяг проходження вантажу обчислюється як добуток фізичних тонн на індикатори для різних сільськогосподарських рослин:

- зберігання насіння пшениці та соняшника (два місяці) – індикатор складає 0,6;
- відпускання насіння пшениці і соняшника (два місяці) – індикатор складає 0,6;
- зберігання насіння пшениці, жита, соняшника та ріпаку 0,4 (1 місяць).

Таблиця 5.2 – Результати обчислення КЗОПВ ТОВ «Благодар-Агро» після заміни обладнання

Показники загального обсягу проходження вантажу	Обсяг	Коефіцієнт приведення в умовні тони	Загальний обсяг проходження вантажу, тис. умовних тонн (КЗОПВ)
1. Прийом, тон	56700	0,6	34 020
2. Відпуск , тис. т/міс	55200	0,6	33 120
3. Зберігання, тис. т.	56700	0,4	22 680
КЗОПВ, тисяч умовних тон			89 820

Кількість очищеного продукту можна визначити шляхом перетворення обсягу зерна за допомогою перевідних індикаторів, які встановлюються відповідно до початкового і кінцевого вмісту домішок (табл. 5.3).

Таблиця 5.3 – Обчислення об'єму очистки, т/%

Види та категорії очистки	Фізичний обсяг очищення, т	Індикатор перетворення в планові тонни, (К1)	Індикатор перетворення в тонно-відсотки, (К2)	Об'єм очистки, тисяч тонн	
				Планові тонни	Тонно-відсотки
до заміни обладнання					
Очистка за допомогою зерноочисних агрегатів	40 200	1,96	2,13	78 792	85 626
Очистка за допомогою сепараторів	56700	1,96	2,13	111 132	120 771

Здійснимо обчислення калькуляції процесу очистки до та після заміни обладнання.

До заміни обладнання на ТОВ «Благодар-Агро» був встановлений сепаратор В1-МЛВ-500. У якості заміни обладнання пропонуємо придбати повітряно-ситовий сепаратор В101-МЛВ-800, (1 шт.) та скальператор К690-17 (1 шт.).

Розрахуємо обсяг оплати праці робітників, які будуть проводити роботу з очищення (табл. 5.4). Сформуємо обсяг витрат на здійснення процесу очистки пшениці та обчислення розміру кінцевих цін її продажу (табл. 5.5, 5.6).

Таблиця 5.4 – Обчислення погодинної оплати праці робітників, які будуть здійснювати очищення зерна

Професія	Кількість, осіб	Розряд	Погодинна тарифна ставка, грн.	Доплата за роботу в нічний час		Премія		Всього, грн.
				%	Грн.	%	Грн.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Оператор очищення зерна	4	III	30,40	25	7,60	15	4,56	42,56
Оператор очищення зерна	4	IV	28,20	25	7,05	15	4,23	39,48
Оператор зерноочисної машини	2	I	61,30	25	15,33	15	9,195	85,82
Всього	10	-	-	-	-	-		167,86

Таблиця 5.5 – Калькулювання обсягу витрат для очистки пшениці на ТОВ «Благодар-Агро»

№ з/п	Статті витрат	Одиниці вимірювання	Витрати на одиницю до заміни обладнання, грн.	Витрати на одиницю після заміни обладнання, грн.
1	Обсяг очищення	т/%	64,23	128,40
2	Сировина і матеріали	Грн.	0,56	0,48
3	Електроенергія	Грн.	8,63	7,99
4	Оплата праці	Грн.	3,56	2,86
5	Відрахування на соціальні заходи	Грн.	0,78	0,63
6	Амортизаційні відрахування	Грн.	0,34	0,28
7	Технічне обслуговування	Грн.	0,12	0,10

Таблиця 5.6 – Обчислення кінцевої ціни продажу

№ з/п	Показники	Одиниця вимірювання	Очищення	
			до заміни обладнання	після заміни обладнання
1	Продуктивність	т	64,23	128,40
2	Заробітна плата	Грн.	3,56	2,86
3	Відрахування на соціальні заходи	Грн.	0,78	0,63
4	Електроенергія	Грн.	8,63	7,99

№ з/п	Показники	Одиниця вимірювання	Очищення	
			до заміни обладнання	після заміни обладнання
5	Амортизаційні відрахування	Грн.	0,34	0,28
6	Технічне обслуговування	Грн.	0,12	0,10
7	Матеріали	Грн.	0,21	0,05
8	Інші витрати	Грн.	0,09	0,09
9	Всього витрат	Грн.	13,73	12,00
10	Рентабельність	%	18,00	18,00
11	Прибуток	Грн.	2,47	2,16
12	Гуртова ціна	Грн.	11,64	10,25
13	ПДВ	Грн.	2,33	2,05
14	Роздрібна ціна	Грн.	13,97	12,30

Таким чином, можемо зазначити, що заміна обладнання дасть змогу знизити гуртову та роздрібну ціну продажу продукції ТОВ «Благодар-Агро», що дозволить підприємству бути більш конкурентоздатним на ринку зернової продукції.

Обчислимо прогнозовану суму прибутку, яку отримає досліджуване підприємство внаслідок заміни обладнання (табл. 5.7).

Обсяг прибутку обчислюється як сума прибутку, яке підприємство отримало за надання послуг щодо приймання, збереження та просушування і очищення насіння пшениці і соняшнику.

Таблиця 5.7 – Обчислення суми прибутку, яку отримає ТОВ «Благодар-Агро» в результаті заміни обладнання

Операції	Тонн/%		Прибуток на 1 грн		Прибуток всього, грн.	
	до	після	до	після	до	після
Приймання	40 200	56700	2,45	3,48	98490	197055,18
Відпуск	39 100	55200	2,18	3,21	85238	176938,08
Зберігання	40 200	56700	3,24	4,27	130248	241848,18
Очищення	40 200	56700	3,87	4,90	155574	277569,18
Всього	159 700	225 300	11,74	15,84	469550	893410,62

Зростання прибутку буде становити:

$$\Delta \Pi = \Pi_{\text{(після заміни обладнання)}} - \Pi_{\text{(до заміни обладнання)}}$$

$$\Delta \Pi = 893410,62 - 469550 = 423860,62 \text{ (грн.)}.$$

Отже, можемо зробити висновок, що даний проект є доцільним для реалізації у виробничо-господарській діяльності ТОВ «Благодар-Агро». Він дасть змогу підприємству більш раціонально використовувати його виробничі ресурси та збільшити пропускну здатність обладнання.

5.2 Обґрунтування економічної ефективності проекту створення веб-сайту досліджуваного підприємства

Інтернет сьогодні дає нові можливості для співпраці підприємств між собою. Інформація про діяльність ТОВ «Благодар-Агро» може бути відображеними на веб-сайті досліджуваного підприємства. Сайт забезпечить рекламу продукції досліджуваного підприємства і сервісні служби, а також дозволить швидко здійснити оформлення замовлення.

Оскільки зараз на підприємстві немає кваліфікованого працівника, який зміг би розробити веб-сайт, вважаємо за доцільне звернутись до дизайн-студії, яка зможе розробити сайт. Працівник ТОВ «Благодар-Агро», пройшовши навчання, обслуговуватиме та наповнюватиме даний сайт. Початкові витрати на створення веб-сайту розраховано за допомогою використання табличного редактора Microsoft Excel (рис. 5.1).

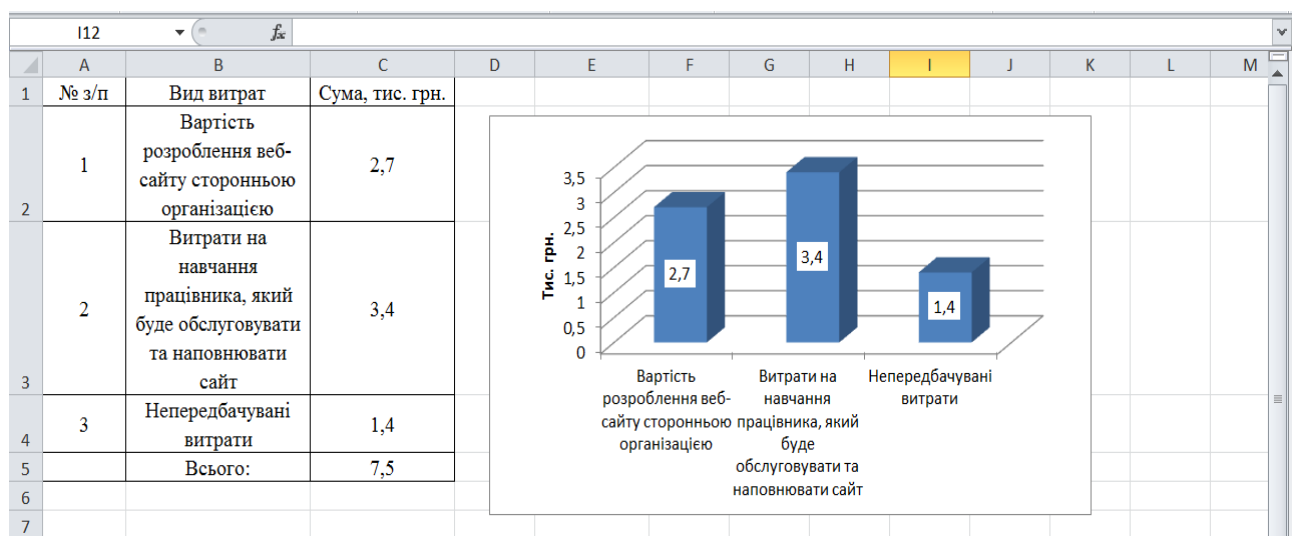


Рисунок 5.1 – Результати розрахунку початкових витрат на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

Отже, загальний обсяг початкових витрат на створення веб-сайту складатиме 7,5 тис. грн.

З метою реалізації даного проекту пропонуємо досліджуваному підприємству взяти банківський кредит терміном на 5 років. Річна відсоткова ставка за такими кредитами у банківських структурах м. Тернополя складає від 19 до 22% річних. Прийmemo відсоткову ставку у межах 21% річних. Графік сплати кредитних платежів представлено на рисунку 5.2.

Визначимо обсяг річних витрат на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро» (рис. 5.3).

Як бачимо основну питому вагу в обсязі річних витрат на реалізацію проекту займають витрати на оплату праці працівника, що обслуговуватиме та наповнюватиме сайт (65,14% витрат) та відрахування на соціальні заходи (22,15% витрат). Всього виробничі витрати становлять 96,46% від обсягу річних витрат реалізації даного проекту.

№ періоду	Сумарний платіж, тис. грн.	"Тіло" кредиту, тис. грн.	Відсоток за кредитом, тис. грн.	Залишок кредиту, тис. грн.
0	-	-	-	7,50
1	3,08	1,50	1,58	6,00
2	2,76	1,50	1,26	4,50
3	2,45	1,50	0,95	3,00
4	2,13	1,50	0,63	1,50
5	1,82	1,50	0,32	0,00
Всього:	12,23	7,50	4,73	15,00

Рисунок 5.2 – Графік сплати кредитних платежів проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

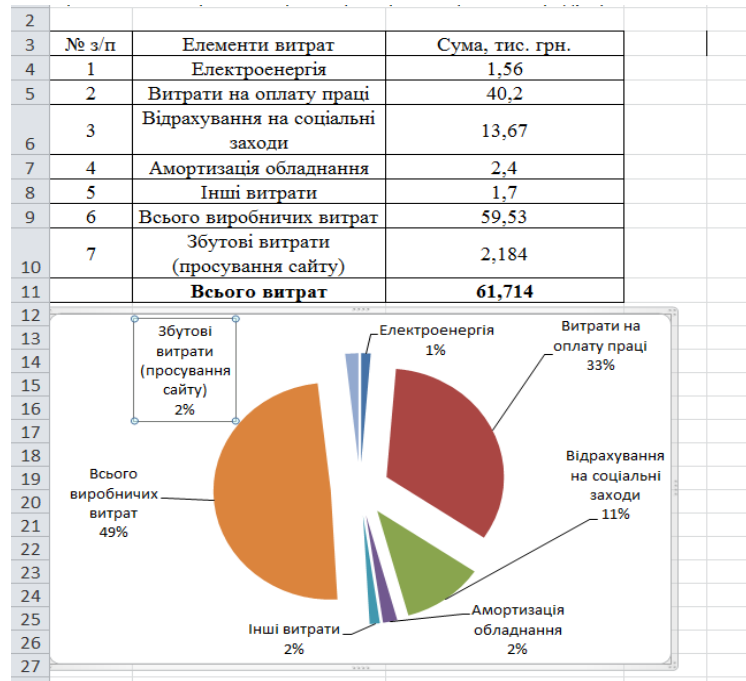


Рисунок 5.3 – Обсяг річних витрат на реалізацію проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

Визначимо очікувані показники результативності проекту шляхом порівняння обсягу додаткового очікуваного доходу та загальних витрат проекту (рис. 5.4).

		Роки					Всього
№ з/п	Показники, тис. грн.	2015	2016	2017	2018	2019	
1	Додатковий дохід від реалізації продукції у результаті використання веб-сайту	84,30	92,73	102,00	112,20	123,42	514,66
2	ПДВ	14,05	15,46	17,00	18,70	20,57	85,78
3	Чистий дохід від реалізації продукції	70,25	77,28	85,00	93,50	102,85	428,88
4	Витрати на виробництво	61,71	67,89	74,67	82,14	90,36	376,77
5	Фінансові витрати (відсотки по кредиту)	1,58	1,26	0,95	0,63	0,32	4,73
6	Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування	6,96	8,13	9,38	10,73	12,18	47,39
7	Податок на прибуток від звичайної діяльності	1,32	1,55	1,78	2,04	2,32	9,01
8	Чистий прибуток	5,64	6,58	7,60	8,69	9,87	38,38

Рисунок 5.4 – Прогнозовані показники результативності проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

Отже, можемо зробити висновок про доцільність реалізації проекту, оскільки в результаті його впровадження очікуємо отримання додаткового доходу в обсязі 514,66 тис. грн. за весь період реалізації проекту. Сумарний обсяг чистого прибутку складатиме 38,38 тис. грн.

Проте значні інфляційні впливи знецінюватимуть майбутні грошові потоки підприємства. Тому вважаємо за доцільне провести обчислення додаткових показників економічної ефективності, які будуть враховувати вартість грошей у часі. Такими показниками є чиста теперішня вартість, індекс прибутковості, внутрішня ставка доходу та дисконтований період окупності (рис. 5.5).

Буфер обме... Шрифт Выравнивание Число Стили				
D4 $= (D3 - A9) / (-A9) * 100$				
	A	B	C	D
1	№ з/п	Показники ефективності проекту	Одиниці вимірювання	Значення показника
2	1	Початкові інвестиції у проект	Тис. грн.	7,5
3	2	Чиста теперішня вартість	Тис. грн.	13,80
4	3	Індекс прибутковості	%	284,04
5	4	Простий термін окупності	Років	1,28
6	5	Дисконтований термін окупності	Років	1,63
7	6	Внутрішня норма дохідності	%	83%
8				

Рисунок 5.5 – Прогнозовані показники ефективності проекту створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро»

Отже, проект створення веб-сайту ТОВ «Благодар-Агро» доцільно реалізовувати, оскільки його чиста теперішня вартість складає 13,8 тис. грн. (більша нуля), індекс прибутковості – 284,04% (більший 100%), внутрішня ставка доходу 83% (більше ставки за кредитом - 21%), простий та дисконтований періоди окупності є досить невеликими – відповідно 1,28 та

1,63 року. Таким чином, було обґрунтовано доцільність реалізації даного проекту.

РОЗДІЛ 6

ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

6.1 Охорона праці

6.1.1 Стан охорони праці на підприємстві

На підприємстві ТОВ «Благодар-Агро» у відповідності із Законом України «Про охорону праці» розроблено положення про систему управління охорони праці.

Згідно положення наказом керівника підприємства створено службу охорони праці. Фахівець з охорони затверджує графіки, відповідно до яких проводяться комплексні перевірки цехів, підрозділів та виробничих приміщень на додержання вимог техніки безпеки, пожежовибухонебезпеки і санітарного стану. Обов'язково з усіма працівниками проводиться інструктаж з охорони праці.

Всі виробничі будівлі підприємства побудовані таким чином, що забезпечується їх добре природне освітлення і провітрювання. Ділянки території заасфальтовані, з'єднані з проїздами і тротуарами. Вільні ділянки засаджені деревами, а також виділені місця для відпочинку працівників. Озеленіння територій підприємства сприяє зменшенню шуму, поглинанню виробничого пилу, внаслідок чого вміст пилу в повітрі зменшується до 40%.

На території елеватору є вказівники проїздів, проходів, спеціальні надписи, знаки швидкості і напрямку руху транспорту. Ці заходи значно зменшують число дорожньо-транспортних нещасних випадків на виробництві.

Розміщення технологічного обладнання в робочій будівлі безпечно для життя і здоров'я обслуговуючого персоналу. Це пояснюється тим, що всі проходи, які пов'язані з виходами в інше приміщення та на сходи, мають ширину не менше 1 м; відстань між групами машин становить 0,8 – 1,0 м; всі

проходи між обладнанням вільні, нічим не завантажені. Це забезпечує вільний доступ до обладнання, зручність його обслуговування.

Рухомі частини технологічного обладнання огорожені, елементи їх конструкцій не мають гострих кутів, всі струменеві проводи ізолювані.

Ремонт робочих органів машин обов'язково проводять майстри, апаратники під час декадних зупинок на підприємстві. До обслуговування виробничого обладнання допускають лише тих працівників, які пройшли інструктаж з охорони праці і медичний огляд. Це дозволяє зменшити кількість нещасних випадків під час роботи з обладнанням.

Освітленість робочих приміщень має велике значення. Від її якості залежить ефективність роботи і фізичний стан працівників, кількість і тяжкість професійних захворювань. На елеваторі ТОВ «Благодар-Агро» використовується два види освітлення: природне і штучне. Природне освітлення виробничих приміщень здійснюється через бокові вікна.

Так, як підприємство є вибухо- і пожежонебезпечним категорій Б і В, штучне освітлення здійснюється за допомогою ламп розжарювання, які забезпечують вибухо- і пожежобезпеку в приміщеннях. В робочій будівлі кількість природного і штучного світла відповідає нормам освітленості приміщень. Також на кожному поверсі робочої будівлі наявні вогнегасники, плани евакуації працівників під час пожежі та встановлена сигналізація.

Проведемо оцінювання рівня травматизму працюючих ТОВ «Благодар-Агро». Для цього розрахуємо показники його частоти й тяжкості:

$$П_{чт} = 1000 \cdot A / T,$$

$$П_{тт} = D / A,$$

де $П_{чт}$ – показник частоти травматизму;

A – кількість випадків травматизму за звітний період;

T – середньоспискова чисельність працівників;

$П_{тт}$ – показник тяжкості травматизму;

Д – кількість днів непрацездатності.

Визначимо також показник непрацездатності – це число людино–днів непрацездатності, що припадає на 1000 працівників:

$$П_{нп} = 1000 \cdot Д/Т.$$

Результати розрахунку зведемо у таблицю 6.1.

Таблиця 6.1 – Результати розрахунку показників частоти, тяжкості травматизму та непрацездатності працівників ТОВ «Благодар-Агро» у динаміці 2018-2019 років

№ з/п	Показники	2018 рік	2019 рік	Відхилення	
				Абсолютне	Відносне
1	А – кількість випадків травматизму за звітний період	2	1	-1,00	-50,00
2	Т – середньоспискова чисельність працівників	40	40	0,00	0,00
3	Д – кількість днів непрацездатності	31	25	-6,00	-19,35
4	П _{чт} – показник частоти травматизму (А/Т*1000)	50	25	-25,00	-50,00
5	П _{тт} – показник тяжкості травматизму (Д/Т)	0,775	0,625	-0,15	-19,35
6	П _{нп} - показник непрацездатності (Д x 1000/Ч)	775	625	-150,00	-19,35

Отже, можемо зробити висновок про зниження показників частоти травматизму та непрацездатності на ТОВ «Благодар-Агро» у динаміці 2018 – 2019 років. Такий стан речей свідчить про достатню ефективність заходів з охорони праці на досліджуваному підприємстві.

6.1.2 Заходи з охорони праці при встановленні та експлуатації обладнання

Безпечність експлуатації технологічного та електричного обладнання багато в чому залежить від дотримання вимог, що представленні, як до обладнання, так і до його розміщення у виробничих приміщеннях. Велике значення має організація обслуговування обладнання у відповідності до встановлених правил техніки безпеки.

При конструюванні виробничого обладнання з ухиленням від вимог з безпеки праці, а також при не вірній експлуатації обладнання можуть виникнути небезпечні і шкідливі виробничі фактори, такі як: підвищений рівень шуму та вібрацій, підвищена запиленість, шкідливий рівень статичного та електричного струму.

Виробниче обладнання повинно бути безпечним при монтажі та демонтажі, ремонті, транспортуванні та зберіганні, при використанні окремо чи в складі технологічної схеми. У процесі експлуатації обладнання не повинно виділяти шкідливих речовин у навколишнє середовище вище норм, які встановлено законом. На ряду з цим обладнання повинно бути пожежо- та вибухобезпечним.

Складові частини виробничого обладнання (у тому числі кабелі, проводи, трубопроводи) виготовляють з таким розрахунком, щоб виключити можливість їх пошкодження, що може викликати небезпеку.

Рухомі частини обладнання, що можуть бути джерелом небезпеки, огорожують за виключенням частин, які не допускається огорожувати. У випадку, коли виробничі органи обладнання, які можуть бути небезпечними для людини, але не можуть бути огороженими, передбачають сигналізацію, яка попереджує про запуск машини у роботу, а також можливість зупинки, відключення від мережі.

Розміщують обладнання у виробничих приміщеннях таким чином, щоб його ремонт та обслуговування було зручним та безпечним. Проходи, які пов'язані з виходами на драбинні майданчики або в суміжні приміщення

залишають шириною не менше 1м. Такої ж ширини проходів доцільно дотримуватись і між групами машин.

Ширина проходів між сепараторами також залежить від особливостей устаткування цих машин. Так, для сепараторів з вийманням сит з бокових сторін, ширина повинна бути не менше 1,2 м, а у сепараторів з вийманням сит з боку приводного валу – не менше 1,0 м.

Повздовжні та поперечні проходи для обслуговування машин та механізмів, які розміщені на майданчиках, помостах та галереях – повинні бути не менше 0,8 м, при цьому не дозволяється загроможувати проходи самопливними трубами та іншим обладнанням. [4]

На підприємстві існують правила охорони праці для машиністів (операторів) зерноочисних агрегатів і зерноочисно-сушильних комплексів.

Згідно цих правил слід переконатись, що у приміщенні пульта керування агрегатом, комплексом є:

- запас запобіжників і сигнальних ламп;
- набір інструментів;
- покажчик напруги;
- комплект захисних засобів;
- аптечка;
- інструкція з охорони праці.

Необхідно переконатись у відсутності зерна у приямках норій. У випадку його виявлення слід повідомити керівника робіт і з допомогою виділених допоміжних працівників слід прибрати його.

Потрібно оглянути робочі органи машин і при виявленні недоліків усунути їх.

Необхідно перевірити затяжку болтових з'єднань, при необхідності затягнути їх, перевірити натяг ківшової стрічки норії, ланцюгових і пасових передач, а також правильність центрування ківшової стрічки на барабанах.

Слід оглянути струмопровідні кабелі (проводи) і переконатись, що ізоляція не пошкоджена. У випадку виявлення пошкодження ізоляції потрібно викликати електрика.

Перед роботою слід перевірити справність перил стаціонарних драбин і площадок та переконатись у тому, що люк у підлозі для доступу в бункер – накопичувач зерна замкнений на замок.

Необхідно також переконатись, що є в наявності й справності евакуаційна й переносна драбини.[9]

Для машиністів (операторів) під час обслуговування транспортерів для переміщення зерна на ТОВ «Благодар-Агро» також розроблено ряд вимог щодо техніки безпеки. Так, під час роботи транспортера не можна ставати на раму машини та відкривати кришки люків кожуха.

Для очищення шнеку, що забився зерном, слід зупинити машину і відкрити кришки кожуха. Переміщувати транспортери на території току слід із швидкістю не більше 5 км/год, уникаючи їх перекидання. У цей час заборонено знаходитись поруч із транспортером.

При переміщенні транспортерів їхні поворотні скребкові частини необхідно встановлювати паралельно ходовим колесам.

Під час переміщення транспортерів вручну не слід ставати збоку.[9]

При зриві факела в топці потрібно терміново зупинити подачу палива, усунути несправність і після продувки топки повітрям протягом 10–15 хв. можна приступати до повторного розпалювання.

Слід зупинити машину при електроударі, з'явленні стороннього шуму, вібрації, запаху горілого, іскор і полум'я з випускного отвору вентилятора сушильної камери і загорянні зерна в сушильній камері. Зупинку машини необхідно починати з припинення подавання палива до форсунки.

При появі напруги на корпусі машини слід терміново відключити загальний рубильник. Необхідно викликати чергового електрика. Усі пошкодження електроприводів, пульту управління, силової й освітлювальної мереж повинен усувати тільки електрик.

При враженні працівника електричним струмом слід як можна швидше звільнити потерпілого від його дії (тривалість дії струму визначає тяжкість травмування), для цього необхідно негайно відключити рубильник чи інший пристрій.

При неможливості швидкого відключення електроустановки слід взяти заходів щодо звільнення потерпілого від струмоведучих частин, користуючись мотузкою, палицею, дошкою чи іншими сухими діелектричними предметами, або відтягнути потерпілого за одягу (якщо вона суха і відстає від тіла), наприклад за поли піджака, за комір, при цьому слід уникати дотику з оточуючими металевими предметами й частинами тіла потерпілого, не покритими одягом.

Якщо потерпілий торкається проводу, який лежить на землі, то перш ніж підійти до нього слід покласти собі під ноги суху дошку, згорток сухої одяги або суху, що не проводить електричний струм, підставку і відокремити провід від потерпілого за допомогою сухої палиці, дошки. При цьому рекомендується діяти по можливості однією рукою.

У разі, якщо потерпілий судорожно стискає в руці один струмоведучий елемент (наприклад провід), слід відокремити потерпілого від землі (просунути під нього суху дошку, відтягнути ноги від землі мотузкою або за одягу).

Якщо нема можливості відокремити потерпілого від струмоведучих частин чи вимкнути електроустановку від джерела живлення, необхідно перерубати провід сокирою із сухим дерев'яним держакком або перекусити їх інструментом з ізольованими ручками. Перерубувати й перекушувати слід кожен провід окремо. Можна скористатися і неізольованим інструментом, тільки необхідно обгорнути його ручки сухою вовняною або прогумованою тканиною.

В разі виникнення пожежі на стаціонарних об'єктах слід викликати пожежну команду, повідомити керівництво і приступити до ліквідації

осередку загоряння згідно з вимогами інструкції про заходи з пожежної безпеки.

При виникненні пожежі на електроустановках у першу чергу необхідно повідомити про це пожежну охорону, відповідального за електрогосподарство, керівника робіт.

При виникненні пожежі в самій електроустановці чи поблизу неї, в першу чергу до прибуття пожежників слід вимкнути електроустановки з мережі. Якщо це неможливо, треба спробувати перерізати проводи (послідовно по одному) інструментом з ізольованими ручками.

У випадку загоряння зерна слід погасити топку, виключити вентилятори і вивантажувальні пристрої, закрити випускні заслінки і, не зупиняючи подачі вологого зерна, відкрити люки дифузорів, виявивши осередок загоряння, через вікно короба необхідно спробувати витягнути його із шахти. Якщо осередок загоряння усунути не вдається, треба включити розвантаження на максимальну продуктивність, а осередки загоряння зерна загасити водою й усувати з основного потоку зерна. Після розвантаження всього зерна слід ретельно очистити стінки камери й поверхню коробів від нагару.

При загорянні одяжі слід старатись зняти її або накрити палаючу ділянку щільною матерією, при можливості занурити її у воду.[9]

Відключати двигуни машин агрегату, комплексу слід в зворотній послідовності їхнього включення.

Необхідно очистити машини, обладнання, майданчики, робочі приміщення від пилу, зернових відходів і солом'яних решток, сміття слід віднести у спеціально відведене місце.

Топки, що працюють на рідкому паливі, слід зупиняти шляхом перекриття подачі палива, а на твердому – згідно з вимогами інструкції.

Після роботи вслід прибрати робоче місце, очистити інструмент, інвентар, пристрої і покласти у відведене місце. Необхідно також привести у порядок спецодяг і засоби індивідуального захисту і здати їх на зберігання.

Необхідно помити руки й обличчя теплою водою з милом. При здачі зміни слід повідомити змінника про технічний стан обладнання і розказати про особливості роботи.

Необхідно повідомити керівника про всі помічені недоліки у процесі роботи і вжиті заходи до їх усунення.[9]

Недоліком в організації охорони праці є велика кількість пилу на вікнах, підвіконнях, сходах, лампах. Це є наслідком не поганої аспірації обладнання, а наслідком несвоєчасного і неякісного прибирання виробничих площ.

Отже, можемо зробити висновок, що загальний стан охорони праці на підприємстві є задовільним, але необхідно більше приділити уваги зменшенню рівня шуму у виробничих приміщеннях і їх прибиранню.

6.2 Безпека в надзвичайних ситуаціях

6.2.1 Створення та використання матеріальних ресурсів на випадок виникнення надзвичайних ситуацій на підприємстві ТОВ «Благодар-Агро»

Фінансування заходів із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій на об'єктах усіх форм власності здійснюється відповідно до їх рівнів:

– об'єктового рівня - за рахунок власних коштів підприємств, установ та організацій, на території яких виникла чи може виникнути надзвичайна ситуація;

– місцевого і регіонального рівнів - за рахунок власних коштів підприємств, установ та організацій, на території яких виникла чи може виникнути надзвичайна ситуація, і додатково - за рахунок районних резервів (місцевий рівень) та резервів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій (регіональний рівень), створених відповідно до законодавства;

– державного рівня - за рахунок коштів, передбачених державним бюджетом на ці цілі, в тому числі, частково, з резервного фонду державного бюджету.

Додаткові кошти для фінансування заходів із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій відповідного рівня (за умови вичерпання зазначених джерел фінансування) можуть виділятися на підставі клопотання відповідного органу виконавчої влади, зокрема:

– об'єктового рівня - за рішенням органу виконавчої влади, у сфері управління якого знаходиться об'єкт, обласної та районної державної адміністрації, виконавчого комітету міської ради;

– місцевого рівня - за рішенням центральних органів виконавчої влади, обласних, Київської та міських державних адміністрацій, міськвиконкомів;

– регіонального і державного рівнів - за рішенням Кабінету Міністрів України.

Матеріальними ресурсами на випадок надзвичайних ситуацій є будівельні матеріали, пальне, продовольство, технічні засоби та інші матеріальні цінності, призначені для проведення невідкладних відновлювальних робіт і заходів, спрямованих на запобігання, ліквідацію надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру та їх наслідків.

Ресурси створюються виходячи з максимальної гіпотетичної (прогнозованої) надзвичайної ситуації, характерної для можливої завданої шкоди ТОВ «Благодар-Агро», а також передбаченого обсягу робіт з ліквідації її наслідків. Матеріальні цінності, що поставляються до резерву, повинні мати сертифікат відповідності на весь нормативний термін їх зберігання.

Резерв розміщується на об'єктах, призначених або пристосованих для їх зберігання, а також на складах підприємства з урахуванням їх оперативної доставки до можливих зон надзвичайних ситуацій.

Вищевказані матеріальні ресурси використовуються тільки для:

– здійснення запобіжних заходів у разі загрози виникнення надзвичайних ситуацій;

- проведення аварійно-рятувальних та невідкладних відновлювальних робіт;
- ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру та їх наслідків.

РОЗДІЛ 7

ЕКОЛОГІЯ

7.1 Природні ресурси як фактор розвитку суспільного виробництва

Природно-ресурсний потенціал є багатокомпонентним. Виділяють такі його складові: мінеральні, земельні, водні, лісові, біологічні, рекреаційні, кліматичні та космічні ресурси. За ознакою вичерпності природних ресурсів, яку нерідко називають екологічною класифікацією, вони поділяються на групи: невичерпні, до яких належать сонячна радіація, енергія води, вітру тощо; вичерпні відновлювані: ґрунтовий покрив, водні ресурси, лікувальні грязі, рослинне паливо тощо; вичерпні невідновлювані: мінеральна сировина, природні будівельні матеріали.

Природні умови – це тіла й сили природи, які мають істотне значення для життя і діяльності суспільства, але не беруть безпосередньої участі у виробничій і невиробничій діяльності людей. Такий поділ є до певної міри умовним, оскільки окремі компоненти можуть виступати і як ресурси, і як умови. До основних характеристик природно-ресурсного потенціалу відносять: географічне положення, кліматичні умови, особливості рельєфу та розміщення ресурсного потенціалу.

В основі економічної класифікації природних ресурсів лежить їх поділ на ресурси виробничого й невиробничого, промислового й сільськогосподарського, галузевого й міжгалузевого, одно-цільового та багатоцільового призначення.

Під мінеральними ресурсами розуміють сукупність різних видів корисних копалин, які можуть бути використані за сучасного рівня розвитку продуктивних сил. За характером використання мінеральні ресурси поділяються на групи: паливно-енергетичні, рудні й нерудні. На їх базі розвиваються такі важливі галузі промислового виробництва, як чорна і

кольорова металургія, електроенергетика, машинобудування, хімічна промисловість та ін.

Проблеми щодо раціонального використання мінерально-сировинних ресурсів України полягають у важко-видобувному характері значної частини ресурсів, виснаженості найбільш якісної частини запасів, обмеженні обсягів фінансування геологорозвідувальних робіт тощо. У перспективі здійснюватиметься розвідка нових для України корисних копалин - золота, міді, хрому, свинцю, цинку, молібдену, рідкісноземельних металів, фосфоритів тощо. Це дасть змогу за існуючими прогностичними оцінками збільшити експортні можливості вітчизняної мінерально-сировинної бази у 1,5-2 рази та скоротити імпорт сировини на 60-70% (без урахування вуглеводнів).

Земельні ресурси виступають територіальною базою розміщення народногосподарських об'єктів, системи розселення населення, а також основним засобом виробництва (в першу чергу сільського і лісового господарства). Всі землі України незалежно від їх цільового призначення, господарського використання і особливостей правового режиму відносяться до земельних ресурсів і складають єдиний земельний фонд держави.

Геополітичне положення України та її високий земельно-ресурсний потенціал обумовлюють провідну роль земельного фонду як одного з важливих ресурсів держави, що виступає первинним фактором виробництва і своєрідним фундаментом економічного розвитку. Земельний фонд України становить 60,4 млн. га і складається із земель різного функціонального призначення, якісного стану та правового статусу

Водні ресурси – це поверхневі і підземні води, придатні для використання в народному господарстві. Частина користувачів (промисловість, сільське і комунальне господарства) безповоротно забирають воду з рік, озер, водосховищ, водоносних горизонтів. Інші використовують не саму воду, а її енергію, водну поверхню або водоймище загалом

(гідроенергетика, водний транспорт, рибництво). Водойми мають велике значення для відпочинку, туризму, спорту.

Водні ресурси виступають джерелом промислового і побутового водопостачання, а тому відіграють вирішальну роль у розвитку всього народного господарства та у життєдіяльності населення.

Основними споживачами води є промисловість (в першу чергу електроенергетика, металургія, хімічна промисловість), сільське господарство, комунальне господарство. Для пом'якшення територіальних відмінностей у забезпеченні поверхневими водами в Україні побудовано 1,1 тис. водосховищ (повний об'єм 55,0 куб. км), найкрупніші з яких знаходяться на Дніпрі. Створено близько 29 тис. ставків, 7 крупних каналів і 10 водоводів тощо.

Використання водних ресурсів поділяється на:

– водоспоживання, тобто відведення води від джерела з наступним застосуванням у технологічних процесах (промисловість, сільське господарство зі зрошенням, комунальне господарство та ін.);

– водокористування, здійснюване безпосередньо в межах водного джерела без прямих витрат цього ресурсу (гідроенергетика, водний транспорт, рибне господарство, туризм).

Лісові ресурси відіграють важливу роль у збереженні навколишнього середовища та господарській діяльності людей, слугують важливим сировинним фактором для розвитку галузей народного господарства.

Україна належить до країн з невисокою забезпеченістю лісом. Площа її лісового фонду становить 10, 8 млн. га, в тому числі вкрита лісом - 9,4 млн. га. Лісистість території становить всього 15,6%, причому її рівень територіальне досить диференційований: від 43,2% в Івано-Франківській до 1,8% в Запорізькій. Наближеним до оптимального вважається показник на рівні 21-22%, який дає змогу досягти збалансованості між лісосировинними запасами, обсягами лісоспоживання і екологічними вимогами.

Загальні запаси деревини в Україні становлять 1,74 млрд. куб. м. Близько 51% лісів віднесено до захисних, водоохоронних та інших цінних в екологічному відношенні лісів, решту становлять експлуатаційні.

Рекреаційні ресурси забезпечують відновлення та розвиток життєвих сил людини, витрачених у процесі трудової діяльності, тобто слугують для регенерації здоров'я і підтримки працездатності населення. До рекреаційних ресурсів відносять об'єкти і явища природного походження, які можуть бути використані для лікування, оздоровлення, відпочинку, туризму. До їх складу входять бальнеологічні (мінеральні води, грязі), кліматичні, ландшафтні, пляжні та пізнавальні ресурси. Вони розміщені практично на всій території України, однак їх територіальне розміщення є дуже нерівномірним.

Отже, природні умови і ресурси є одним з найважливіших факторів економічного розвитку. Від природних властивостей землі, родючості ґрунтів, особливостей клімату, лісової та іншої рослинності, тваринного світу, води річок, озер, морів і океанів, багатств надр, чистоти повітря в чому залежать темпи виробництва і добробут людей. Ступінь доступності природних ресурсів впливає на продуктивність праці; вона тим вище, чим багатша і доступніше природні ресурси, чим менше, отже, витрати, необхідні для виробництва кінцевого продукту. Адже однакові витрати праці приносять нерівнозначні результати - залежно від якісних особливостей ресурсів: родючості ґрунтів, теплотворної здатності вугілля, змісту корисної речовини в рудах різних родовищ і т.п. На рівень продуктивності справляють істотний вплив і природні умови господарського освоєння природних ресурсів. Витрати праці будуть різними при різних способах видобутку корисних копалин, пов'язаних з характером їх залягання (відкрита або шахтний видобуток, потужність пластів і т.п.), при обробці земель у зв'язку з відмінностями в рельєфі, ґрунтовому покриві і т.д.

Розподіл природних ресурсів по території відрізняється, як правило, надзвичайно великою нерівномірністю, що в значній мірі визначає

територіальний поділ праці і господарську спеціалізацію тих чи інших регіонів.

Часто природно-ресурсний фактор служить основою формування господарської структури території, визначає територіальну організацію продуктивних сил. Наприклад, розвиток і розміщення галузей, безпосередньо пов'язаних з використанням природних ресурсів (добувної промисловості, гідроенергетики, лісозаготівель, землеробства), обумовлено географією цих ресурсів.

Вплив природних ресурсів на спеціалізацію господарства регіонів проявляється у двох формах. В одному випадку галузі природокористування безпосередньо визначають спеціалізацію, поставляючи свою продукцію в різні регіони країни або на експорт.

Друга форма впливу проявляється, коли галузями спеціалізації регіонів виступають вторинні виробництва, що формуються на базі переробки місцевих природних ресурсів. Вона властива територіям зі зрілою економічною структурою, або староосвоєних регіонах.

Використання природних ресурсів, свідомо зміна природних умов (меліорація, регулювання річок і т.п.) завжди виступали в діяльності людей найважливішим засобом вирішення соціально-економічних завдань. Більше того, природні ресурси - це природна база розвитку економіки країни, тому дуже істотною є економічна оцінка всього комплексу природних ресурсів. Вона дозволяє виявити ресурсообеспеченість території і визначити практичні заходи щодо забезпечення її відсутніми ресурсами на перспективу, що сприяє вдосконаленню міжрайонних виробничих зв'язків.

7.2 Ринковий механізм вирішення екологічних проблем

Економіка охорони навколишнього середовища безпосередньо взаємодіє з природничими, філософськими, технічними, правовими, гігієнічними і з усіма економічними науками, в тому числі з політичною

економією, галузевими економіками, фінансами, кредитом, статистикою, обліком. Вона також пов'язана з економікою промисловості, сільського, лісового, водного господарства, гірничої справи, будівництва, транспорту, шляхового господарства, житлово-комунального господарства, усіма іншими сферами виробничої і невиробничої інфраструктури відповідно до регіональних умов розвитку економіки.

Отже, економіка охорони навколишнього середовища - це особлива сфера соціально-економічних відносин, яка знаходиться у стадії свого становлення і розвитку. Це міждисциплінарна галузь знань, вона передбачає вивчення не тільки економічних аспектів охорони флори і фауни, чистоти атмосферного повітря, ґрунтів, водних, лісових та інших природних ресурсів, а й розробку ефективних заходів щодо забезпечення населення надійними екологічними умовами. Економіка охорони навколишнього середовища - інтегроване поняття, що насамперед орієнтується на якість життя людей і забезпечення їхніх потреб.

Існуючий механізм господарювання щодо охорони і раціонального використання природних ресурсів потребує більшої гнучкості і вдосконалення на основі поглибленого вивчення екологічних закономірностей у біосфері і всебічного розвитку ідей економіки охорони навколишнього середовища відповідно до нових економічних умов.

Система економіки природокористування та охорони навколишнього середовища в нашій країні повинна стати органічною частиною цілісного механізму керування соціально-економічними процесами й орієнтувати народне господарство на екологічно безпечний і стійкий розвиток, при якому забезпечується:

- поліпшення добробуту, умов життя дійсних і майбутніх;
- збереження динамічної рівноваги між усіма компонентами біосфери Землі: літосферою, гідросферою, атмосферою і біотою;
- збереження і відновлення здатності біологічних систем до саморегуляції і самовідновлення.

Головним напрямком досягнення зазначених цілей є структурна перебудова народного господарства, що передбачає раціональне використання природних ресурсів на основі екологічно ефективних і безвідхідних технологій.

Формування економічного механізму керування природокористуванням і охороною навколишнього середовища в умовах переходу до ринку передбачається здійснювати по наступних основних напрямках:

- установа системи екологічних обмежень по територіях і екосистемах, у рамках яких повинно здійснюватися розвиток і розміщення продуктивних сил, а також економічної відповідальності природокористувачів за порушення екологічних обмежень;

- створення системи економічного регулювання зниження забруднення навколишнього середовища, раціонального використання природних ресурсів, здійснення інвестицій у природоохоронні підприємства;

- удосконалювання ринку екологічних послуг;

- об'єднання і концентрація фінансових, матеріальних і інтелектуальних ресурсів союзних республік з метою економічно ефективного рішення екологічних проблем.

У самому загальному виді контури економіки охорони навколишнього середовища можуть бути окреслені в такий спосіб.

Соціальне гарантування екологічної безпеки повинне базуватися на кількісно визначених екологічних імперативах - поточних (короткострокових) і цільових, що характеризує сучасні наукові уявлення про максимальну екологічну безпеку (комфортності) навколишнього середовища по соціально-екологічній безпеці повинне забезпечити поетапне наближення поточних екологічних імперативів до цільового.

Для формування соціально справедливої й економічно прийнятої траєкторії руху до цільових екологічних імперативів необхідна градація рівнів екологічної безпеки по ступені їхньої соціальної прийнятності. Практично

мова повинна йти про стандартизовану класифікацію стану навколишнього середовища і природних ресурсів до відповідного рівня небезпеки (допустимості).

Неприпустимість порушення (перевищення) поточного екологічного імператива повинна бути соціально гарантована на рівні з гарантіями прожиткового мінімуму й інших стандартів соціального захисту.

Загальноприйняті країною екологічні нормативи - поточні і цільові - повинні оконтурювати область самостійних соціально-екологічних рішень, прийнятих на рівні окремо взятої області. На цьому рівні можуть прийматися і більш тверді екологічні імперативи, однак їхнє соціальне гарантування переноситься відповідно із загальноприйнятого країною рівня на рівень окремо взятої області. Це означає, що досягнення місцевих (обласних) імперативів (у часині перевищуючої загальний рівень країни) забезпечується за рахунок обласних ресурсів і при повній компенсації можливих економічних втрат в інших областях (наприклад, у випадку припинення міжобласних поставчань продукції в зв'язку з закриттям екологічно небезпечних підприємств).

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, у представленій магістерській роботі розроблено та обґрунтовано шляхи покращення ресурсного забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро».

У першому розділі роботи розкрито теоретичні механізми використання виробничих ресурсів на підприємстві, проведено оцінку кадрового забезпечення підприємства. Також охарактеризовано відтворення та використання основних фондів, механізм використання оборотних засобів підприємства. Розкрито економічну суть матеріальних ресурсів та активів.

У другому розділі дослідження проведено аналіз формування та використання ресурсного забезпечення «Благодар-Агро».

Отже, у другому розділі магістерської роботи проведено аналіз формування та використання ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро».

Досліджено, що метою діяльності ТОВ «Благодар-Агро» є здійснення підприємницької діяльності з метою отримання прибутку і задоволення соціально-економічних інтересів учасників та членів трудового колективу товариства.

Результати проведеного аналізу техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Благодар-Агро» дозволяють виокремити ряд позитивних та негативних тенденцій розвитку досліджуваного підприємства.

До позитивних тенденцій відносимо: зростання обсягу чистого доходу, збільшення обсягу валового прибутку, зростання фондівіддачі основних виробничих фондів на 64,4% та підвищення рівня фондоозброєності, збільшення середньорічного виробітку, зростання вартості основних виробничих фондів, стабільність складу та кількості працюючих підприємства.

До негативних тенденцій можемо віднести зменшення обсягу чистого прибутку підприємства на 1 тис. грн., що склало 0,5%, а також зниження рентабельності продукції на 4%.

Отже, і цілому можемо зробити висновок про переважаючі позитивні зміни у розвитку ТОВ «Благодар-Агро». Проте незначне зниження рентабельності продукції підприємства є загрозовою тенденцією та в майбутньому може призвести до кризи виробничої діяльності досліджуваного товариства.

Досліджено, що машини та обладнання, а також транспортні засоби склали досить велику частку основних засобів підприємства, їх частка у 2018 році становила відповідно 18,8 та 16,1% від загальної вартості основних засобів ТОВ «Благодар-Агро».

Результати оцінювання рівня показника прибутковості або рентабельності основних засобів досліджуваного підприємства довели, що за показником валової рентабельності основних засобів у базисному та звітному роках спостерігаємо додатні показники. За індикаторами операційної та чистої рентабельності маємо також додатні значення, що свідчить про ефективне використання основних засобів ТОВ «Благодар-Агро» та відсутність значних фінансових проблем.

Визначено, що в динаміці 2017-2018 років кадровий склад підприємства не змінюється. Проте на сьогодні не застосовується серйозних стимулюючих заходів для активізації виробничої діяльності на підприємстві. Тому у третьому розділі магістерської роботи доцільно розробити ряд заходів щодо покращення ресурсного забезпечення діяльності ТОВ «Благодар-Агро» та обґрунтувати доцільність залучення працівників підприємства до впровадження змін.

У проектній частині представленої роботи обґрунтовано необхідність удосконалення ресурсного забезпечення ТОВ «Благодар-Агро». З метою покращення використання основних засобів аграрного підприємства запропоновано провести заміну окремих агрегатів його обладнання.

Запропонована у даному дослідженні концепція покращення системи управління ефективністю персоналу полягає у визначенні того, як виконується робота на кожній організаційній ланці досліджуваного підприємства. Така

система дозволяє підвищити загальний рівень ефективності використання трудових ресурсів та врахувати вплив взаємозалежних та взаємообумовлених факторів під час прийняття рішення про необхідні зміни кадрової роботи в організації.

Результати проведених досліджень засвідчили, що раціонально організований інформаційний процес управління кадровою ефективністю дозволяє оптимізувати ключові напрямки управлінської діяльності ТОВ «Благодар-Агро». Процес управління ефективністю сприятиме поліпшенню зв'язку між керівниками і працівниками і дозволить досягти більшої ефективності в роботі окремих відділів і ТОВ «Благодар-Агро» в цілому.

Для того, щоб вдосконалити процес використання інформаційних ресурсів «Благодар-Агро» запропоновано створити веб-сайт підприємства. Показники ефективності по розробленому у даній роботі проекту вдосконалення управління ресурсним забезпеченням ТОВ «Благодар-Агро» свідчать про доцільність його реалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2015. – 512 с.
2. Белановский С.А. Факторы эффективности управленческого труда в промышленности: [монография] / С.А. Белановский. – М. : Наука, 2014. – 168 с.
3. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: [учебное пос. Для вузов.] / А.П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2009. – 303 с.
4. Кібанов А.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Видавничий Дім «Юридична книга», 2015. – 358 с.
5. Малюк О.І. Управління персоналом. – К.: Кондор. 2013. – 296 с.
6. Богиня Д.П. Теоретико-методологические аспекты исследования конкурентоспособности рабочей силы /Д.П. Богиня // Конкурентоспособность в сфере труда. – К., 2014. – Вып.1. – С.10 – 18.
7. Бородина Е. Человеческий капитал как основной источник экономического роста / Е. Бородина // Экономика Украины. – 2013. – №7. – С.48–51.
8. Покропивний М.Ф. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник. – К.: Освіта, 2014. – 236 с.
9. Латуха М.О. Обучение управленческих команд и его особенности в российских компаниях / М.О. Латуха // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2009. – № 2. – С. 92-117. – (Серия 8: Менеджмент; вып. 2).
10. Мельникова О.А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці [Текст] / О.А. Мельникова// Формування ринкової економіки. – 2015. - №3. – С.385-394.
11. Менеджмент персоналу / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2013. – 398 с.

12. Національного класифікатора України «Класифікатор професій» - ДК 003:2015 [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.dtk.com.ua/documents/dovidnyk/kl-prof/>
13. Николенко Н.П. Менеджмент человеческих ресурсов: [монографія] /Н.П. Николенко. – М.: Страхование ревью, 2013. – 358 с.
14. Словник іншомовних слів [за ред. О.С. Мельничука]. – К. : Головна редакція УРЕ, 1974. – 776 с.
15. Супрун Т. П. Классификация должностей и профессий как инструмент управления персоналом. / Т. П. Супрун, Т. Г. Мясоедова .Опубликовано в номере: Менеджмент в России и за рубежом №5 / 2013 [Електронний ресурс] Режим доступу <http://www.mevriz.ru/articles/2013/5/1739.html>
16. Філософія управління персоналом: монографія / [В.Г. Воронкова, А.Г. Беліченко, О.М. Попов та ін.] ; за ред. В.Г. Воронкової. – Запоріжжя : ЗДІА, 2015. – 472 с.
17. Gratton L. Eight Ways to Build Collaborative Teams / L. Gratton, T.J. Erickson // Harvard Business Review. – 2007. – Vol. 85. – № 11. – P. 100-109.
18. Кучер Л.Р. Формування мотиваційного механізму управління персоналом торговельного підприємства під впливом факторів ринкової економіки // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць. – Вип. 220: В 3 т. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2006. – Т. 1. – С. 204 – 210.
19. Щукін І.О., Морщенок Т.С. Формування системи управління персоналом на підприємстві // Економічний вісник Донбасу.– 2015.– №1. – С. 116–120.
20. Кіндерманн Г. Формування механізму мотивації працівників апарату управління підприємства // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку: Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – Вип. 457. – Львів, 2012. – С. 122–128.

21. Темченко О., Лісніченко О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на промислових підприємствах // Економічний аналіз. – 2010.– Вип. 7. – С. 350–353.

22. Харун О.А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналом // Економічні науки. – Серія: Облік і фінанси. – Вип. 8(29), Ч. 4. – Луцьк, 2011. – С. 366–371.

23. Алексєєва Н.Ф., Приходько І.С. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств // Менеджмент, маркетинг та управління персоналом: Вісник КРНУ імені Михайла Остроградського.– 2012.– Вип. 3. – С. 174–178.

24. Ізюмцева Н.В., Мирончук Г.В. Організація системи мотивації персоналу в умовах посткризового розвитку економіки // Менеджмент персоналу: Вісник Університету банківської справи Національного банку України.– 2012.– №1. – С. 279–283.

Потьомкіна О.В. Системний підхід у мотивації працівників банківської сфери // Економічний форум. – 2011.– №1 // archive.nbuv.gov.ua.

25. Немченко А.С., Юрченко Г.М., Жирова І.В. Аналіз мотиваційних принципів управління персоналом фармацевтичної організації // Управління, економіка та забезпечення якості в фармації. – 2011.– №1. – С. 18–23.

26. Живко З.Б. Механізм мотивування та моделі мотивації персоналу на вугледобувних підприємствах // Менеджмент і маркетинг. Наука й економіка. – 2010.– №1. – С. 86–91.

27. Лосікова О.О. Економіко-організаційні аспекти мотивації персоналу в морських торговельних портах України: Дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Одес. держ. екон. ун-т. – О., 2010. – 131 с.

28. Должанский А.Н. Организация документооборота по учету прямых затрат в разрезе центров ответственности на полиграфических предприятиях // Збірник науково-технічних праць: Науковий вісник НЛТУ України.– 2010.– Вип. 20.14. – С. 188–193.

29. Петрова С.В. Механізми державного управління мотивацією персоналу в системі охорони здоров'я // Теоретичні та практичні питання державотворення: Збірник наук. праць // oridu.odessa.ua.

30. Іляш О.І., Капериз М.В. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства // Економіка, планування і управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України.– 2011.– Вип. 21.2. – С. 167–171.

31. Белявцева М. І. Воробйова В. Н. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник / Під заг. ред. М 26 М. І. Белявцева та В. Н. Воробйова. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 407 с.

32. Грішнова, О. А. Людський розвиток: навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.