

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

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Кафедра менеджменту та адміністрування

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

бакалавр

(назва освітнього ступеня)

на тему: «Напрями покращення використання виробничих ресурсів підприємства,
на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра»

Виконав(ла): студент(ка) IV курсу, групи БМ-41
спеціальності 073 Менеджмент

(шифр і назва спеціальності)

	<u>Бараненко А.Є.</u> (підпис)	<u>Бараненко А.Є.</u> (прізвище та ініціали)
Керівник	<u>Гарматюк О.О.</u> (підпис)	<u>Гарматюк О.О.</u> (прізвище та ініціали)
Нормоконтроль	<u>Мосій О. Б.</u> (підпис)	<u>Мосій О. Б.</u> (прізвище та ініціали)
Завідувач кафедри	<u>Сороківська О. А.</u> (підпис)	<u>Сороківська О. А.</u> (прізвище та ініціали)
Рецензент	<u>Шерстюк Р.П.</u> (підпис)	<u>Шерстюк Р.П.</u> (прізвище та ініціали)

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

Факультет економіки та менеджменту
(повна назва факультету)
 Кафедра менеджменту та адміністрування
(повна назва кафедри)

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Завідувач кафедри

(підпис) (прізвище та ініціали)
 « » 2025 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

на здобуття освітнього ступеня бакалавра
(назва освітнього ступеня)
 за спеціальністю 073 «Менеджмент»
(шифр і назва спеціальності)
 студенту Бараненко Артему Єгоровичу
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Напрями покращення використання виробничих ресурсів підприємства, на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра»

Керівник роботи Гарматюк Оксана Олегівна, к.е.н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

Затверджені наказом ректора від «07» лютого 2025 року № 4/7-84

2. Термін подання студентом завершеної роботи 9 червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи звіти про фінансові результати, бухгалтерські баланси, підприємства, дані операційної діяльності підприємства, інші дані

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Вступ. Розділ 1 Теоретичні основи використання підприємством виробничих ресурсів

Розділ 2 Аналізування використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»

Розділ 3 Шляхи покращення використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»

Розділ 4 Безпека життєдіяльності, основи охорони праці

Висновки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень, слайдів)
Фінансові показники виробничо-господарської діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» за 2023-2024 р
Величина та зміни операційних витрат, Динаміка основних засобів, Дані розрахунку та
динаміки показників ефективності, Показники середньої заробітної плати та продуктивності
праці, Дані розрахунку та динаміки показників ефективності використання, Удосконалена
організаційна структура управління, Розрахунок капітальних витрат, Прогнозовані річні
поточні витрати, Вихідні показники та результати розрахунку, Етапи удосконалення системи
управління запасами, Вигляд Streamline, Переваги використання Streamline платформи в
управлінні запасами, Дані обчислення прогнозного економічного ефекту від впровадження.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	Окіпний І.Б., к.т.н., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Вступ	березень 2025 р.	виконано
2	Розділ 1 Теоретичні основи використання підприємством виробничих ресурсів	березень 2025 р.	виконано
3	Розділ 2 Аналізування використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»	квітень 2025 р.	виконано
4	Розділ 3 Шляхи покращення використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»	травень 2025 р.	виконано
5	Розділ 4 Безпека життєдіяльності, основи охорони праці	червень 2025 р.	виконано
6	Висновки	червень 2025 р.	виконано
7	Бібліографія	червень 2025 р.	виконано

Студент

(підпис)

Бараненко А.Є.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

(підпис)

Гарматюк О.О.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Бараненко А.Є. «Напрями покращення використання виробничих ресурсів підприємства на прикладі ТОВ «ВКП «Ватра».

Кваліфікаційна робота бакалавра: 64 сторінки, 12 рисунків, 10 таблиць, 26 літературних джерел.

Об'єкт дослідження – виробничі ресурси ТОВ «ВКП «Ватра».

Предмет дослідження - процес використання виробничих ресурсів підприємства.

Метою роботи виступає обґрунтування напрямів покращення використання виробничих ресурсів підприємства.

Методи дослідження: аналіз, синтез, спостереження, порівняння, абстрагування, графічний, табличний та інші.

У роботі проведено дослідження напрямів покращення використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра». Зокрема, обґрунтовано пропозиції щодо покращення формування та використання трудових ресурсів підприємства шляхом впровадження посади менеджера з персоналу, а також заходи із удосконалення управління запасами досліджуваного підприємства шляхом використання ним нового програмного забезпечення.

Результати роботи можуть бути впроваджені у діяльність ТОВ «ВКП «Ватра».

Ключові слова: виробничі ресурси підприємства, класифікація виробничих ресурсів, ефективність використання виробничих ресурсів, показники ефективності використання ресурсів.

SUMMARY

Baranenko A. Y. Directions for improving the use of production resources of an enterprise: LLC "VKP Vatra" as a case study

Bachelor's thesis: 64 pages, 12 figures, 10 tables, 26 references.

The subject of investigation production resources of LLC "VKP "Vatra".

The object of investigation the process of using the enterprise's production resources.

The aim of the work provides a justification for areas for improving the use of the enterprise's production resources.

Research methods: analysis, synthesis, observation, comparison, abstraction, graphic, tabular and others.

The work conducted a study of areas for improving the use of production resources of LLC "VKP "Vatra". In particular, proposals were substantiated to improve the formation and use of labor resources of the enterprise by introducing the position of personnel manager, as well as measures to improve inventory management of the studied enterprise by using new software.

The results of the work can be implemented in the activities of LLC "VKP "Vatra".

Keywords: production resources of the enterprise, classification of production resources, efficiency of use of production resources, indicators of efficiency of use of resources.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ.....	9
1.1 Виробничі ресурси підприємства як об’єкт управління в ринкових умовах.....	9
1.2 Наукові засади класифікації виробничих ресурсів підприємства.....	13
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВКП «ВАТРА».....	19
2.1 Техніко-економічна характеристика досліджуваного товариства.....	19
2.2 Аналіз забезпечення діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» виробничими ресурсами та ефективності їх використання.....	27
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВКП «ВАТРА».....	34
3.1 Напрями покращення формування та використання трудових ресурсів підприємства шляхом впровадження посади менеджера з персоналу.....	34
3.2 Заходи з удосконалення управління запасами ТОВ «ВКП «Ватра» шляхом впровадження нового програмного забезпечення (на основі штучного інтелекту).....	44
РОЗДІЛ 4 БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ....	51
4.1 Вплив діяльності людини на довкілля.....	51
4.2 Проведення інструктажів з охорони праці.....	54
ВИСНОВКИ.....	59
БІБЛІОГРАФІЯ.....	61

ВСТУП

Актуальність теми роботи. Ключовим аспектом оптимального функціонування підприємства у складних конкурентних умовах сучасного ринку виступає забезпечення ефективності використання його виробничих ресурсів. Необхідність цього зумовлена тим впливом, який відіграють виробничі ресурси на загальний стан ефективності діяльності підприємства. У свою чергу, це зумовлює потреби формування нових цілей, засад, засобів і технологій використання виробничих ресурсів, що є складовими інтегрованої системи функціонування кожної господарської одиниці ринку. Це і визначає актуальність теми даної кваліфікаційної роботи.

Метою роботи виступає обґрунтування напрямів покращення використання виробничих ресурсів підприємства.

Основні завдання дослідження даної кваліфікаційної роботи:

- дослідження теоретичних основ використання підприємством виробничих ресурсів, зокрема, змісту виробничих ресурсів підприємства як об'єкту управління в ринкових умовах, а також наукових засад класифікації виробничих ресурсів;
- аналізування використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»;
- розроблення шляхів покращення використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра»;
- висвітлення питань безпеки життєдіяльності й охорони праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – виробничі ресурси ТОВ «ВКП «Ватра».

Предмет дослідження – процес використання виробничих ресурсів підприємства.

Методи дослідження: аналіз, синтез, спостереження, порівняння, абстрагування, графічний, табличний та інші.

Інформаційною базою дослідження у даній роботі є теоретичні дослідження з питань використання підприємством своїх виробничих ресурсів, Статут підприємства, документи фінансової звітності, дані виробничо-господарської діяльності товариства, статична інформація та інші джерела.

Наукова новизна роботи полягає у здійсненні пошуку напрямів покращення використання виробничих ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра». Зокрема, у роботі обґрунтовано пропозиції щодо покращення формування та використання трудових ресурсів підприємства шляхом впровадження посади менеджера з персоналу, а також заходи із удосконалення управління запасами досліджуваного підприємства шляхом використання ним нового програмного забезпечення.

Структура й обсяг кваліфікаційної роботи. Робота включає вступ, 4 розділи, висновки, бібліографію. Кваліфікаційна робота містить 12 рисунків, 10 таблиць, бібліографію із 26 найменувань. Загальний обсяг роботи – 64 сторінки комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ

1.1 Виробничі ресурси підприємства як об'єкт управління в ринкових умовах

Під впливом глобальних та регіональних трансформаційних змін, що відбуваються на сучасному етапі, у своїй діяльності підприємства змушені бути зорієнтованими на досягнення цілей стратегічного розвитку, які забезпечать їм успішне й довготривале функціонування на ринку. При цьому ефективність системи управління компанії залежить від результативності організації та використання її окремих складових, до основних із яких відноситься управління виробничими ресурсами. Також слід враховувати, що результати господарської діяльності підприємства визначаються впливом багатьох факторів, що носять по відношенню до нього внутрішній або зовнішній характер.

Недостатність виробничих ресурсів не дає можливості компанії ефективно втілювати стратегію, а також реалізовувати свої функції. Навпаки, за умови наявності та вмілого розпорядження ресурсами робота підприємства відзначається економічною мобільністю, тобто здатністю успішно маневрувати у сучасному динамічному середовищі.

Назарук О. М. наголошує на існуванні прямо пропорційної залежності економічного результату роботи підприємства від обсягів ресурсного забезпечення господарської діяльності. Слід також відмітити залежність матеріальних та нематеріальних ресурсів, залучених суб'єктами господарювання, від якості наявних у них трудових ресурсів, зокрема, рівня знань, досвіду, кваліфікації працівників. При цьому основним завданням, на вирішення якого спрямоване функціонування механізму ресурсного забезпечення підприємства, виступає мінімізація витрат, що із ним пов'язані. З

цією метою топ-менеджментом повинна бути розроблена схема раціонального використання витрат, вкладених у формування та використання виробничих ресурсів [1].

Механізм ресурсного забезпечення, крім основного завдання, також включає здійснення відмови від видів діяльності, що можуть виступати економічно недоцільними та які потребують додаткового залучення ресурсів; а також виділення конкурентних переваг, які передбачають вибір найбільш оптимальної структури ресурсного забезпечення. Реалізація поставлених цілей управління виробничими ресурсами робить необхідним використання комплексу методів тактичного, оперативного, стратегічного управління. До складових елементів зазначеного механізму відносяться дотримання принципів взаємодії, оптимізації, координації, збалансованості, контролю, прогнозування [2 Мельник].

Ефективне використання ресурсного потенціалу, яким володіють підприємства, опираються на певні методики ресурсних концепцій, що реалізуються у рамках стратегічного управління, і передбачають формування довгострокової програми діяльності фірми на ринку. При цьому необхідно не лише здійснювати вивчення ринку, а й аналізувати внутрішній потенціал фірми шляхом оцінювання її ресурсів та компетенції, на основі чого проводиться визначення най оптимальніших ринкових можливостей. Розглядаючи відмінності, що існують у структурі ресурсів, можна констатувати, що за допомогою використання різноманітних інтегральних методів учені роблять спроби підібрати так звані унікальні ресурси, властивості яких впливають на кінцевий процес формування конкурентоздатності даних ресурсів [2].

Мельник О. М. на базі проведеного уточнення наявних підходів до тлумачення категорії «ресурси підприємства» пропонує визначення, згідно якого ресурси розглядаються як активи, що контролюються підприємством, що дають змогу забезпечити реалізацію розробленої стратегії, володіють здатністю підвищити ефективність його роботи та забезпечують одержання ним додаткових конкурентних переваг [2].

При цьому слід акцентувати увагу на наступних ключових аспектах;

1) підприємство повинне здійснювати контроль за наявністю та використанням ресурсів, проводити пошук можливостей для їх оптимального використання;

2) ефективне управління ресурсами, які здійснюється з метою досягнення додаткових конкурентних переваг, передбачає отримання більшої суми прибутку, ніж у конкурентів, що досягається за рахунок володіння економічними рентами від використання наявних у компанії унікальних ресурсів, імітування яких утруднене чи взагалі неможливе.

Науковці наголошують на наявності зв'язку між поняттями «економічні ресурси» та «фактори виробництва». Якщо економічні ресурси виконують роль факторів виробництва тільки за умови перетворення їх на об'єкт ринкового обміну - товар чи послугу, то до факторів виробництва відносяться усі види ресурсів, які використовуються у виробництві та відіграють вирішальний вплив на результати господарської діяльності. Але при цьому до факторів виробництва включають те, що задіяне у виробничому процесі, а до ресурсів - запаси сировини, основні засоби, джерела та можливості чогось. Отже, узагальнюючи існуючі поняття, під ресурсами пропонується розуміти сукупність різноманітних засобів - інформаційних, трудових, фінансових і матеріальних, використання яких відкриває для підприємства змогу досягти запланованої ним мети із максимальною ефективністю [2].

Науковець Вовк І., досліджуючи поняття «ресурс», зазначає, що у широкому розумінні воно означає усе, що є необхідним для людини та організації для досягнення визначеної мети, забезпечення задоволення власних потреб, а також потреб об'єктів чи суб'єктів зовнішнього середовища. В економічній літературі ресурси розглядаються як сукупність різноманітних чинників - природних, організаційних, соціальних та виробничо-технічних. Досягнення ефективної роботи підприємства може бути забезпечене за умови правильного і творчого управління такими 5 основними елементами, що є притаманні будь-якій організації [4] (рис. 1.1).

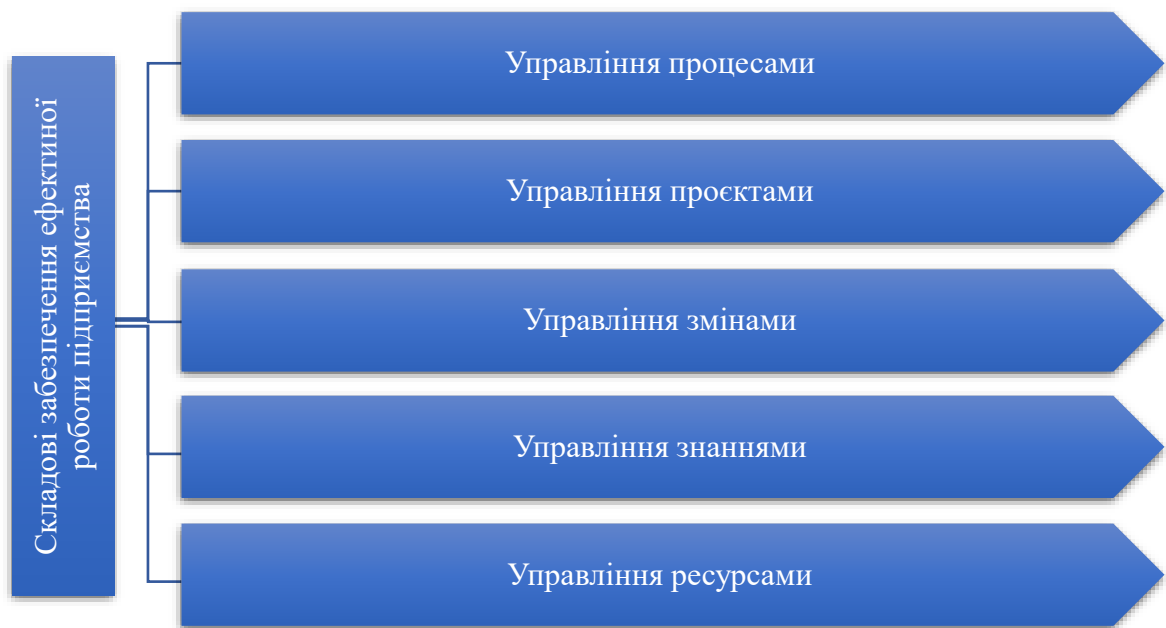


Рисунок 1.1 – Місце ресурсів у забезпеченні ефективної роботи підприємства (на основі [4])

Як зазначає Пілявський В. І., поняття «виробничий ресурс» відображає потенційні можливості елементів, що необхідні для забезпечення функціонування виробництва. При цьому виробничі ресурси підприємства виступають у якості потенційного джерела випуску продукції, що залучаються до процесу виробництва шляхом забезпечення єдності різноманітних факторів [3]. На ефективність використання виробничих ресурсів підприємства значною мірою впливає дієвість використовуваних підходів до управління їх споживанням. Підприємство при цьому розглядається як цілісна система, а не сукупність ізольованих між собою елементів. Звідси впливає необхідність управління ресурсозбереженням на підприємстві з використанням системного підходу, що передбачає:

- дослідження економічної сутності процесу управління ресурсозбереженням суб'єктів господарювання;
- узагальнення теоретичних і методичних засад управління ресурсозбереженням;

- проведення аналізу стану ресурсозбереження на підприємстві;
- виявлення резервів підвищення рівня ресурсозбереження;
- визначення ефективності втілення управлінських рішень щодо ресурсозбереження на підприємстві;
- розроблення рекомендації щодо удосконалення управління ресурсозбереженням;
- удосконалення методичних засад управління ресурсозбереженням, що забезпечується на базі складання комплексної програми;
- обґрунтування доцільності застосування та розроблення методичного підходу до моніторингу ресурсозбереження;
- розроблення методичного забезпечення мотивації персоналу до забезпечення ресурсозбереження на підприємстві [4].

1.2 Наукові засади класифікації виробничих ресурсів підприємства

Ефективне управління виробничими ресурсами відноситься до дуже важливих та складних завдань будь-якої організації. При цьому важлива роль при цьому відводиться класифікації ресурсів підприємства, яка має бути здійснена на основі урахування усіх можливих підходів щодо їх складу, що дасть змогу керівництву підприємства отримувати максимальний ефект від управління ними.

Типологія ресурсів підприємства, запропонована авторами [2] та [3], наведена на рис. 1.2. Як видно, при цьому пропонується здійснювати виокремлення наступних ознак поділу ресурсів:

- за типом участі у здійсненні фінансово-господарської діяльності підприємства;
- за об'єктами й суб'єктами;
- за типами використання переваг;
- за часовими параметрами переваг, а також характером традиційності;
- за типами ефективності;



Рисунок 1.2 - Типологія ресурсів підприємства (сформовано автором згідно [2], [3])

- за можливістю контролю, здатністю урахування потреби в ресурсах;
- поділ згідно позиції, висвітленої теорією здійснення трансакційних витрат;
- поділ згідно принципів системного підходу [2], [3].

Наукова економічна література подає також інші різноманітні підходи до класифікації виробничих ресурсів, що базується на використанні різноманітних критеріїв. Зокрема, за ознакою відтвореності виробничих ресурсів їх можна поділяти на:

- а) відтворювальні (флора, фауна, ґрунти, водні ресурси, людина);
- б) невідтворювальні [1].

Згідно позиції Вовк І., загальна класифікація ресурсів передбачає застосування наступних класифікаційних ознак (рис. 1.3).

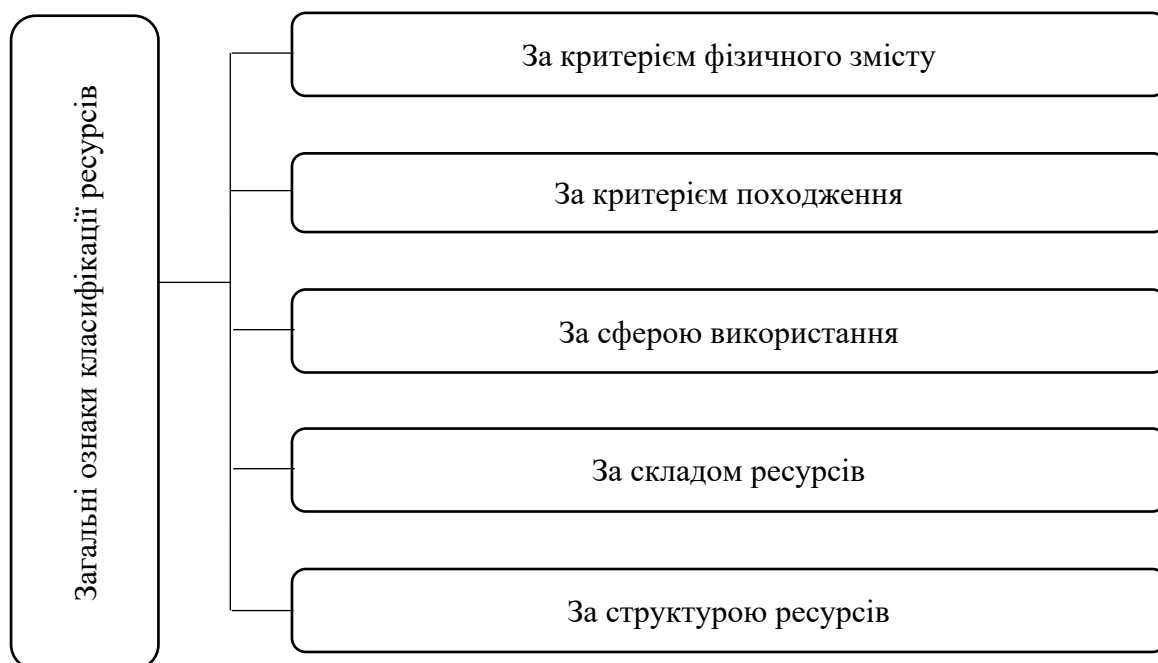


Рисунок 1.3 – Загальні ознаки класифікації ресурсів (згідно джерела [4])

Зокрема, дана класифікація передбачає виокремлення за даними ознаками таких видів ресурсів:

- 1) за критерієм фізичного змісту - матеріальні, інформаційні, людські й фінансові;

- 2) за походженням - вторинні й первинні;
- 3) за сферою використання - у сфері обігу й у сфері виробництва;
- 4) за складом ресурсів - матеріальні, природні, фінансові, трудові;
- 5) за структурою - продукти праці, засоби праці та предмети праці, які використовуються [4].

Матеріальні ресурси відносяться до найбільших груп ресурсів, якими володіють підприємства. Процес їх використання передбачає трансформування в матеріальні витрати, а рівень їх витрачання може бути встановлений за допомогою спеціальної системи показників, до складових яких відносяться показники ефективності їх використання і які відображають наступні показники (рис. 1.4).

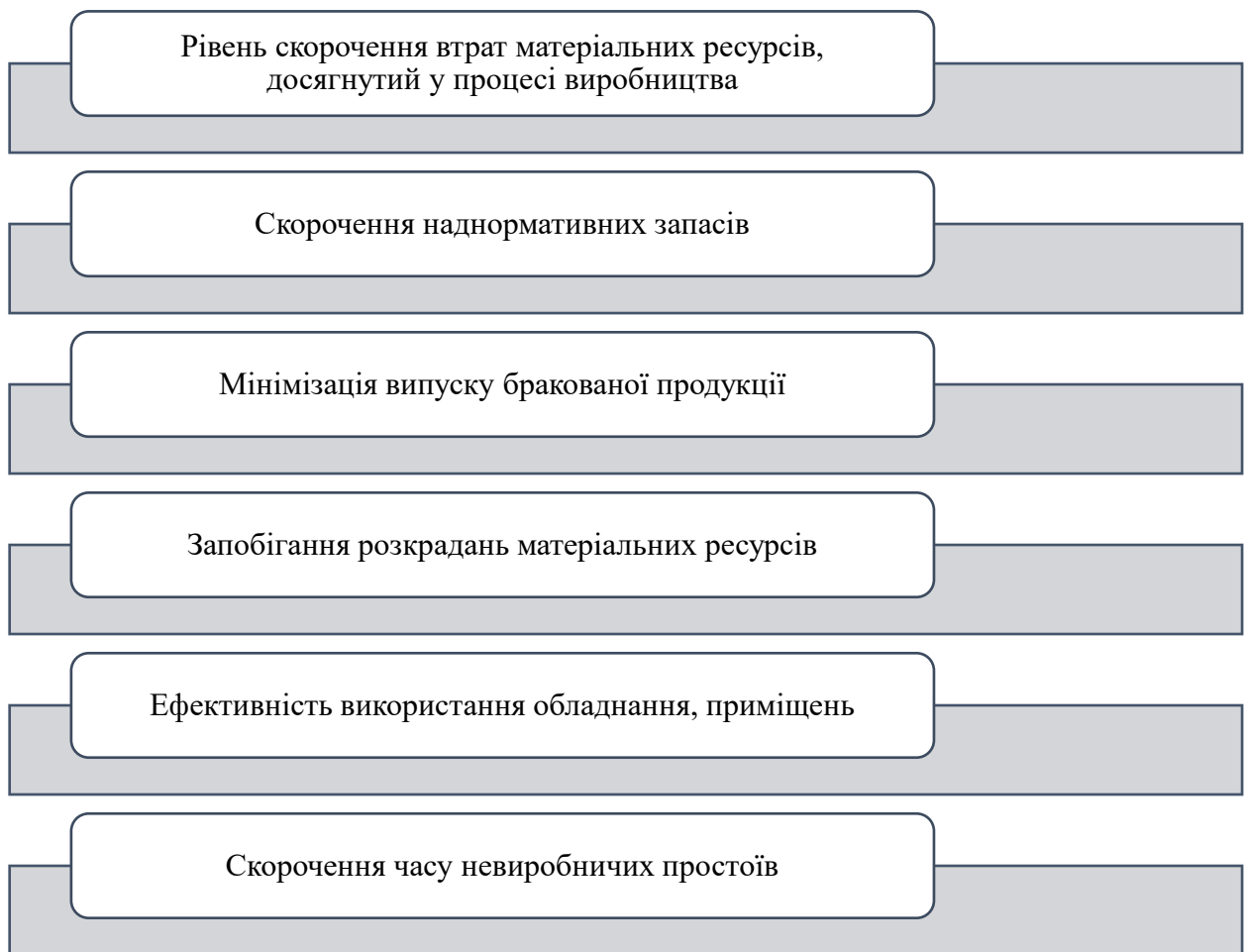


Рисунок 1.4 – Показники ефективності управління матеріальними ресурсами (згідно джерела [2])

Завдання системи управління матеріальними ресурсами полягає в забезпеченні підтримання і досягнення його головної мети, що полягає у досягненні постійної відповідності їх застосування цілям діяльності підприємства, а також використання наявного їх потенціалу за допомогою прийняття ефективних управлінських рішень. Управління трудовими ресурсами підприємства відноситься до важливих функцій менеджменту. Ефективне використання трудових ресурсів передбачає:

- максимально дієве використання навичок і знань персоналу, розвиток його здатності до новаторського мислення;
- мінімізація втрат робочого часу, зменшення невиробничих простоїв;
- розвиток професійних якостей працівників, що може досягатися шляхом підвищення їх кваліфікації, організації стажувань, проведення тренінгів, семінарів;
- формування сприятливих умов праці [2].

Обсяги витрат на формування трудових ресурсів можуть бути виражені як у натуральних одиницях, так і у формі вартісних показників, зокрема, таких як: витрати на заробітну плату, преміювання, виплати матеріальних допомог, страхових внесків, вихідної допомоги, вкладення коштів у перепідготовку й підвищення кваліфікації, а також витрати, які виникають у зв'язку із наявністю плинності персоналу тощо [2].

Використання інформаційних ресурсів ставить за мету максимально ефективно використання наявної у підприємства інформації для проведення удосконалення управління ресурсами, що дозволяє досягнути поставлені цілі. При цьому до основних проблем, які можуть виникати у процесі використання зовнішньої інформації, можна віднести наступні:

- недостовірність інформації;
- частковість інформації;
- суперечливість інформації;
- різномірність інформації;
- надмірність інформації [2].

Використання фінансових ресурсів фірми спрямоване на досягнення максимально можливої суми прибутку, який планується отримати на одиницю фінансових ресурсів, що вкладені нею у процес виробничо-господарської діяльності.

Також існує концепція, згідно з якою виділяються такі види елементів, що входять до складу сукупності ресурсів:

1) кадрові ресурси, які включають демографічний і кваліфікаційний склад працівників, їх інтелектуальний капітал, прагнення удосконалення, набуття нових знань;

2) технологічні ресурси, що передбачають сукупність технологій, наукових розробок, конкурентоспроможних ідей тощо;

3) технічні ресурси, зокрема, матеріали, виробничі потужності, різноманітне устаткування та ін.;

4) ресурси, якими відзначається організаційна структура системи управління, і які включають гнучкість і характер керуючої системи, певну швидкість, з якою відбувається проходження керуючих впливів та ін.;

5) фінансові ресурси (стан активів, власний та позиковий капітал, наявність кредитних ліній, ліквідність активів тощо);

6) просторові ресурси, що передбачають наявність виробничих приміщень підприємства, визначеної його території і комунікацій, розміщених об'єктів нерухомості тощо;

7) інформаційні ресурси, що містять інформацію певної кількості та якості, що стосується внутрішнього й зовнішнього середовища, наявних каналів її поширення, здатність до розширення інформаційної бази, зростання -- вірогідності та ін. [4].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ

ТОВ «ВКП «ВАТРА»

2.1 Техніко-економічна характеристика досліджуваного товариства

ТОВ «ВКП «ВАТРА» було зареєстровано 13 січня 1995 року. Величина статутного капіталу досліджуваної юридичної особи дорівнює 30 тис. грн. Функції керівника даного товариства виконує Регейло Петро Миколайович.

Код ЄДРПОУ цього підприємства - 13747522.

ТОВ «ВКП «ВАТРА» розміщене у м. Тернопіль, по вул. Микулинецькій, буд. 46.

Частка капіталу, що належить окремим власникам ТОВ «ВКП «ВАТРА», є наступною:

- 1) Каплун Лариса Степанівна – 19,72%;
- 2) Потюк Олександра Йосипівна – 18,54%;
- 3) Хориняк Володимир Григорович – 17,10%;
- 4) Яремчук Юрій Романович – 17,10%;
- 5) Щиренко Віктор Васильович – 9,27%;
- 6) Щиренко Василь Васильович – 9,27%;
- 7) Живчик Мирослав Орестович – 9,0%.

Основні види діяльності, що здійснюються ТОВ «ВКП «Ватра», відображено на рис. 2.1.

ТОВ «ВКП «Ватра» в основному спеціалізується на виготовленні сучасної світлотехнічної продукції, пропонуючи своїм споживачам ефективні, комфортні й енергоекономні джерела світла, виконуючи свою ринкову місію.

У зв'язку з початком повномасштабного вторгнення рф у 2022 році підприємство потрапило у непросте економічне становище, оскільки збут продукції був у значній мірі зорієнтований на споживачів за східної частини України, що призвело до виникнення збитків за цей період. Проте згодом, у

наступні роки, підприємству вдалося значно активізувати свою діяльність та знову вийти на рентабельний рівень роботи.

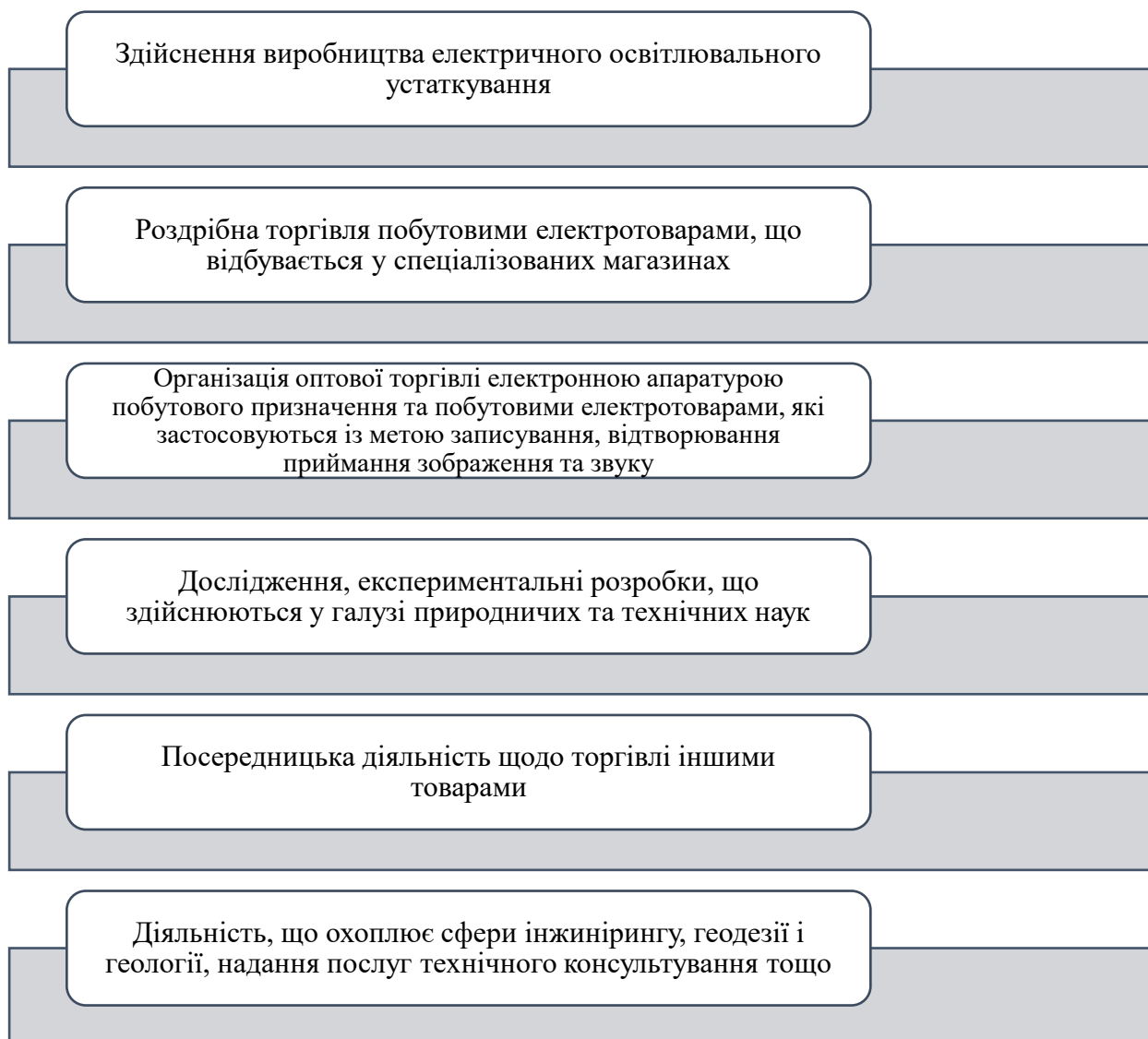


Рисунок 2.1 – Основні види діяльності, які здійснюються
ТОВ «ВКП «Ватра»

Виробництво та реалізація продукції ТОВ «ВКП «Ватра» включає:

- продукція загально-промислового призначення;
- світильники для вуличного освітлення;
- продукція спеціального призначення;
- вибухозахищена продукція;
- прожекторна продукція;

- ексклюзивна продукція;
- продукція спеціального призначення;
- вироби для транспортної інфраструктури;
- інші види продукції.

Успішність ТОВ «ВКП «Ватра» залежить від ефективності системи управління, її здатності забезпечувати не лише стабільність функціонування, досягнення поставлених цілей, а й розвиток компанії. У прийнятті ефективних стратегічних рішень даного товариства, забезпеченні його успішного функціонування, важлива роль відводиться роботі органів управління даної компанії. Адже забезпечення ефективного управління є невід'ємною частиною успішної діяльності ТОВ «ВКП «Ватра», оскільки від нього залежить напрямок, стійкість та швидкість розвитку компанії.

Розглянемо організаційну структуру ТОВ «ВКП «Ватра», яка відображає особливості побудови товариства, сформований ним організаційний механізм, спрямований на досягнення місії та цілей діяльності, що відображає структуру фірми, наявні взаємозв'язки між підрозділами підприємства та їх підпорядкованість один одному (рис. 2.2).

Організаційна структура управління ТОВ «ВКП «Ватра» передбачає наявність наступних органів. Загальні збори учасників даного світлотехнічного підприємства, що виступають найвищим органом управління ним, приймають основні, найбільш важливі рішення, до яких відносяться:

- зміни у Статуті товариства;
- затверджують основні планові показники діяльності;
- затвердження фінансових звітів;
- обрання керівних органів ТОВ «ВКП «Ватра» (правління, директора та ін.);
- звільнення з посад керівників найвищого рівня управління;
- прийняття стратегії діяльності компанії та інші.

Наглядова рада ТОВ «ВКП «Ватра» реалізує управління діяльністю цього підприємства й виконання рішень, які були ухвалені загальними зборами.

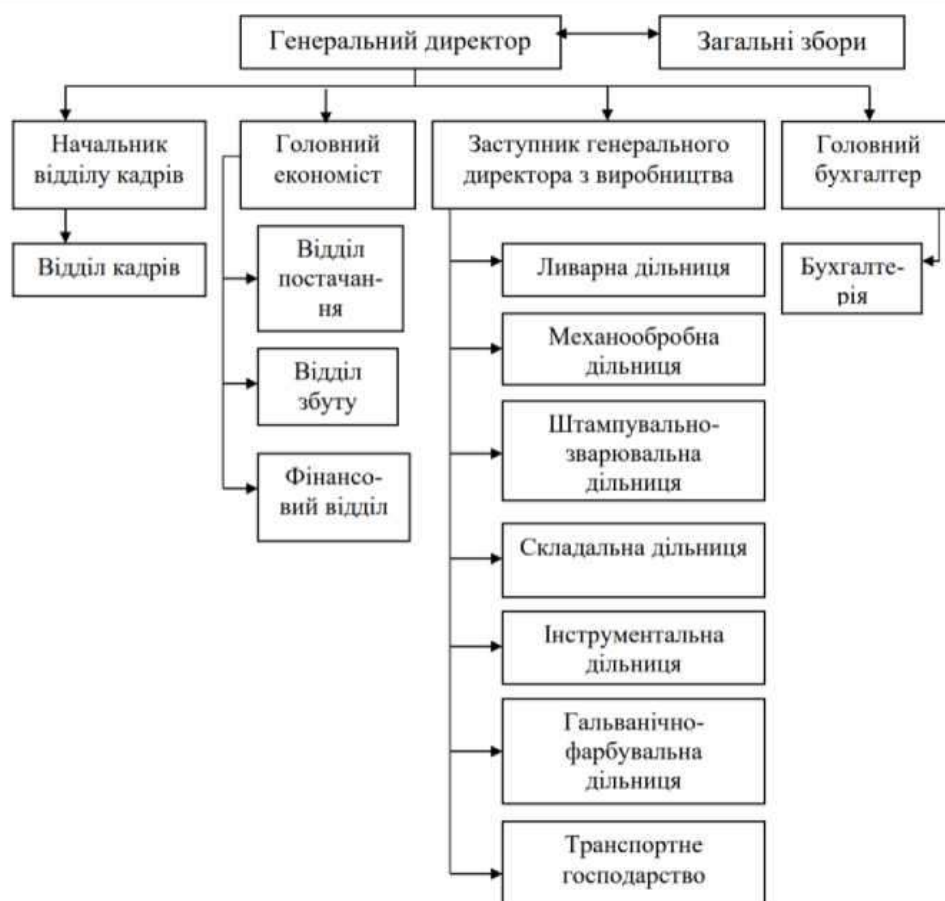


Рисунок 2.2 – Організаційна структура управління ТОВ «ВКП «Ватра»

Генеральний директор ТОВ «ВКП «Ватра» є виконавчим органом, що відповідає за керівництво діяльністю компанії, зокрема:

- реалізацію стратегічних планів, що були затверджені загальними зборами й правлінням ТОВ;
- організація поточної діяльності підприємства, нагляд за нею;
- контроль за виконанням прийнятих рішень, завдань тощо.

У своїй діяльності генеральний директор підзвітний загальним зборам підприємства.

Учасники досліджуваного товариства несуть фінансову відповідальність, що обмежена обсягом внесених кожним із них вкладів, що були здійснені до Статутного капіталу фірми. Вони зобов'язуються дотримуватися вимог статуту ТОВ «ВКП «Ватра», а також вимог чинного законодавства, що регулює діяльність товариства.

Оргструктура даного товариства відноситься до структур лінійно-функціонального типу. До її переваг відносяться такі:

- поєднання переваг лінійних і функціональних оргструктур;
- можливість забезпечення високої оперативності прийняття управлінських рішень;
- забезпечення персональної відповідальності керівника кожного рівня управління ТОВ «ВКП «Ватра» за результати його діяльності;
- здатність до швидкої реалізації управлінських рішень завдяки ієрархічності даної структури;
- можливість професійного вирішення завдань працівниками функціональних служб ТОВ «ВКП «Ватра» [5].

До недоліків лінійно-функціональної структури, яка використовується у діяльності ТОВ «ВКП «Ватра», віднесено:

- певна складність регулювання взаємодії між лінійними та функціональними керівниками;
- розпорошення відповідальності;
- можливість виникнення опору здійсненню організаційних змін;
- дублювання управлінських функцій;
- можливе спотворення інформації при її обігу від функціональних керівників підприємства до лінійних [5].

Світлотехнічна продукція ТОВ «ВКП «Ватра» реалізується багатьом категоріям споживачів, основними з яких виступають:

- а) підприємства різних галузей промисловості, зокрема, газової, металургійної, добувної (шахти, рудники), нафтохімічної тощо;
- б) територіальні громади, держадміністрації;
- б) підприємства, які обслуговують роботу транспортної інфраструктури:
 - АТ “Українська залізниця”;
 - КП “Харківський метрополітен”;
 - Державне агентство автомобільних доріг України;
 - КП «Київпаstrans»;
 - експлуатаційні вагонні депо та інші;

в) підприємства, які забезпечують функціонування енергетичної сфери та комунального господарства, що функціонують у різних регіонах нашої країни: ДП НАЕК «Енергоатом»; «Міськсвітло», «Міськбуд», «Електромонтаж» тощо.

г) заклади культури та спорту у різних регіонах України:

- КП «Міський стадіон»;
- палаци культури;
- палаци спорту тощо;

д) культові організації (церкви);

е) інші організації.

ТОВ «ВКП «Ватра» також реалізує споживачам продукцію закордонним споживачам, зокрема, у таких країнах: Польща, Казахстан, Молдова, Узбекистан тощо.

На сьогоднішній день ринок світлотехнічної продукції відзначається високим рівнем конкуренції з боку зарубіжних та вітчизняних фірм. Зокрема, до основних вітчизняних конкурентів ТОВ «ВКП «Ватра» (виробників продукції) відносяться:

- ТОВ «Завод Світлотехніка» (місто Запоріжжя);
- ТОВ «Шредер» (місто Тернопіль);
- ТОВ «Електротехнічна компанія ЄВРОСВІТЛО» (місто Київ);
- ТОВ «ВП «ДЕБОРА-ЕЛЕКТРО» (м. Дніпро);
- компанія «Системи енергозбереження та освітлення» (місто Львів);
- компанія «Ecolux»;
- компанія LRC (м. Київ);
- інші конкуренти.

У ролі конкурентів ТОВ «ВКП «Ватра» також виступають компанії, що самі не є виробниками освітлювальних приладів, проте спеціалізуються на торгівлі ними. До них можна віднести:

- ТОВ «Космос Лайтінг Україна» (місто Одеса);
- ТОВ «Українська Світлотехнічна Компанія» (місто Дніпро);
- компанія «Еколайт Україна»;

- ПП НВК «ФОБЕСТ» (м. Запоріжжя) тощо.

Основні показники, що характеризують виробничо-господарську діяльність ТОВ «ВКП «Ватра», наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 - Фінансові показники виробничо-господарської діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» за 2023-2024 рр.

Найменування показника	2023 рік (тис. грн.)	2024 рік (тис. грн.)	Відхилення 2024 р. до 2023 р.	
			абсолютне (тис. грн.)	відносне (%)
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	45313	40898	-4415	-9,7
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	36485	30174	-6311	-17,3
Валовий прибуток	8828	10724	1896	21,5
Інші операційні доходи	4835	6717	1882	38,9
Адміністративні витрати	5395	6823	1428	26,5
Витрати на збут	1464	1881	417	28,5
Інші операційні витрати	4807	6930	2123	44,2
Прибуток від операційної діяльності	1997	1807	-190	-9,5
Інші витрати	359	69	-290	-80,8
Прибуток до оподаткування	1638	1738	100	6,1
Податок на прибуток	295	313	18	6,1
Чистий прибуток	1343	1425	82	6,1

У результаті аналізування даних табл. 2.1 робимо наступні висновки. Результати роботи підприємства у 2023-2024 роках засвідчили скорочення суми чистого доходу даного товариства, що був одержаний від реалізації виробленої продукції та послуг, на 4 млн. 415 тис. грн. (на 9,7%). Собівартість реалізованої продукції ТОВ «ВКП «Ватра» також суттєво знизилася – на 6311 тис. грн. (17,3%).

Те, що зниження собівартості продукції товариства у 2024 році в абсолютному та відносному вираженні випереджувало падіння чистого доходу, призвело до того, що у 2024 році відбулося зростання валового прибутку досліджуваного світлотехнічного підприємства на 1896 тис. грн. (21,5%).

Інші операційні доходи ТОВ «ВКП «Ватра» у 2024 році зросли на 1882 тис. грн. (38,9%).

При цьому також у компанії відбулося збільшення сум:

- адміністративних витрат - на 1428 тис. грн., що складало 26,5%;
- витрат на збут - на 417 тис. грн., що становило 28,5%;
- інших операційних витрат - на 2123 тис. грн., або 44,2%.

У результаті вище розглянутої динаміки показників у ТОВ «ВКП «Ватра» у 2024 році спостерігалось падіння суми прибутку від операційної діяльності на 190 тис. грн. (9,5%), у результаті чого він складав 1 млн. 807 тис. гривень.

Інші витрати підприємства за період 2024 р. до суми попереднього періоду зменшилися на 290 тис. грн., або на 80,8%.

Прибуток до оподаткування ТОВ «ВКП «Ватра» у 2024 році зріс на 100 тис. грн. до рівня 2023 року, тобто на 6,1%, що є позитивним. При цьому кінцевий фінансовий результат роботи даного світлотехнічного підприємства за період 2023-2024 роки був позитивним та дещо зріс за останній досліджуваний період, а саме на 82 тис. грн. (на 6,1%).

Величину та зміни операційних витрат ТОВ «ВКП «Ватра» за період 2023-2024 рр. відображено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Величина та зміни операційних витрат ТОВ «ВКП «Ватра»
(тис. грн.)

Назва статті	Роки		Відхилення 2024 р. до 2023 р.	
	2023 (тис. грн.)	2024 (тис. грн.)	абсолютне +, - (тис. грн.)	відносне, %
Матеріальні затрати	27593	22442	-5151	-18,7
Витрати на оплату праці	7564	10525	2961	39,1
Відрахування на соціальні заходи	1457	1919	462	31,7
Амортизація	844	946	102	12,1
Інші операційні витрати	2618	2816	1198	45,8
Разом	40076	38648	-1428	-3,6

З таблиці 2.2 можна простежити, що загальна сума операційних витрат ТОВ «ВКП «Ватра» в 2024 році зменшилася на 1428 тис. грн., або на 3,6%, що є позитивним для цього товариства. Це збільшення відбулося за рахунок падіння суми матеріальних затрат товариства протягом досліджуваного періоду - на 5 млн. 151 тис. грн., або на 18,7%. У той же час відзначалося збільшення величини усіх інших статей витрат, зокрема: витрати на оплату праці – на 2 млн. 961 тис. грн. (на 39,1%), відрахувань на соціальні заходи – на 462 тис. грн. (на 31,7%), амортизації – на 12,1 тис. грн. (12,1%), інших операційних витрат – на 1198 тис. грн. (на 45,8%).

2.2 Аналіз забезпечення діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» виробничими ресурсами та ефективності їх використання

При здійсненні своєї господарської діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» має у своєму розпорядженні та використовує різні види майна, що перебувають у матеріальній та нематеріальній формі. Використання активів націлене на отримання економічних вигод у майбутньому. За економічним змістом активи

підприємства включають необоротні та оборотні активи.

Дані аналізування динаміки активів ТОВ «ВКП «Ватра» за 2023-2024 рр. відображено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Аналізування динаміки активів ТОВ «ВКП «Ватра» за 2022-2023 рр.

Активи	Роки		Абсолютне відхилення, (тис. грн.)	Відносне відхилення, %
	2023 (тис. грн.)	2024 (тис. грн.)		
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи	-	-	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	-	-	-	-
Основні засоби	10520	10148	-372	-3,5
Первісна вартість	24874	25054	180	0,7
Знос	14354	14906	552	3,8
Усього за розділом I	10520	10148	-372	-3,5
II. Оборотні активи				
Запаси:	3892	4146	254	6,5
у тому числі готова продукція	1220	1088	-132	-10,8
товари	11	-	-11	-100,0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	7268	13967	6699	92,2
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	319	232	-87	-27,3
з бюджетом	7	31	24	342,8
Інша поточна дебіторська заборгованість	14	10	-4	-28,6
Гроші та їх еквіваленти	6221	1063	-5158	-82,9
Витрати майбутніх періодів	8	27	-19	-237,5
Інші оборотні активи	44	45	1	2,3
Усього за розділом II	17773	19521	1748	9,8
Баланс	28293	29669	1376	4,9

Згідно даних табл. 2.3, проведений аналіз динаміки активів ТОВ «ВКП «Ватра» за 2022-2023 рр. показує, що у 2024 році порівняно із 2023 р. відбулося збільшення суми активів досліджуваного товариства на 1376 тис. грн., або на 4,9%, що є позитивним.

При цьому сума необоротних активів ТОВ знизилася на 372 тис. грн., (на 3,5%), а сума оборотних активів, навпаки, зросла на 1748 тис. грн. (на 9,8%).

Важливою складовою успішної виробничо-господарської діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» є забезпечення його потреб у сучасних основних засобах. Динаміка основних засобів цього товариства у 2023-2024 рр. (станом на кінець року) відображена на рис. 2.3.

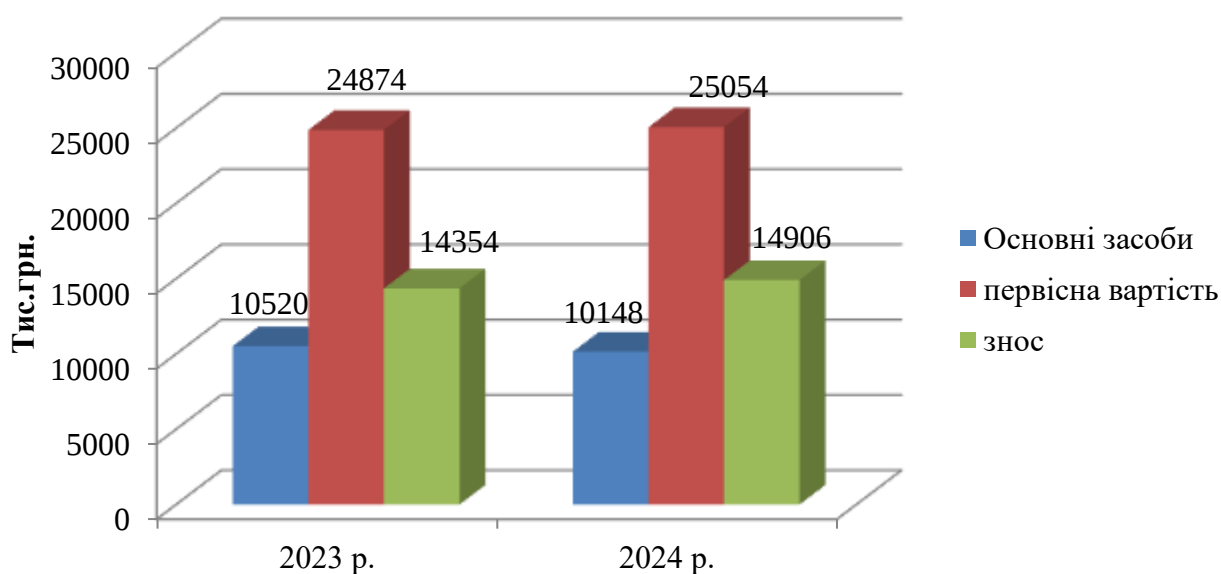


Рисунок 2.3 - Динаміка основних засобів ТОВ «ВКП «Ватра» у 2023-2024 рр.

Як видно з даних рис. 2.3, первісна вартість основних засобів ТОВ «ВКП «Ватра» (станом на кінець року) у 2024 р. незначно зросла порівняно з 2023 р., а саме на 180 тис. грн. (на 0,7%). Вартість зносу основних засобів також дещо збільшилася – на 552 тис. грн. (на 3,8%), а їх залишкова вартість впала на 372 тис. грн. (на 3,5%).

Також необхідно провести оцінювання стану основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра». Для цього простежимо динаміку показників їх зношення та придатності протягом 2023 – 2024 рр. (рис. 2.4).

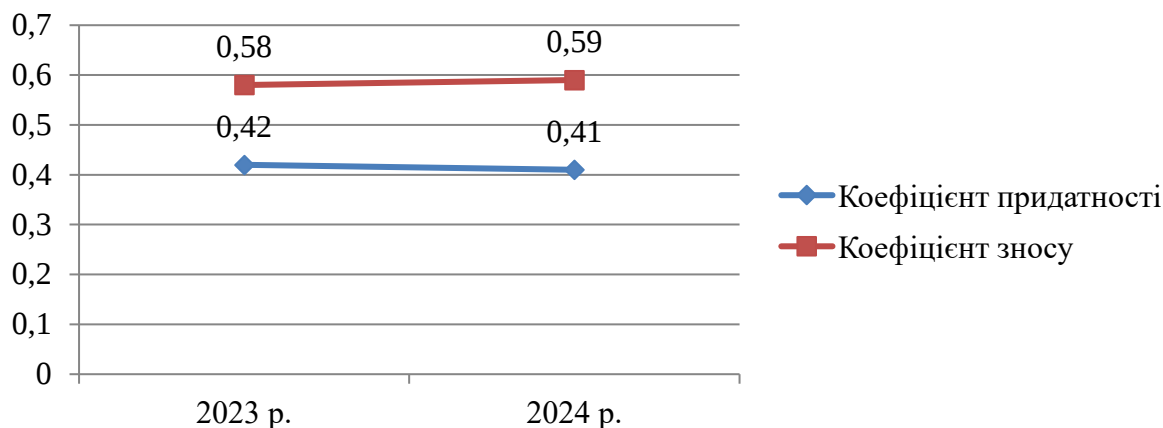


Рисунок 2.4 - Динаміка показників зношення і придатності основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр.

За даними рис. 2.4, величина показника зношення основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр. було вищим за значення показника їх придатності, що з негативної точки зору характеризує стан ОФ. При цьому за досліджуваний період значення коефіцієнта зносу зростало, а коефіцієнта придатності, навпаки, зменшувалося, що є небажаним для підприємства.

Оцінювання ефективності використання основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр. вимагає проведення розрахунків показників фондоддачі, фондомісткості, рентабельності основних фондів. Використання показника фондоддачі дозволяє виявити, яку суму вартості продукції компанії було виготовлено у розрахунку 1 грн., що була вкладена у середньому за рік у забезпечення потреб в основних виробничих фондах. Фондомісткість можна розрахувати як показник, що є оберненим до попереднього.

Фондоозброєність праці ТОВ «ВКП «Ватра» можемо оцінити як показник, що обчислюється як відношення середньорічної суми вартості основних фондів даного товариства до середньої чисельності його працівників.

Дані результатів розрахунків та динаміки показників ефективності

використання основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 років наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Дані розрахунку та динаміки показників ефективності використання основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр.

Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
			(+,-)	%
Річний випуск продукції (тис. грн.)	45313	40898	-4415	-9,7
Середньорічна вартість основних фондів (тис. грн.)	10806	10334	-472	-4,4
Кількість працівників, чол.	102	140	38	37,3
Фондовіддача основних фондів	4,2	4,0	-0,2	-4,8
Фондомісткість основних фондів	0,2	0,3	0,1	-50,0
Фондоозброєність основними фондами, тис. грн./ос.	105,9	73,8	-32,1	-30,3
Рентабельність основних фондів, %	12,4	13,8	1,4	11,3

З табл. 2.4 робимо висновок, що в 2024 році фондовіддача основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» зменшилася на 0,2 (на 4,8%) порівняно із 2023 роком, фондомісткість при цьому відповідно збільшилася на 0,1 (50,0%). Зменшення фондовіддачі та збільшення фондомісткості є негативним явищем на підприємстві.

Слід зауважити, що у 2024 році відбулося падіння фондоозброєності праці на ТОВ «ВКП «Ватра» порівняно із 2023 роком на 32,1грн./особу, або на 30,3%, що саме по собі є негативним чинником й свідчить про погіршення забезпечення працівників ОФ. Дана тенденція була зумовлена значним збільшенням кількості працівників даного світлотехнічного підприємства (на 38 чоловік, або на 37,3%).

Рентабельність основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» була позитивною та відзначалася тенденцією до зростання, що є позитивним.

Показники середньої заробітної плати та продуктивності праці ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр. відображені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Показники середньої заробітної плати та продуктивності праці працівників на ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр.

Показники	2023 рік	2024 рік	Відхилення	
			(+,-)	%
1. Річний випуск продукції (тис. грн.)	45313	40898	-4415	-9,7
2. Кількість працівників, осіб	102	140	38	37,3
3. Кількість робітників, осіб	68	93	25	36,8
4. Середня заробітна плата (тис. грн.)				
- працівника	13,9	14,5	0,6	4,3
- робітника	10,2	10,8	0,6	5,9
5. Продуктивність праці (тис. грн./особу)				
- працівника	444,2	292,1	-152,1	-34,2
- робітника	666,4	439,8	-226,6	-34,0

Отже, у 2024 році на підприємстві відбулося зростання середньої заробітної плати персоналу, а продуктивність праці одного працівника ТОВ «ВКП «Ватра» у 2024 році знизилася на 152,1 тис. грн. або на 34,0%, а робітника – на 226,6 тис. грн/особу, або на 34,0%, що говорить про негативну тенденцію ефективності використання трудових ресурсів.

Розрахунок та динаміку показників, які були використані нами для оцінювання ефективності використання матеріальних ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр., наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Дані розрахунку та динаміки показників ефективності використання матеріальних ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 років

Показники	2023 р.	2024р.	Абсолютне відхил.	Відносне відхилення, %
1. Річний випуск продукції товариства (тис. грн.)	45313	40898	-4415	-9,7
2. Матеріальні витрати (тис. грн.)	27593	22442	-5151	-18,7
3. Всього операційних витрат підприємства (тис. грн.)	40076	38648	1428	-3,6
3. Частка матеріальних витрат у складі операційних витрат (%)	68,9	58,1	-10,8	-15,7
4. Матеріаловіддача (р.1 : р.2)	1,6	1,8	0,2	12,5
5. Матеріаломісткість (р.2: р.1)	0,6	0,5	-0,1	-16,7

Аналізування динаміки показників використання матеріальних ресурсів «ВКП «Ватра» (табл. 2.16) показує, що у 2024 році відбулося скорочення частки матеріальних витрат в складі операційних витрат даного товариства на 10,8%. Також за вказаний період показник матеріаловіддачі зріс на 0,2 (на 12,5%), і це говорить про тенденцію до покращення використання матеріальних ресурсів підприємства. Показник матеріаломісткості при цьому відповідно знизився на 0,1 (на 16,7%) що є позитивним.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧИХ РЕСУРСІВ ТОВ «ВКП «ВАТРА»

3.1 Напрями покращення формування та використання трудових ресурсів підприємства шляхом впровадження посади менеджера з персоналу

Слід враховувати, що трудові ресурси виступають у якості одного з ключових чинників функціонування ТОВ «ВКП «Ватра», так як від ефективності їх використання залежить продуктивність роботи досліджуваного підприємства, його здатність адаптуватися до змін, а також рівень ринкової конкурентоспроможності. Даний ресурс є дуже складним та багатограним, саме він найбільше впливає на успішність функціонування організації у сучасному середовищі. Можна виділити деякі основні аспекти, що визначально впливають на ефективність трудової діяльності персоналу ТОВ «ВКП «Ватра»:

- формування системи стратегічного планування кадрів. Це вимагає проведення аналізу наявних та майбутніх потреб у персоналі ТОВ «ВКП «Ватра», виявлення шляхів розвитку кар'єри та забезпечення реалізації можливостей просування по службі. Це забезпечує передумови для утворення стабільного кадрового резерву, мінімізує ризик втрати необхідних фахівців через їх плинність, забезпечує ефективну підготовку нових кадрів;
- рівень компетентності персоналу, а саме сукупності набутих ним професійних знань, умінь і навичок, якими володіють працівники. Він визначає здатність персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» ефективно досягати виконання поставлених завдань, знаходити оптимальні рішення у процесі роботи;
- мотивація працівників, яка безпосередньо чинить дію на продуктивність на націленість на досягнення високих результатів. Від рівня мотивації залежить виявлення ініціативності, активності, використання творчого підходу, залученість персоналу, що формує загальні показники роботи компанії;

- інноваційний характер персоналу, його здатність до генерації нових ідей, творчого мислення, креативності, що забезпечує інноваційність діяльності організації, забезпечуючи підвищення конкурентних переваг. Саме цей аспект виступає передумовою успішного впровадження нових послуг і продуктів;

- здатність швидко адаптуватися до динамічних умов середовища, що включає у себе гнучкість роботи працівників відповідно до нових вимог сучасних технології та ринкових викликів;

- здатність кадрів до постійного навчання та розвитку, що виступає одним з ключових елементів нарощування кадрового потенціалу. Інвестування у розвиток своїх працівників позитивно впливає на загальну ефективність. Постійне навчання дозволяє сформувати висококваліфікований кадровий резерв організації, забезпечуючи стійкість ТОВ «ВКП «Ватра» в умовах динамічного середовища, відповідаючи на різноманітні виклики;

- рівень корпоративної культури ТОВ «ВКП «Ватра», що перебуває у взаємозв'язку із лояльністю працівників, і якому належить важлива роль у досягненні стабільності функціонування організації. Адже корпоративна культура - невід'ємна частина стійкості організації, яка дозволяє інтегрувати в компанію нових працівників, забезпечувати належний рівень мотивації у команді. Формування атмосфери, де забезпечується взаємна підтримка, обмін досвідом і знаннями формують сприятливий клімат у колективі та підвищують лояльність персоналу до даної організації.

З метою розроблення та втілення конкретних заходів щодо зростання ефективності формування та використання трудових ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра» пропонуємо впровадити на цьому підприємстві посаду менеджера з персоналу. Його діяльність буде сприяти формуванню сприятливих передумов для досягнення довгострокових цілей ТОВ «ВКП «Ватра», забезпечуватиме як можливість досягнення завдань організації, так і створення її позитивної репутації серед працівників і посиленню рівня готовості персоналу ефективно працювати на благо компанії.

Удосконалена організаційна структура управління досліджуваного товариства з врахуванням введення пропонованої посади зображена на рис. 3.1.

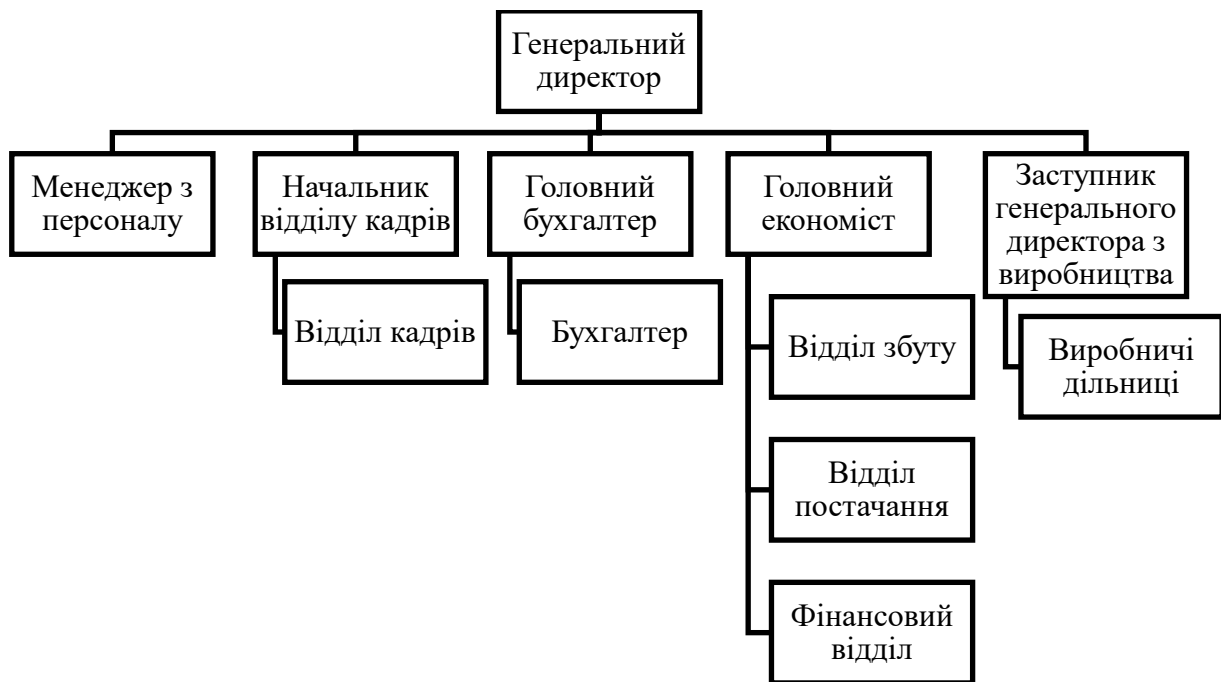


Рисунок 3.1 – Удосконалена організаційна структура управління ТОВ «ВКП «Ватра» після впровадження посади HR-менеджера

Головна мета роботи HR-менеджера ТОВ «ВКП «Ватра» буде полягати у реалізації завдань ефективної діяльності персоналу, що буде забезпечувати як потреби самої компанії, так і її працівників. Цей фахівець створюватиме умови для високої продуктивності на підприємстві, а також їх правильної взаємодії з існуючими в організації бізнес-процесами.

Уся робота HR-менеджера ТОВ «ВКП «Ватра» буде націлена на досягнення процвітання даної компанії. Даний фахівець буде здійснювати організацію процесів управління персоналом, нести відповідальність за задоволення потреб товариства у висококваліфікованих співробітниках з урахуванням їх професійних та особистісних якостей, а також використання персоналу товариства.

Важливим напрямом роботи менеджера з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» виступатиме процес наймання нових працівників, включаючи аналізування

потреби в працівниках, розроблення профілів вакансій, їх регулярне оновлення, розроблення планів потреби у персоналі, підбір кандидатів на посади, формування профілю бажаного кандидата, укладання угод із рекрутинговими агентствами, аналізування поданих резюме, проведення співбесід із кандидатами, оцінювання їх компетенцій та відповідності із потребами досліджуваного товариства, формування кадрового резерву.

HR-менеджер також повинен здійснювати аналіз ринку праці, оцінювання рівня оплати й компенсацій, що пропонуються іншими спорідненими компаніями, розроблення й впровадження систем мотивації у товаристві, організацію процесів навчання й розвитку працівників, забезпечує процеси стимулювання та утримання персоналу тощо.

Менеджер з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» забезпечуватиме контроль за виконанням завдань, координацію взаємодії з іншими підрозділами товариства, розробляти стратегію розвитку команди. Даний фахівець забезпечуватиме керівництво відносинами, що формуються у колективі працівників, розроблятиме стратегію їх мотивації, напрями вирішення конфліктних ситуацій, а також організовуватиме дотримання трудового законодавства, а також внутрішніх правил трудового розпорядку.

Менеджер з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» також здійснюватиме керівництво системою винагороди працівників, зокрема, у сфері впровадження справедливої системи винагород за результати праці. Плануємо, що зусилля працівника на запропонованій нами новій посаді будуть спрямовані на мотивацію і підтримання ентузіазму як в окремих працівників, так і команди загалом. Ефективне виконання завдань мотивації персоналу також істотно впливатиме на рівень плинності кадрів та задоволеність персоналу ТОВ «ВКП «Ватра». У ході цього запропонованим працівником буде здійснюватися розроблення мотиваційних програм, визначення систем оплати праці, формування бонусної системи, розроблення й впровадження системи преміювання на базі ключових показників ефективності, організацію корпоративних заходів, зокрема, виїздів, святкувань, тематичних вечірок. HR-

менеджер буде спрямовувати свої зусилля на створення привабливих умов праці, а це, у свою чергу, сприятиме підвищенню лояльності, прихильності працівників до даної компанії.

Функції менеджера з персоналу у сфері навчання, забезпечення кар'єрного зростання працівників охоплюватиме:

- розроблення й втілення програм навчання персоналу;
- організацію тренінгів, вебінарів, навчальних семінарів;
- моніторинг рівня професійного та особистісного зростання працівників;
- забезпечення кар'єрного розвитку персоналу;
- оцінювання результативності проведених заходів тощо.

Формування корпоративної культури ТОВ «ВКП «Ватра» буде передбачати створення в команді сприятливого соціально-психологічного клімату, формування системи корпоративних цінностей, зацікавленості працівників у досягненні спільних цілей та ін.

Менеджер з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» нестиме відповідальність за впровадження та використання інформаційних систем управління персоналом, забезпечуватиме створення та підтримання бази даних, що містять інформацію щодо працівників підприємства, їх кар'єрні плани, формуватиме та аналізуватиме звітність, що стосується персоналу.

Менеджер з персоналу повинен володіти певними технічними (hard skills) й особистими (soft skills) навичками, а також професійними знаннями, що буде відігравати ключову роль у його професії:

- знання з психології працівників;
- розуміння професійних якостей, потрібних певному спеціалісту для роботи на відповідній посаді;
- навички проведення співбесід, уміння зняти психічне напруження, заспокоїти й підтримати людину, налаштувати її на розмову;
- уміння здійснювати оцінювання ефективності праці;
- глибоке знання чинного трудового законодавства, правил ведення документації, що стосується персоналу;

- навички коучингу;
- комунікабельність, вміння забезпечувати високу ефективність спілкування, зокрема, ставити запитання, розуміти, слухати, чітко формулювати свою думку тощо;
- стресостійкість, уміння розв'язувати конфлікти;
- креативність при вирішенні нестандартних завдань;
- гнучкість і здатність адаптуватися до різних умов;
- організаторські здібності задля досягнення цілей управління персоналом;
- вміння ефективного збирання та аналізування інформації, всебічного розгляду різноманітних проблем;
- уміння ефективно керувати своїм часом та часом працівників компанії, автоматизувати управлінські процеси;
- здатність до системного мислення, вміння прогнозування наслідків рішень, розроблення стратегій управління персоналом.
- чуйність, відкритість та інші.

До позитивних аспектів посади менеджера з персоналу можна віднести наступне:

- дана професія регулює внутрішні процеси компанії, успішна діяльність менеджера сприяє розвитку фірми;
- високий рівень винагороди за роботу даного фахівця;
- наявність перспектив зростання і подальшого розвитку;
- можливість набуття у процесі роботи значних психологічних навиків при взаємодії із людьми різних типів;
- забезпечення постійного удосконалення HR-фахівцем у процесі діяльності своїх професійних навичок, вмінь та знань та ін.

Поряд з цим робота менеджера з персоналу може передбачати наявність сукупності проблемних моментів, зокрема:

- потреба спілкування з дуже великою кількістю різних осіб, що може втомлювати та емоційно виснажувати HR-менеджера;

- можливий ненормований робочий день, так як проведення співбесід переважно відбувається у неробочий час, зручний для кандидатів;
- наявність стресів у випадку розходження позиції HR-менеджера з думною керівника підприємства, необхідності пошуку персоналу у дуже жорсткі терміни тощо;
- необхідність прийняття у певних випадках непростих рішень, зокрема, щодо звільнення або відмови при прийомі на роботу, а це може вплинути на долю конкретних людей;
- необхідність вирішувати інколи дуже напружені й конфліктні ситуації;
- потрібно бути готовими до нерідких дискусій із керівництвом підприємства щодо рішень, які стосуються персоналу;
- великий рівень відповідальності, тому що від роботи менеджера з персоналу залежить розвиток компанії, так як прийняті рішення можуть призвести негативних наслідків для товариства та його працівників. Розрахунок капітальних витрат, які ТОВ «ВКП «Ватра» повинне спрямувати на впровадження посади менеджера з персоналу, відображено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1 – Розрахунок капітальних витрат ТОВ «ВКП «Ватра» на впровадження посади менеджера з персоналу

Назва статей витрат	Кількість, шт.	Ціна, тис. грн.	Сума, тис. грн.
1. Ноутбук	1	36,0	36,0
2. Програмне забезпечення	-	38,0	38,0
3. Багатофункціональний пристрій професійний	1	32,0	32,0
4. Стіл, крісло (комплект)	1	22,0	22,0
5. Шафа для документів	1	7,1	7,1
6. Інші витрати	-	-	15,0
Всього			150,1

Отже, капітальні витрати ТОВ «ВКП «Ватра» на впровадження посади менеджера з персоналу дорівнюють 150,1 тис. грн.

Заробітна плата менеджера з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» планується на рівні 25500 грн.

Знайдемо річну суму витрат, що необхідні для виплати заробітної плати HR-менеджера, використавши формулу:

$$P_{\text{Зм.п.}} = M_{\text{Зм.п.}} * K_{\text{м.р}}, \quad (3.1)$$

де $P_{\text{Зм.п.}}$ – річна сума витрат на виплату заробітної плати HR-менеджера;

$M_{\text{Зм.п.}}$ – сума місячної заробітної плати пропонуваного фахівця;

$K_{\text{м.р}}$ – кількість місяців у році (12).

$$P_{\text{Зм.п.}} = 25500 * 12 = 306000 \text{ грн.}$$

Отже, річна сума витрат ТОВ «ВКП «Ватра» на виплату заробітної плати HR-менеджера складатиме 306000 грн.

Знайдемо суму нарахувань, які будуть сплачені товариством на заробітну плату пропонуваного фахівця ($H_{\text{з.п.}}$), за формулою:

$$H_{\text{з.п.}} = P_{\text{Зм.п.}} * C_{\text{єсв}}, \quad (3.2)$$

де $C_{\text{єсв}}$ – ставка єдиного соціального внеску (22%).

Звідси нарахування на заробітну плату становитимуть:

$$H_{\text{з.п.}} = 306000 \text{ грн.} * 22\% : 100\% = 67320 \text{ грн.}$$

Окрім цього, поточні річні витрати на впровадження посади менеджера з персоналу згідно наших прогнозів включатимуть:

- витрати на канцелярське приладдя, папір, фарбу для принтера та інші розхідні матеріали у сумі 25800 грн.;

- витрати за споживання електроенергії - 5800 грн.;

- витрати на навчання та підвищення кваліфікації персоналу - 68 тис. грн.

Відобразимо суму цих витрат у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Прогнозовані річні поточні витрати ТОВ «ВКП «Ватра» на функціонування посади менеджера з персоналу

№ п/п	Статті витрат	Сума, тис. грн.
1.	Заробітна плата HR-менеджера	306,0
2.	Нарахування на заробітну плату	67,3
3.	Канцелярське приладдя, розхідні матеріали	25,8
4.	Електроенергія	55,8
5.	Навчання та підвищення кваліфікації персоналу	68,0
6.	Інші витрати	75,0
	Всього	597,9

Згідно даних табл. 3.2, прогнозовані річні поточні витрати ТОВ «ВКП «Ватра» на функціонування посади менеджера з персоналу будуть рівні 597,9 тис. грн.

Тоді загальна сума витрат ТОВ «ВКП «Ватра» у разі впровадження посади менеджера з персоналу буде рівна:

$$150,1 + 597,9 = 748,0 \text{ тис. грн.}$$

Ми прогнозуємо, що у разі впровадження посади менеджера з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» зможе досягнути приросту продуктивності праці працівників, що дасть змогу збільшити обсяги виробництва й реалізації продукції товариства на 3%, тобто:

$$40898 \times 0,03 = 1226,9 \text{ тис. грн.}$$

Тоді економічний ефект (ЕФм.п.) від запропонованого заходу може бути знайдений за формулою:

$$\text{ЕФм.п.} = \text{Рм.п.} - \text{Зм.п.},$$

де Рм.п. – результат від впровадження посади менеджера з персоналу;

Зм.п. – затрати товариства на введення цієї посади.

Вихідні показники та результати розрахунку суми економічного ефекту від введення на ТОВ «ВКП «Ватра» посади менеджера з персоналу показано у табл. 3.3.

Таблиця 3.3 - Вихідні показники та результати розрахунку суми економічного ефекту від введення на ТОВ «ВКП «Ватра» посади менеджера з персоналу

Назва показника	Значення
1. Загальна сума витрат на введення посади (тис. грн.)	748,0
2. Прогнозний приріст продуктивності виробництва, %	3,0
3. Сума прогнозованого приросту обсягів виробництва й реалізації продукції (тис. грн.)	1226,9
4. Економічний ефект від заходу (тис. грн.)	478,0

Отже, у результаті впровадження на ТОВ «ВКП «Ватра» посади менеджера з персоналу прогнозується економічний ефект у сумі 478,0 тис. грн., що говорить про ефективність даного заходу.

3.2 Заходи з удосконалення управління запасами ТОВ «ВКП «Ватра» шляхом впровадження нового програмного забезпечення (на основі штучного інтелекту)

Важливим аспектом діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» є використання ефективної системи управління матеріальними запасами (сировини, матеріалів, товарів, напівфабрикатів, готової продукції). Слід враховувати, що витрати, які пов'язані з запасами, виступають вагомою складовою собівартості продукції, і тому процес управління запасами є надзвичайно важливим елементом системи управління підприємством. Відомо, що управління товарними запасами включає складний комплекс заходів, що націлені на забезпечення найкращого рівня обслуговування покупців за умови мінімізації поточних витрат, що виникають на утримування запасів.

У процесі створення та утримання запасів у досліджуваного товариства виникають різноманітні види витрат, що пов'язані із відволіканням фінансових засобів компанії на підтримання запасів; із утриманням складів, оплатою праці персоналу складу. Втрати, що пов'язані з відсутністю необхідних запасів, виникають у зв'язку із виникненням простоїв виробництва, втрат доходів й прибутку внаслідок недостатності товару при існуванні підвищеного попиту, втрат потенційних споживачів, а також витрат при закупівлі ресурсів дрібними партіями по вищих цінах.

У процесі вирішення завдання управління запасами ТОВ «ВКП «Ватра» необхідно забезпечити створення ефективної й надійної системи управління ними, що повинна бути націлена на забезпечення безперебійності виробництва продукції та реалізації у встановленій кількості за умови підтримання оптимальних обсягів запасів, їх структури та забезпеченні мінімізації витрат.

Вирішення завдання підвищення ефективності менеджменту запасів на ТОВ «ВКП «Ватра» у сучасних умовах неможливо досягнути без використання сучасних комп'ютерних систем та програмних комплексів. Вітчизняний ринок за останні роки відзначається наявністю значної кількості програмних засобів, які розроблені для забезпечення підвищення якості й ефективності процесів

виробництва та постачання споживачів.

Проте необхідно відмітити, що більшість тих програмних продуктів, які представлені на сучасному ринку, призначені забезпечувати виконання функцій обліку та руху товарів, але вони не містять функцій, що дозволяють забезпечувати розрахунки раціональних обсягів запасів, а це погіршує ефективність використання існуючих програмних продуктів. Отже, актуальним є дослідження та формування на ТОВ «ВКП «Ватра» систем управління запасами, що давали б змогу здійснювати урахування специфіки вітчизняного виробництва, що відзначається позамовним характером виготовлення продукції.

Етапи удосконалення управління запасами ТОВ «ВКП «Ватра» відображені на рис. 3.2.

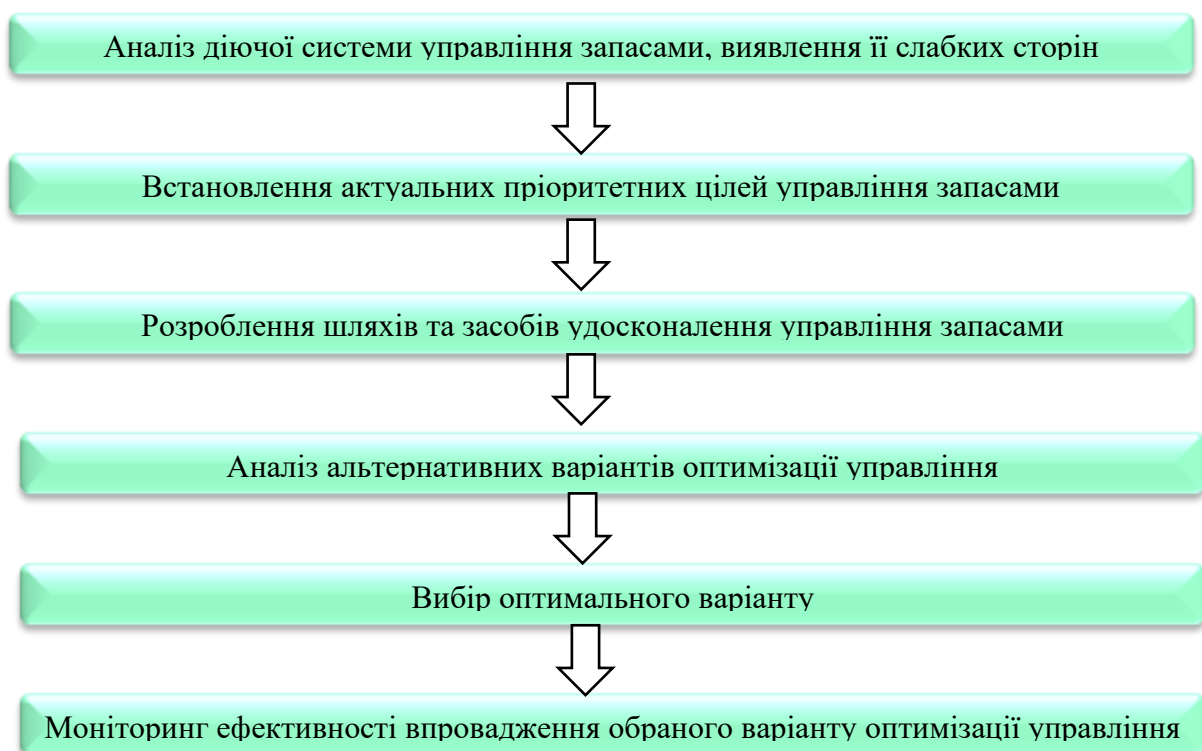


Рисунок 3.2 - Етапи удосконалення системи управління запасами
ТОВ «ВКП «Ватра» (розроблено автором)

Заходи щодо підвищення ефективності управління запасами ТОВ «ВКП «Ватра» дадуть можливість досягнути для даної компанії:

- зниження тривалості виробничого циклу, а також витрат на зберігання запасів;
- зменшення виробничих витрат шляхом усунення дефіциту запасів;
- вивільнення із поточного обігу частини грошових коштів задля їх вкладення в інші види активів;
- прискорення оборотності запасів;
- зменшення витрат компанії на їх зберігання.

Оптиміальне формування товарних запасів по кожній товарній позиції дозволить ТОВ «ВКП «Ватра» сприяти зростанню стійкості виробництва асортименту світлотехнічних виробів, реалізовувати ефективну цінову політику й покращувати рівень обслуговування покупців даної компанії. Все це вимагає підтримки на кожному підприємстві оптимального рівня запасів.

Пропонуємо впровадити у діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» програмне забезпечення, яке буде використовуватися для управління запасами (на основі штучного інтелекту), а саме Streamline платформу (рис. 3.3).

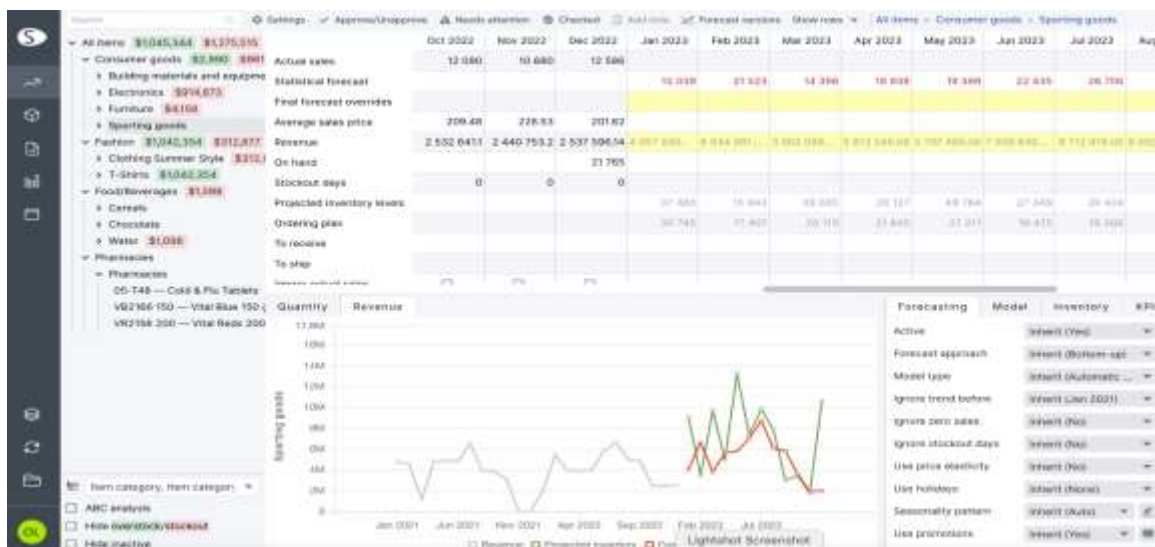


Рисунок 3.3 – Вигляд Streamline платформи

Використання Streamline-платформи забезпечить для ТОВ «ВКП «Ватра» можливість оптимізації запасів та більш точного прогнозування попиту на продукцію. Дана платформа допоможе досліджуваному товариству зменшити

свої витрати й працювати більш ефективніше, нараощуючи прибуток.

У якості варіантів розгортання даного програмного забезпечення можуть виступати: хмара чи локально. Дане програмне забезпечення, як прогнозуємо, зробить планування діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» набагато ефективнішим.

Переваги використання Streamline платформи в управлінні запасами ТОВ «ВКП «Ватра» наведені на рис. 3.4.

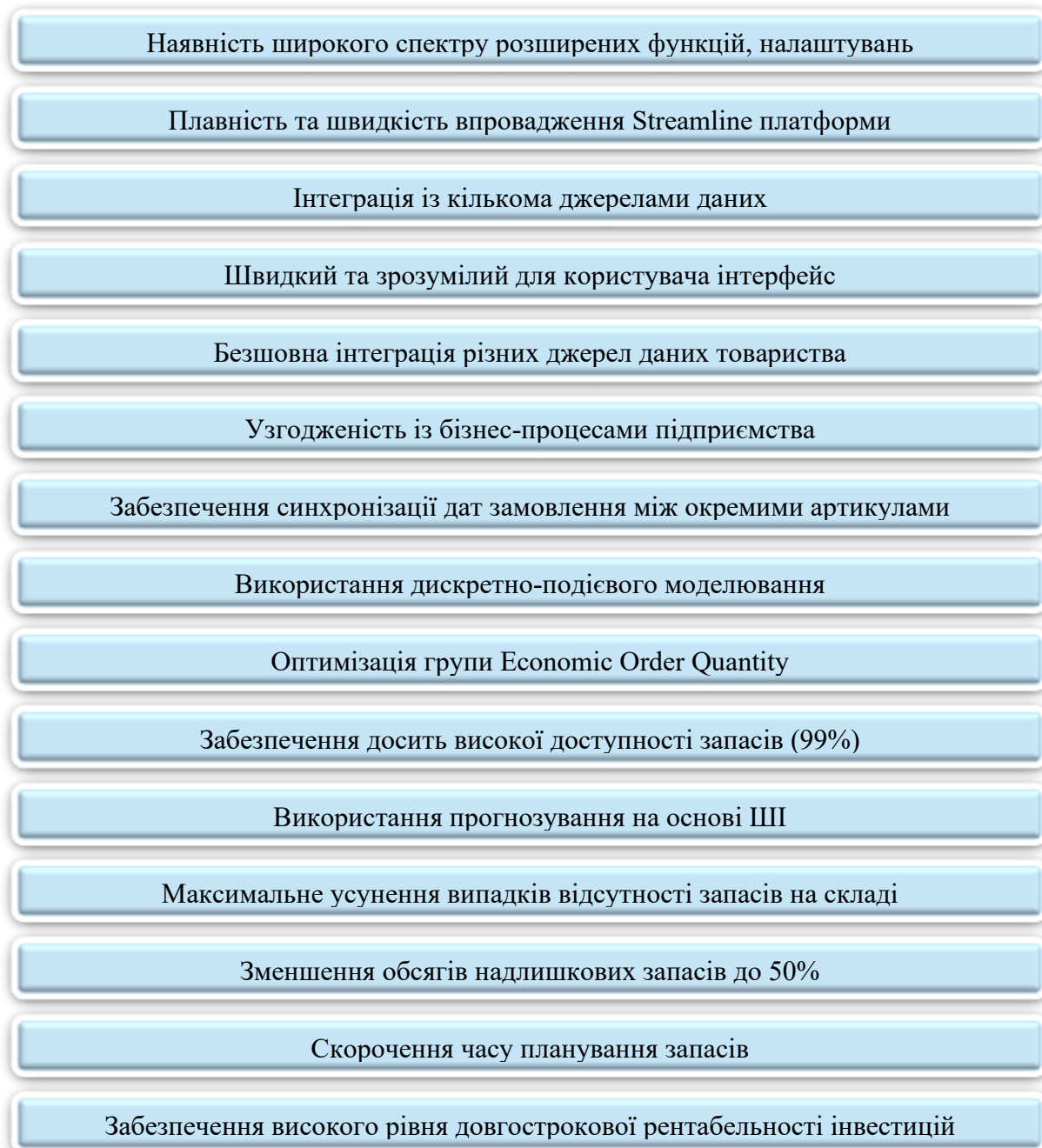


Рисунок 3.4 - Переваги використання Streamline платформи в управлінні запасами ТОВ «ВКП «Ватра»

До недоліків використання Streamline платформи можна віднести необхідність навчання користувачів деяких її функцій.

Слід зауважити, що програмне забезпечення Streamline для досліджуваного підприємства буде досить ефективним, оскільки дасть змогу зосередитися на досягненні довгострокових цілей та завдань зростання бізнесу. Також його використання дасть можливість забезпечити безшовну інтеграцію джерел даних компанії. Завдяки двонаправленому підключенню виникає змога імпортувати дані із системи продажів досліджуваного товариства в Streamline, при цьому автоматично експортувати інформацію про прогнозовані замовлення у ERP-систему. Успішна реалізація даного програмного забезпечення вимагає досягнення координації різних факторів. Зауважимо, що Streamline платформа повинна відповідати бізнес-цілям та процесам ТОВ «ВКП «Ватра».

У процесі вибору системи необхідно враховувати її загальну вартість, якість підтримки, надійність, здатність оцінювання усі характеристики для прийняття правильного рішення. Слід враховувати, що Streamline забезпечує підвищення сигналів закупівлі, що стосуються одного постачальника. Воно передбачає відображення усіх сигналів закупівлі, що стосуються кожного наступного циклу замовлення, що реалізується з допомогою проведення моделювання дискретних подій. Дана платформа дозволяє заздалегідь здійснювати покупки з використанням різних систем управління запасами.

Позитивним аспектом Streamline є те, що вище назване програмне забезпечення замість статичних формул використовує симуляцію дискретних подій, при цьому створюючи одноденну шкалу, яка використовується для завдань моделювання реальних потоків запасів. Завдяки цьому забезпечується висока точність планування й виникає можливість врахування складних сценаріїв ланцюга поставок.

Також Streamline створює часову шкалу, що відзначається одноденною роздільною здатністю, а також розташовує усі розклади на часовій шкалі. Після цього дане програмне забезпечення виконує послідовність подій, відображаючи точну інформацію щодо рівня запасів компанії, а це є дієвим способом

пристосування до складності конкретного реального ланцюжка поставок.

Застосування концепції планування запасів EOQ (Economic Order Quantity) в управлінні запасами ТОВ «ВКП «Ватра», що передбачає використання Streamline платформи, дає можливість значно зменшити витрати досліджуваного товариства на утримання запасів і замовлення. У реальному ланцюжку поставок містяться у замовленнях на закупівлю велика кількість артикулів. Streamline хоча і підтримує класичний розрахунок EOQ, але також пропонує розрахунок групового EOQ, що виходить за рамки традиційного підходу. Пропонована платформа дозволяє досягнути синхронізації дати замовлення для групи товарів. Згодом Streamline здійснює переміщення бар'єра синхронізації з тою метою, щоб розрахувати найкращий цикл замовлення, який буде відповідати групі одиниць обліку запасів, та автоматично мінімізувати витрати на утримання запасів і створення замовлень. Дані обчислень економічного ефекту, який прогнозується отримати ТОВ «ВКП «Ватра» у результаті впровадження нового програмного забезпечення з управління запасами на основі ШІ, наведені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4 - Дані обчислення прогнозного економічного ефекту ТОВ «ВКП «Ватра» від впровадження нового програмного забезпечення у сфері управління запасами на основі ШІ

Назва показника	Значення
1. Витрати на придбання Streamline платформи, тис. грн.	275,0
2. Навчання персоналу, тис. грн.	4,5
3. Загальна сума витрат на впровадження нового програмного забезпечення (п.1+п.2), тис. грн.	279,5
4. Відсоток зниження собівартості продукції при впровадженні Streamline платформи, %	2,0
5. Прогнозована економія витрат на управління запасами при впровадженні Streamline платформи, тис. грн.	603,5
6. Приріст прибутку внаслідок збільшення оборотності запасів та покращення виконань замовлень клієнтів, тис. грн.	90,4
7. Сумарний економічний результат (п.5+п.6), тис. грн.	693,9
8. Економічний ефект (п.7 - п.3), тис. грн.	414,4

Отже, сума прогнозного економічного ефекту ТОВ «ВКП «Ватра» від впровадження нового програмного забезпечення у сфері управління запасами на основі ШІ становитиме 414,4 тис. грн., що говорить про доцільність здійснення запропонованого заходу.

У сучасних умовах спостерігаються дуже динамічні зміни ринку, тому часто важко передбачити, наскільки існуюча історія продажів все є актуальною стосовно поточної ситуації, а також наскільки вона може бути використана для цілей екстраполяції у майбутнє. Застосування Streamline платформи забезпечує можливість ефективного прогнозування з використанням ШІ.

РОЗДІЛ 4

БЕЗПЕКА ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ, ОСНОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

4.1 Вплив діяльності людини на довкілля

На сучасному етапі життя людства все більш відчутними стають екологічні проблеми, тобто такі зміни стану довкілля, які можуть погіршити умови життєдіяльності людини. Можна виділити два аспекти екологічної проблеми: - екологічні кризи, що виникають внаслідок природніх процесів;- кризи, що викликані антропогенною дією і нераціональним природокористуванням. Вирубування лісів – призводить до зсувів ґрунтів. Вивітрювання верхнього родючого шару ґрунту.

Класифікація екологічних проблем: атмосферні (забруднення атмосфери); водні (виснаження і забруднення поверхневих і підземних вод, забруднення морів і океанів); порушення рельєфу і геологічної будови; ґрунтові (забруднення ґрунтів, ерозія, заболочування); зменшення та скорочення видової різноманітності рослин; порушення режиму природоохоронних територій.

На даний час забруднення навколишньої природи вже носять катастрофічні масштаби, так забрудненими є атмосфера, води, знищені мільйони гектарів родючих ґрунтів, ядохімікатами і радіоактивними відходами заражена планета, величезних розмірів досягло обезліснення і опустелення тощо. Але виникали і інші екологічні кризи. Впродовж століть людина безконтрольно брала все, що дає їй природа.

На Землі все частіше спостерігаються землетруси, що забирають багато життів. Не меншу небезпеку являє собою забруднення планети. Світовий океан постійно забруднюється через розширення видобутку нафти на морських промислах. Величезні нафтові плями згубні для життя океану. В океан скидають мільйони тон фосфору, свинцю, радіоактивних відходів. На кожен квадратний кілометр океанської води зараз припадає 17 т різних викидів суші.

Самою вразливою частиною природи стала прісна вода. Стічні води, пестициди, добрива, ртуть, миш'як, свинець і багато чого іншого в величезних кількостях попадають у ріки та озера, у результаті чого згубно діють на організм людини, викликаючи низку захворювань.

Кислотні дощі – містять двоокис сірки і окис азоту, що є наслідком функціонування теплових електростанцій і заводів, несуть загибель озерам і лісам.

Озонові дірки. Ослаблення озонового шару посилює потік сонячної радіації на Землю і викликає у людей зростання числа ракових захворювань шкіри. Також від підвищеного рівня випромінювання страждають рослини і тварини.

Найстрашніша наруга над людяністю - це війна. На відміну від будь-яких звірів, людина здатна з неймовірною жорстокістю вбивати подібних до себе. Вченими підраховано, що за останні 6 тис. років люди пережили 14513 воєн, у яких загинуло більше 3640 млн чоловік. По суті, було вбито майже десятку частину населення планети.

Негативний вплив людини на навколишній світ став посилюватися з початку ХХ століття, коли набув чинності науково-технічний прогрес. Активне освоєння міст, шалені скачки індустріалізації, розвиток медицини і пов'язане з цим збільшення кількості людей на планеті призвело до неминучих наслідків для природи. До найбільш згубних з них відносяться:

- вирубка лісів. Масове знищення лісів заради цінної деревини призводить до зменшення популяції диких тварин і птахів, які втратили звичне середовище проживання. Крім того, ліси є «легкими планети», які насичують атмосферу киснем. Без багатой флори життя на нашій планеті стане неможливою;

- забруднення повітря вихлопними і промисловими газами. Щодня в атмосферу потрапляють тони небезпечних речовин: діоксид сірки, оксиди азоту і вуглецю. Вони отруюють повітря, викликаючи серйозні захворювання у людей;

- сільськогосподарська діяльність. Розорювання полів під обробіток культур, випас худоби призводять до знищення диких степів і луків, які служать домом для багатьох живих істот. Активне використання добрива призводить до збільшення концентрації шкідливих речовин в ґрунті;

- викид промислових стічних вод. Промислові підприємства часто позбавлені якісних очисних установок, внаслідок чого у води Світового океану потрапляє величезна кількість небезпечних сполук, які порушують баланс гідросфери і отруюють життя водним мешканцям;

- браконьєрство. Безконтрольний масштабний вилов риби, винищення тварин з цінним хутром, вилов рідкісних видів птахів і звірів призводить до екологічного дисбалансу, який дуже важко відновити.

Наслідки негативного впливу на навколишнє середовище можна якщо не припинити зовсім, то значно зменшити. Для цього потрібно використовувати потужні очисні споруди на всіх підприємствах, на державному рівні контролювати вирубку лісів, промисловий вилов риби.

Попри те, що дії людини в більшості випадків завдають великої шкоди природі, варто відзначити позитивний вплив на навколишній світ. До таких заходів відносять:

- створення заказників і заповідників. На таких ділянках дика природа знаходиться в первозданному вигляді, що дуже важливо для збереження рідкісних тварин і рослин;

- використання іригаційних систем. Це особливі технічні споруди, за допомогою яких навіть в самі посушливі регіони доставляється волога;

- використання вітру, сонця, води в якості альтернативних джерел енергії.

4.2 Проведення інструктажів з охорони праці

Одним із обов'язків генерального директора ТОВ ВКП «Ватра» є забезпечення проведення інструктажів з охорони праці на підприємстві.

Згідно Закону України «Про охорону праці» працівники під час прийняття на роботу та протягом роботи мають проходити інструктаж з питань охорони праці. Тих, хто не пройшов інструктаж, не допускають до роботи.

Працівники ТОВ ВКП «Ватра» під час прийняття на роботу та періодично повинні проходити на підприємстві інструктажі з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

Інструктажі залежно від характеру та часу проведення поділяються на види:

- вступний;
- первинний;
- повторний;
- позаплановий;
- цільовий.

Вступний інструктаж проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження трудового або професійного навчання;
- з екскурсантами у разі екскурсії на підприємство.

Вступний інструктаж проводиться спеціалістом служби охорони праці або іншим фахівцем відповідно до наказу (розпорядження) по підприємству,

який в установленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться в кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджуються керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу з питань охорони праці (додаток 5 Типового положення), який зберігається службою охорони праці або працівником, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у наказі про прийняття працівника на роботу.

Первинний інструктаж проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство або до фізичної особи, яка використовує найману працю;
- який переводиться з одного структурного підрозділу підприємства до іншого;
- який виконуватиме нову для нього роботу;
- відрядженим працівником іншого підприємства, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на підприємстві.

Первинний інструктаж проводиться з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів:

- до початку трудового або професійного навчання;
- перед виконанням кожного навчального завдання, пов'язаного з використанням різних механізмів, інструментів, матеріалів тощо.

Первинний інструктаж на робочому місці проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт.

Повторний інструктаж проводиться на робочому місці індивідуально з окремим працівником або групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Повторний інструктаж проводиться в терміни, визначені нормативно-правовими актами з охорони праці, які діють у галузі, або роботодавцем (фізичною особою, яка використовує найману працю) з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою — 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт — 1 раз на 6 місяців.

Позаплановий інструктаж проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів з охорони праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів з охорони праці, що призвели до травм, аварій, пожеж тощо;
- при перерві в роботі виконавця робіт більш ніж на 30 календарних днів — для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт — понад 60 днів.

Позаплановий інструктаж з учнями, студентами, курсантами, слухачами проводиться під час проведення трудового і професійного навчання при порушеннях ними вимог нормативно — правових актів з охорони праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо.

Позаплановий інструктаж може проводитись індивідуально з окремим працівником або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному окремому випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

Цільовий інструктаж проводиться з працівниками:

- при ліквідації аварії або стихійного лиха;

- при проведенні робіт, на які відповідно до законодавства оформлюються наряд-допуск, наказ або розпорядження.

Цільовий інструктаж проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що виконуватимуться.

Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі проводить безпосередній керівник робіт (начальник структурного підрозділу, майстер) або фізична особа, яка використовує найману працю.

Ці інструктажі завершуються перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці, особою, яка проводила інструктаж.

При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після первинного, повторного чи позапланового інструктажів протягом 10 днів додатково проводяться інструктаж і повторна перевірка знань.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Про проведення первинного, повторного, позапланового та цільового інструктажів на ТОВ ВКП «Ватра» та їх допуск до роботи, особа, яка проводила інструктаж, уносить запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці на робочому місці. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, прошнуровані і скріплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від повторного інструктажу, затверджується генеральним директором ТОВ ВКП «Ватра». До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням об'єктів, машин,

механізмів, устаткування; застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

ВИСНОВКИ

ТОВ «ВКП «Ватра» спеціалізується на виготовленні сучасної світлотехнічної продукції, пропонуючи своїм споживачам ефективні, комфортні й енергоекономні джерела світла. Підприємство виробляє продукцію загально-промислового призначення; світильники для вуличного освітлення; продукцію спеціального призначення; вибухозахищену продукцію; прожектори та інші види продукції.

Результати роботи підприємства у 2023-2024 роках засвідчили скорочення суми чистого доходу даного товариства, що був одержаний від реалізації виробленої продукції та послуг, на 4 млн. 415 тис. грн. (на 9,7%). Собівартість реалізованої продукції ТОВ «ВКП «Ватра» також суттєво знизилася – на 6311 тис. грн. (17,3%). Відбулося за вказаний період зростання валового прибутку цього підприємства на 1896 тис. грн.

Первісна вартість основних засобів ТОВ «ВКП «Ватра» (станом на кінець року) у 2024 р. незначно зросла порівняно з 2023 р., а саме на 180 тис. грн. (на 0,7%). Вартість зносу основних засобів також дещо збільшилася – на 552 тис. грн. (на 3,8%), а їх залишкова вартість впала на 372 тис. грн. (на 3,5%).

Величина показника зношення основних фондів ТОВ «ВКП «Ватра» протягом 2023 – 2024 рр. було вищим за значення показника їх придатності, що з негативної точки зору характеризує стан ОФ. При цьому за досліджуваний період значення коефіцієнта зносу зростало, а коефіцієнта придатності, навпаки, зменшувалося, що є небажаним для підприємства. Спостерігалось зменшення фондівіддачі та збільшення фондомісткості, що є негативним явищем на підприємстві.

Показник матеріаловіддачі у 2024 році зріс на 0,2 (на 12,5%), і це говорить про тенденцію до покращення використання матеріальних ресурсів підприємства. Показник матеріаломісткості при цьому відповідно знизився на 0,1 (на 16,7%) що є позитивним.

З метою розроблення та втілення конкретних заходів щодо зростання ефективності формування та використання трудових ресурсів ТОВ «ВКП «Ватра» пропонуємо впровадити на цьому підприємстві посаду менеджера з персоналу. Головна мета роботи HR-менеджера ТОВ «ВКП «Ватра» буде полягати у реалізації завдань ефективної діяльності персоналу, що буде забезпечувати як потреби самої компанії, так і її працівників. Загальна сума витрат ТОВ «ВКП «Ватра» на впровадження даної посади становить 748,0 тис. грн. Прогнозуємо, що впровадження посади менеджера з персоналу ТОВ «ВКП «Ватра» дасть можливість збільшити обсяги виробництва й реалізації продукції товариства на 1 млн. 226,9 тис. грн. Сума економічного ефекту складатиме 478,0 тис. грн., що говорить про ефективність даного заходу.

Вирішення завдання підвищення ефективності менеджменту запасів на ТОВ «ВКП «Ватра» у сучасних умовах неможливо досягнути без використання сучасного інформаційного забезпечення. Пропонуємо впровадити у діяльності ТОВ «ВКП «Ватра» програмне забезпечення, яке буде використовуватися для управління запасами на основі штучного інтелекту, а саме Streamline платформу. Це забезпечить для ТОВ «ВКП «Ватра» можливість оптимізації запасів, а також більш точного прогнозування попиту на продукцію. Дана платформа допоможе досліджуваному товариству зменшити свої витрати й працювати більш ефективніше, нарощуючи прибуток. Сума прогнозного економічного ефекту ТОВ «ВКП «Ватра» від впровадження нового програмного забезпечення у сфері управління запасами на основі ШІ становитиме 414,4 тис. грн., що говорить про доцільність здійснення запропонованого заходу.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Назарук О. М. Зміст категорії «виробничі ресурси підприємства» в економічних дослідженнях. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Випуск 6. Частина 2. С. 116-118.
2. Мельник О. М. Ресурси підприємства: концептуальні аспекти системи управління в умовах стійкого розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 23. Частина 2. С. 17-22.
3. Пілявський В. І. Ресурси та фактори виробництва: їх поєднання і обмеженість на підприємствах. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 4. Том 2. С. 195-200.
4. Вовк І. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2011. Вип. 1 (4). URL : <http://sepd.tntu.edu.ua>
5. Небава М. І., Ратушняк О. Г. Менеджмент організацій і адміністрування. Частина 1: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ. 2012. 105 с.
5. Аберніхіна І., Сокиринська І. Ефективність використання ресурсів підприємства: практичний аспект. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Вип. 3. С. 171-184.
6. Верхоглядова Н. І., Письменна О. Б. Класифікація ресурсів та її значення для управління ресурсозбереженням. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 16. С.27–31.
7. Носань Н.С., Фенічева Т.О., Кісільов О.В. Сучасні методи управління кадровим потенціалом для забезпечення ефективності та стійкості організації. *Економіка та суспільство*. 2024 (68). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-19>
8. Юрик Н.Є., Гарматюк О.О. Особливості кадрового менеджменту в кризових умовах функціонування підприємства. *Маркетингові та логістичні технології: інновації для забезпечення ефективності бізнес-процесів: колективна*

- монографія / Б.А. Оксентюк [та ін.] ; за ред. к.е.н, доц. Б.А. Оксентюк. Тернопіль: «Бескиди». 2024. С. 73-87.
9. Спірідонова К.О., Каширнікова І.О., Кірнос О.В. Управління товарними запасами торгівельних підприємств в сучасних умовах. *Економічний простір*. 2024. №191. С. 401-405.
 10. HR-менеджер: основні особливості професії. URL: <https://sunone.com.ua/articles-uk/hr-menedzher-osnovni-osoblivosti-profesii/>
 11. Найкраще програмне забезпечення для управління запасами на основі штучного інтелекту на 2025 рік. URL: <https://gmdhsoftware.com/ua/inventory-management-software/>
 12. Мазур А. О., Кириченко С. О. Методологічні основи ефективного використання ресурсів підприємств. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 6. С. 253-258.
 13. Юрик Н. Є., Гарматюк О.О. Управління змінами в системі менеджменту персоналу / Колективна монографія. (Розділ VI). Т. : ФОП Паляниця В.А. 2024. С. 449–461.
 14. Шведа Н., Гарматюк О., Кужда Т., Машлій Г., Юрик. Н. Цифрова трансформація як імператив інноваційного розвитку бізнес-процесів в умовах воєнного стану (досвід України). *Економіка розвитку*. Вип.23(2). С. 69-79. URL: <https://doi.org/10.57111/econ/2.2024.69>
 15. Лозова О.В. Управління ресурсами компанії в проектах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2018. № 5 (90). С. 67-71.
 16. Машлій Г.Б., Барчук С.І., Гарматюк О.О., Серединський В.Р. Оцінка прибутковості та прийняття оптимізаційних рішень на підприємстві / Світ наукових досліджень. Випуск 35: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції (м. Тернопіль, Україна, м. Ополе, Польща, 20-21 листопада 2024 р.) / за ред. : О. Патряк та ін. ГО “Наукова спільнота”, WSZIA w Opolu. Тернопіль: ФОП Шпак В.Б. 2024. С. 41-43.
 17. Гладир Т. С. Ресурси підприємства: теоретичні аспекти. Ефективна економіка. 2014. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3044>

18. Бербенець О.В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії. *Економіка та держава*. № 7. 2017. С. 31-33.
19. Єлейко І.В., Остапів Х.П. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Випуск 17. Частина 1. 2018. С. 103-107.
20. Машлій Г.Б. Аналіз існуючого стану ресурсів праці в Україні // Стійкий розвиток національної економіки: актуальні проблеми та механізми забезпечення: матеріали II міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (27 квітня 2018 р.). Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2018. С. 183-187.
21. Гарматюк О.О., Юрик Н.Є., Юрик Ю.І. Особливості управління трудовими колективами в сучасних умовах. *Економіка, облік, фінанси та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (м. Кропивницький, 28 листопада 2023 р.): у 2 ч.* Кропивницький: ЦФЕНД. 2023. Ч. 1. С. 21-22.
22. Бербенець О.В. Управління персоналом (людськими ресурсами) як фактор збільшення капіталізації компанії. *Економіка та держава*. № 7. 2017. С. 31-33.
23. Машлій Г.Б., Мосій О., Пельчер М. Дослідження управлінських аспектів використання штучного інтелекту. *Галицький економічний вісник*. Т. : ТНТУ. 2019. Том 57. № 2. С. 80–89.
24. Головчук Н. Є., Сорока С. Р., Гарматюк О. О. Окреслення ролі виробничих ресурсів в економічному розвитку вітчизняних підприємств / Матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції „Інновації: аспекти управління, виробництва, сфери обслуговування“. 28 березня 2019 року. Т. : ПП Паляниця В.А. 2019. С. 25–26.
25. Гарматюк О. О., Ріпка О. М., Ферльовський В. В. Можливості забезпечення використання виробничого потенціалу сучасними підприємствами в Україні / Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ імені Івана Пулюя, академіка НАН України М.Г.

- Чумаченка: „Інновації: соціально-економічні та безпекові стратегії розвитку“. 23 березня 2018 року. Т. : ТНТУ. 2018. С. 25–26.
26. Галушак О., Галушак М., Машлій Г. Цифровізація в Україні: еволюційні перетворення. *Галицький економічний вісник*. 2023. Том 81. № 2. С. 155-163.
URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/41209>