

Міністерство освіти і науки України
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Економічний факультет
Кафедра підприємництва, торгівлі та прикладної економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

НА ТЕМУ

«ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА»

Виконала:
студентка 4 курсу,
групи ПТБД-41 (з)
Спеціальності
076 Підприємництво, торгівля та
біржова діяльність
Болтян Ірина Василівна

Керівник:
завідувач кафедри підприємництва,
торгівлі та прикладної економіки
д.е.н, проф.
Пилипів Надія Іванівна

Рецензент:
к.е.н., доцент, доцент кафедри
обліку і оподаткування Максимів Ю.В

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Сутність і характеристика управління виробничими потужностями підприємства.....	6
1.2. Методологічні підходи до управління виробничими потужностями.....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА».....	33
2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Голд Кераміка»	33
2.2. Організація постачання ресурсів у системі управління виробничими потужностями.....	35
2.3. Організація виробничого процесу.....	43
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА».....	49
3.1. Розроблення проекту збільшення ефективності управління виробничими потужностями для удосконалення діяльності підприємства.....	49
3.2. Оцінка ризиків та економічне обґрунтування запропонованих варіантів.....	52
РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ.....	57
ВИСНОВКИ.....	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62

ВСТУП

Актуальність теми. Забезпечення сталої конкурентоспроможності підприємств та підвищення ефективності їх діяльності в умовах фінансової нестабільності безпосередньо залежить від ефективного використання їх виробничих ресурсів. Поняття «виробничі потужності підприємства» є дуже поширеним, але робіт, які досліджують цю категорію, небагато, що зумовлює практичну значимість вивчення цієї економічної категорії.

Теоретичні основи структури та використання виробничих потужностей описані в наукових працях таких магістрів класичної економіки: Ф. фон Візера, Дж. Б. Кларка, К. Маркса, К. Менгера, Д. Рікардо, А. Сміта, М. Туган-Барановського та ін. Проблема визначення та оцінки виробничих ресурсів розглядається в працях російських економістів В. Грузінова, В. Грибова, А. Ільїна, В. Волкова, В. Горфінкеля, В. Швандаря, А. Калініної, В. Титова та ін. Над вирішенням прикладних проблем побудови та використання виробничих ресурсів на підприємствах працюють українські вчені: Є. Бойка, В. Геєца, М. Герасимчук, Ю. Петрович та С. Покропивний.

При вивченні можливості планування виробничого графіка в умовах конкуренції підприємства не можуть обмежуватися одним концепції планування спираються лише на порядок економії від масштабу. Необхідно враховувати наявні запаси, вирішувати завдання ефективного розвитку та зростання виробництва, щоб реалізувати потенціал підприємства, необхідно створити систему управління виробництвом. Це має базуватися на формуванні інформації про кон'юнктуру ринку, вводить певні обмеження для підприємств: недостатні резерви, матеріальні ресурси, робоча сила, виробничі потужності тощо.

Виробнича потужність є основою будь-якої економічної діяльності, оскільки він визначає кількість, темпи та якість вироблених товарів або наданих послуг.

Оптимізація управління виробничими потужностями може дозволити підприємствам максимізувати ефективність виробництва за рахунок

раціонального використання ресурсів, знизити витрати, скоротити прості обладнання, забезпечити своєчасне виконання виробничих планів. Успішне вирішення проблем у цій сфері може допомогти підвищити конкурентоспроможність, прибутковість і загальну ефективність компанії.

У той же час процес управління виробничими потужностями є складним і багатогранним, оскільки передбачає планування, контроль, аналіз і адаптацію до мінливих умов ринку. Це вимагає використання сучасних аналітичних методів, математичного моделювання, інформаційних технологій та засобів управління операціями.

Мета дослідження полягає у вивченні теоретичних основ та практичних методів управління виробничими потужностями, на прикладі ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА», з'ясувати проблеми в процесі використання.

Виходячи з мети постають наступні завдання:

- Дослідити теоритичні основи управління виробничими потужностями підприємства;
- Проаналізувати виробничу діяльність ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА»;
- Виокремити напрямки підвищення управління виробничими потужностями підприємства ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА».

Предмет дослідження - комплекс теорій, методів і практичних підходів щодо оптимізації управління виробничими потужностями підприємства з метою підвищення їх ефективності.

Об'єктом дослідження виступає процес управління виробничим потенціалом промислових підприємств в умовах ринкової економіки.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є сукупність методів наукового пізнання інструментів й механізму державної підтримки малого і середнього підприємництва. А саме загальнонаукові методи: теоретичних досліджень (аналіз та синтез), історичний, монографічний, метод наукової абстракції, емпіричних досліджень (спостереження, вимірювання, порівняння); а також специфічні: аналіз ситуацій, метод інтерпретації результатів, статистичний та графічний.

Інформаційну базу складають: нормативно-правові акти, наукові праці вітчизняних та зарубіжних економістів з питань управління виробничими потужностями, статистика, внутрішні звіти та виробничі показники досліджуваних підприємств, результат власних розрахунків і спостережень.

Наукова новизна полягає в удосконаленні методів оцінки ефективності використання виробничих потужностей шляхом застосування адаптивних аналітичних і прогностичних методів, розробити практичні рекомендації щодо оптимізації управлінських рішень у відповідь на зміну виробничого навантаження та вимог ринку.

Практичне значення полягає в можливості використання запропонованих рекомендацій для підвищення завантаженості потужностей, зниження собівартості продукції, покращення планування виробничого процесу, підвищення загальної ефективності підприємства. Результати дослідження можуть бути використані як довідкові для менеджменту підприємства в стратегічному та оперативному управлінні виробничим потенціалом.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРИТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність і характеристика управління виробничими потужностями підприємства

Виробнича потужність — потенційна ефективність основних фондів, виміряна кількістю фізичних одиниць продукції.

Виробнича потужність підприємства, цеху, дільниці, робочого місця - це максимально можливий річний випуск продукції відповідної номенклатури і якості з повним використанням основних фондів за оптимальних умов експлуатації.

На основі розрахунків виробничих потужностей визначаються внутрішні резерви зростання виробництва, обсяги промислового виробництва, а також визначається необхідність збільшення виробничих потужностей за рахунок технологічної трансформації.

Наука і практика менеджменту виділяють три види здібностей:

1. Проект
2. Поточний (фактична реалізація)
3. Резервне копіювання

Дизайн — визначається в процесі проектування, перебудови (розширення) існуючого бізнесу або створення нового бізнесу.

Поточний — визначається періодично у зв'язку зі зміною умов виробництва (номенклатури і структури, трудомісткості виготовлення виробу) або перевищенням проектних умов. Таким чином розраховується виробнича потужність підприємства на початок року, кінець року та середньорічна виробнича потужність.

В окремих галузях народного господарства необхідно створювати і підтримувати резервні потужності:

- 1) електроенергетиці;

2) газове господарство – покриває так звані пікові навантаження в електричних і газових мережах та надійно забезпечує споживачів енергією під час ремонтних та аварійних робіт;

3) Харчова промисловість - для переробки зростаючої кількості сільськогосподарської сировини, схильної до псування у високопродуктивні роки;

4) Транспорт – влітку пасажиропотік різко зростає;

5) Машинобудування - використовується для підготовки виробництва та освоєння випуску нової техніки та конструкційних матеріалів.

Одиниця виміру виробничої потужності підприємства залежить від характеру його виробництва та галузевої приналежності. Загальне правило таке:

Виробнича потужність виражається в одиницях виміру для планування та обліку виробництва продукції (послуг).

У більшості випадків це натуральні або умовні натуральні виміри залежно від виду продукції, що виготовляється.

Для багатьох названих галузей потужність можна визначити за вартісними показниками.

У паспорті виробничого підприємства виробнича потужність виражається в двох метрах:

Молекули - природні індикатори за типом продукту,

Знаменник — це показник загальної вартості.

У деяких галузях промисловості (наприклад, цукрова та молочна) виробнича потужність виражається кількістю сировини, що переробляється за день.

Оборотні кошти підприємства мають як натуральну, так і вартісну форму. При плануванні та обліку господарської діяльності до оборотних коштів належать: виробничі запаси; незавершене виробництво та напівфабрикати власного виробництва; та витрати майбутніх періодів.

Запаси є найбільшою складовою оборотного капіталу. До них відносяться запаси сировини, основних і допоміжних матеріалів, покупних напівфабрикатів, палива і палива, тари, запасних частин і комплектуючих, малоцінних витратних матеріалів, господарських запасів (надлишків) та інших предметів і подібних предметів [14, ст.22].

Незавершене виробництво означає роботу, яка ще не завершена (оброблена) компанією. Вони розташовуються безпосередньо на робочому місці або транспортуються з одного робочого місця на інше. До власних напівфабрикатів належать предмети праці, які пройшли обробку (переробку) в межах конкретного виробничого підрозділу підприємства, але потребують подальшої обробки в інших підрозділах (наприклад, поковки, штампування, лиття та інші готові вироби).

Витрати майбутніх періодів – це грошові витрати, понесені в одному періоді, але відшкодовані за рахунок вартості продукції (проектів, послуг) у наступному періоді [22, ст.148].

Це витрати на підготовку виробництва, розробку нової продукції, витрати на раціоналізацію та винахідництво, витрати на придбання науково-технічної та економічної інформації, передплату журналів тощо.

Забезпеченість оборотним капіталом специфікується різними факторами та стадіями діяльності (запаси, незавершене виробництво, витрати майбутніх періодів), що характеризують її виробничо-технологічну (стадійну) структуру. Він формується під впливом багатьох факторів (тип виробництва, характеристики продукту та виробничого процесу, умови гарантії матеріальних ресурсів підприємства тощо), змінюється повільно з часом і не буде різко коливатися.

Наприклад, за останні роки середня забезпеченість сукупних оборотних коштів промислових підприємств України виробничими запасами становила близько 70 %, а незавершеним виробництвом — 25 %.

Тенденції в структурі оборотного капіталу демонструють такі тенденції: відносний розмір виробничих запасів демонструє загальну

тенденцію до зменшення, тоді як незавершене виробництво та витрати майбутніх періодів демонструють тенденцію до зростання.

Існують очевидні відмінності в структурі оборотних коштів підприємств різних галузей, які зумовлені такими факторами, як особливості технології підприємства та організації виробництва, умови забезпечення матеріальними ресурсами, ціни на матеріальні ресурси. Таким чином, складовими частинами, які становлять найбільшу частку загального обсягу оборотних коштів, є виробничі запаси - електростанцій і підприємств легкої промисловості (до 90%). Незавершене виробництво - машинобудівні підприємства (близько 40% через довгі виробничі цикли) Витрати майбутніх періодів - видобуток (40-50% і більше) [15, ст.53].

Потреба підприємства в сировині та інших видах матеріальних ресурсів визначається певними критеріями їх вартості. Ці стандарти розробляються компаніями самостійно або на замовлення галузевих науково-дослідних установ.

Система квотування споживання матеріальних ресурсів охоплює дуже широкий діапазон. Види цих нормативів виділяють за такими ознаками класифікації: а) за використанням - нормативи витрат сировини, матеріалів, енергії, палива тощо; б) за масштабом дії - групові (для однотипних виробів) та індивідуальні; в) за терміном дії - річні (для поточних планів) і перспективні; г) за ступенем деталізації стандартизованого об'єкта - на частини (комплектуючі) і комплектні вироби; д) за ступенем деталізації стандартизовані ресурси поділяються на специфікований тип (для типів ресурсів зі специфічними параметрами) і загальний тип (для типів ресурсів, розділених за вузькою номенклатурою) [41, ст.23].

Розподіл витрат на різні види матеріальних ресурсів вимагає дотримання певних наукових принципів. Найважливішими з цих принципів повинні бути: прогресивність, техніко-економічна доцільність, динамічність, можливість забезпечення нижчих стандартів.

Норма витрати певного матеріального ресурсу — це максимальні витрати, дозволені для виготовлення певного продукту в конкретних умовах виробництва з використанням найсучаснішої технології виробництва та найякіснішої сировини. Він має свою структуру, а саме частку суми різних факторних витрат, спожитих певним матеріальним ресурсом, у випуску одиниці продукції. Для більшості матеріалів норма витрати структурована наступним чином: корисна (чиста) витрата; технічні відходи та втрати; інші організаційно-технічні втрати (під час транспортування, зберігання тощо).

У господарській практиці існують три основні методи нормування витрат матеріальних ресурсів: аналізно-розрахунковий, експериментально-лабораторний і звітно-статистичний. Найдосконалішим із них, безсумнівно, є аналітичний метод розрахунку, який використовує останні досягнення техніки та виробничих технологій для проведення поглибленого аналізу та техніко-економічного обґрунтування різних елементів технічних умов. Лабораторний метод визначення швидкості потоку шляхом проведення серії дослідів і досліджень; в основному використовується для регулювання потоку допоміжних матеріалів та інструментів. Суть методології звітності та статистичного розподілу полягає у визначенні видаткових квот на основі звітних даних про фактичне споживання ресурсів у попередні роки та очікуване (можливе) скорочення квот у наступні роки [18, ст.4].

На практиці він використовується лише в особливих випадках, таких як приблизні розрахунки або процес розподілу витрат на малоцінні та рідко використовувані матеріали.

Важливе економічне значення має раціональне і економне використання різних елементів оборотних коштів підприємства. Це пояснюється тим, що абсолютна витрата сировини, матеріалів та енергії на виробництво товарів у різних галузях народного господарства продовжує зростати, а матеріальні витрати складають значну частину загальних витрат національної економіки. Економія матеріальних ресурсів означає скорочення абсолютних і питомих витрат різних ресурсів і виробництво більшої кількості

продукції при тій же кількості сировини без збільшення витрат суспільної праці, що сприяє підвищенню ефективності виробництва підприємства в цілому.

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

У галузях і на підприємствах, які переробляють первинну сировину, використовують показник (коефіцієнт) виходу сировини або готової продукції. Для кожного виду матеріалу розрахувати площу використання матеріалу (листовий метал, тканина, шкіра), обсяг використання матеріалу (дерево) та інші показники [17, ст.96].

Для більш ефективного використання оборотних коштів необхідно спочатку вирішити конкретні завдання, наприклад економію сировини, матеріалів, палива, електроенергії і т. д. Прийнято розрізняти джерела і методи економії матеріальних ресурсів. Джерело збереження стосується того, як досягти збереження ресурсів, а засоби збереження стосується того, як і за допомогою яких засобів зберегти різні матеріальні ресурси. Серед усіх можливих заходів економії матеріальних ресурсів слід розрізняти виробничо-технічні заходи та організаційно-економічні.

Найбільший потенціал для підвищення ефективності використання важливих матеріальних ресурсів полягає в комплексній переробці сировини та широкому використанні вторинних ресурсів. Комплексна переробка сировини — промислова переробка сировини з метою вилучення та повного використання всіх корисних компонентів із сировини, у тому числі відходів виробництва. Економічна доцільність комплексної переробки сировини пояснюється високою цінністю так званих побічних продуктів, що містяться у вихідній сировині. Наприклад, при виробництві природного газу стоки включають конденсат, гелій і сірку; нафта - горючі гази, сірка, йод, бром; мідних, мідно-колчеданних і мідно-цинкових руд - цинку (до 7%), заліза (понад 30%), сірки (до 45%), а також свинцю, кобальту, молібдену, золота,

срібла та інших металів в кількості, що забезпечує рентабельний видобуток [8, ст.23].

Частка побічної продукції в загальному обсязі виробництва відображає економічну доцільність комплексної переробки сировини підприємствами відповідних галузей народного господарства. Тому на підприємствах кольорової та чорної металургії зосереджено понад 30 % випуску різноманітної хімічної продукції, на підприємствах целюлозно-паперової промисловості — понад 10 %.

Незважаючи на те, що такий спосіб переробки сировини є досить ефективним, рівень складності, який використовують більшість українських підприємств, не відповідає сучасним вимогам. В останні роки коефіцієнт використання багатьох складних видів сировини тримається на рівні не більше 50-60%.

Вторинні матеріальні ресурси — це залишки сировини (матеріалів) і відходи процесів виробництва і споживання, які можуть бути повторно використані у виробництві продукції. Залежно від способу утворення відходи можна розділити на дві основні категорії: відходи виробництва та споживання [27, ст.63].

Важливою складовою всебічного підвищення ефективності виробництва є професійна підготовка виробничого персоналу. Від того, чи зможе рівень професійної підготовки працівників задовольнити потреби економічного розвитку, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, збільшення обсягів виробництва та можливість зростання ВВП.

У сучасних умовах це питання стає все більш актуальним. По-перше, оскільки за останні роки значно зросли обсяги випуску продукції та послуг у більшості сфер господарської діяльності, виникає об'єктивна потреба у підвищенні професійної якості та кваліфікаційного рівня практиків. З огляду на це особливого значення в державі набуло питання відновлення системи професійного навчання виробничих кадрів. Підприємство найкраще знає

потреби в робочій силі, її якісні параметри, структуру та призначення. Крім того, на підприємствах, особливо українських промислових підприємствах, досі залишається велика кількість працівників, які з ініціативи уряду працюють неповний робочий день. Ці категорії передусім потребують навчання або підвищення кваліфікації. Крім того, компанії постійно поповнюються випускниками загальноосвітніх коледжів та університетів, які потребують первинної підготовки [13, ст.169].

Тому за умови створення ефективного законодавчого механізму система підготовки виробничого персоналу може стати однією з найефективніших систем.

Важливим фактором, що впливає на обсяг професійної підготовки виробничого персоналу, є якісний склад робочої сили, особливо вікова структура працівників. За будь-яких умов чим більша частка населення працездатного віку в структурі зайнятого населення, тим більше у них можливостей для навчання і тим вище ефективність їх виробництва. Водночас аналіз показує, що демографічна структура працівників промисловості зазнає систематичних змін.

З 2023 по 2024 рік чисельність працездатних осіб працездатного віку (працюючі пенсіонери, одержувачі пенсії та особи з інвалідністю працездатного віку не враховуються за віковою класифікацією) залишалася відносно стабільною. Це відбулося за рахунок значного збільшення кількості працюючих осіб передпенсійного віку, причому частка осіб передпенсійного віку у складі зайнятого населення зросла більш ніж удвічі. Частка населення пенсійного віку також зросла з 13,6% у 2023 році до 14,3% у 2024 році. Водночас кількість найактивніших працівників за цей період скоротилася більш ніж на третину [18, ст.112].

Нині на погіршення структури робочої сили впливають різні фактори, особливо бажання молоді отримати вищу освіту. Зараз бажаючих здобувати вищу освіту більше, ніж раніше, а ентузіазм до роботи на великих і середніх підприємствах у різних видах економічної діяльності є низьким, що

стимулює перерозподіл найбільш активних працівників працездатного віку в індивідуальний сектор та малий бізнес. Крім того, сучасна законодавча система змушує людей пенсійного віку підвищувати економічну активність. Нарешті, судячи з погляду суспільства на сучасні професії, робочі місця тощо, досить багато видів роботи не є гідними, і навіть якщо вони отримують гідну зарплату, вони не можуть вплинути на приплив молодих працівників.

Таким чином, вікова структура працівників загалом і окремих галузей економічної діяльності зокрема характеризується переважанням працівників передпенсійного та пенсійного віку над молодшими та іншими працівниками найбільш активного працездатного віку. Це свідчить про те, що в компанії немає оптимального співвідношення між людьми різних вікових груп. Тому розширення сфери професійної підготовки виробничого персоналу має сприяти оптимізації вікової структури працівників і запобіганню дефіциту висококваліфікованих кадрів, особливо через вихід на пенсію працівників передпенсійного та пенсійного віку [14, ст.152].

Одним із факторів оцінки стану професійної підготовки виробничого персоналу є наявність у складі робочої сили фахівців з вищою освітою. З урахуванням цього показника можна визначити не тільки ефективність того чи іншого виду господарської діяльності, а й суттєво вплинути на формування професійної підготовки персоналу. Суть проблеми полягає в тому, що, окрім надзвичайно низького рівня первинної підготовки та перепідготовки, у 1990-х рр. різко скоротилася кількість працівників, які підвищують свою кваліфікацію.

Частково це пояснюється тим, що в останні роки більшість економічних видів діяльності, як правило, зберігають на виробництві групу персоналу передпенсійного та пенсійного віку, а компанії неохоче витрачають гроші на їхнє професійне навчання.

У 2023 році частка осіб, які підвищили свою академічну кваліфікацію, становила близько 8% від загальної кількості штатних працівників. У сучасних умовах молодь в більшості випадків повинна здобувати первинну

професійну підготовку в професійно-технічних навчальних закладах. У той же час впровадження інноваційної економічної моделі, орієнтованої на інвестиції, також підвищило вимоги до якості талантів і рівня здібностей. Це вимагає запровадження безперервного навчання кадрів та подальшого збільшення обсягів підвищення кваліфікації співробітників корпорації [19, ст. 221].

Багато факторів негативно впливають на професійну підготовку виробничого персоналу. Зокрема, компанії не мають фінансової зацікавленості у фінансуванні професійного навчання талантів. Значний вплив має також репутація вищої освіти серед молоді та її батьків. Водночас навчання виробничого персоналу доцільно лише тоді, коли компанія розвиває власне виробництво, якому для ефективного виробничого процесу потрібні дефіцитні фахівці. Інакше навчання новим професіям на виробництві може призвести лише до збитків.

Аналіз показує, що найбільший обсяг навчання у виробничій сфері припадає на вищезазначені види економічної діяльності з абсолютно новими вимогами, високою швидкістю розвитку, сприятливою демографічною структурою (зв'язок, авіаційний транспорт, допоміжні транспортні послуги), а також у галузях із традиційно високим попитом на працівників нових простих професій: будівництво, гірничо-промисловість, виробництво коксу та продуктів нафтопереробки.

Важливим питанням організації професійного навчання особового складу є те, що суб'єкти господарювання визначають пропорцію навчання безпосередньо в підрозділі та навчання в різних навчальних закладах. На основі даних з 2022 по 2024 роки ми виявили такі тенденції. Переважна більшість працівників, які проходять професійне навчання, роблять це безпосередньо на робочому місці. Нині ця частка перевищила 62%. Це найдоступніша форма навчання. Крім того, він має найнижчу рентабельність, що в сучасних умовах господарювання є досить важливим [41, ст.87].

Разом з тим, протягом останніх років майже повністю була зруйнована система навчання на виробництві, що не могло не позначитися на загальній якості навчання, насамперед на якості безпосереднього навчання на виробництві. Для цього потрібно на законодавчому рівні створити механізм, який зможе відновити цю форму навчання. Професійне навчання персоналу безпосередньо на виробництві найбільш широко використовується для первинної підготовки та перепідготовки, тобто при оволодінні новою професією.

Розглядаючи ще один вид професійного навчання – підвищення кваліфікації на місці навчання, слід зазначити, що навчання безпосередньо на виробництві також займає важливе місце в його структурі. Серед усіх працівників, які підвищували свою кваліфікацію у 2014 році, 58% робили це безпосередньо на роботі [22].

Підвищення кваліфікації великої кількості працівників безпосередньо на виробництві зумовлено, з одного боку, розвитком різноманітних видів економічної діяльності, головним чином промислового виробництва, а з одного боку — підвищенням попиту на робітників з якостями, які підлягають навчанню безпосередньо на виробництві. З іншого боку, це не означає, що підприємства не мають можливості організувати працівників для підвищення кваліфікації через мережу навчальних закладів (переважно професійно-технічних).

У різних навчальних закладах у підготовці контрактників спостерігаються такі тенденції. По-перше, обсяг підготовки зосереджений у тих видах економічної діяльності, які традиційно вимагають високого рівня кваліфікації високоосвічених спеціалістів. Серед тих, хто пройшов професійну підготовку у сфері державного управління, продовжили навчання у навчальних закладах 81,3%, у сфері освіти – 92,8%, у сфері охорони здоров'я – 85,8%.

Тому підвищення професійної підготовки виробничого персоналу є необхідною умовою нормального функціонування більшості видів

господарської діяльності. Особливо це стосується підвищення кваліфікації, яке, незважаючи на домінування в загальній структурі професійно-технічної підготовки, має незадовільні кількісні та якісні показники з огляду на сучасні темпи розвитку продуктивності праці та її зростаючі потреби в новому типі високоякісної робочої сили. Крім того, слід передбачити, що в найближчі роки політика щодо професійної підготовки виробничих кадрів має бути орієнтована на пріоритети економічного розвитку, який потребуватиме висококваліфікованих працівників[22, ст.168].

Найважливішим чинником продуктивності та основним джерелом економічного розвитку є люди, тобто їхні навички, освіта, навчання та мотивація. Економічна конкурентоспроможність країни та рівень добробуту її населення безпосередньо залежать від якості трудового потенціалу її підприємств і організацій.

На формування та зміну персоналу підприємства впливають внутрішні (характер продукції, технологія та організація виробництва) та зовнішні (демографічні процеси, правові та етичні норми суспільства, характер ринку праці тощо) фактори. Вплив останнього відображається в таких макроекономічних параметрах: чисельність працездатного населення, загальний рівень освіти працездатного населення, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості, потенційний резерв робочої сили. Ці характеристики, у свою чергу, визначають кількісні та якісні параметри трудового фонду.

Робоча сила — це частина працездатного населення, яка відповідає певній сфері діяльності на основі таких факторів, як вік, фізична підготовленість та рівень освіти. Необхідно розрізняти фактичну робочу силу (люди, які вже працюють) і потенційну робочу силу (люди, які одного дня можуть працювати на певній роботі).

Для характеристики сукупного трудового колективу підприємства ми використовуємо поняття кадри, люди, трудовий колектив.

Персонал підприємства - це група постійних працівників, які пройшли необхідну професійну підготовку та/або мають досвід практичної діяльності.

У діяльності підприємства, крім офіційних працівників, можуть брати участь інші працездатні особи за тимчасовими трудовими договорами (контрактами).

З огляду на те, що багато компаній виконують функції за межами основного бізнесу, які не відповідають їх основній меті, усі співробітники поділяються на дві категорії: персонал основного бізнесу та неосновний бізнес-персонал. Зокрема, у промисловості до першої групи – промислово-виробничих робітників – відносяться працівники основних, допоміжних і обслуговуючих виробництв, дослідно-конструкторських підрозділів і лабораторій, заводоуправління, складів, охорони – тобто всі, хто зайнятий у виробництві або безпосередньо обслуговує виробництво. До групи непромислового персоналу відносяться працівники установ, які хоч і перебувають на балансі підприємств, але не мають безпосереднього відношення до процесу промислового виробництва: ЖКГ, дитячих садків і ясел, амбулаторій, навчальних закладів тощо [52, ст.165].

Поділ персоналу підприємства на дві категорії необхідний для обчислення заробітної плати та узгодження показників праці з показниками результатів виробництва (при визначенні продуктивності праці зазвичай враховується лише чисельність промислово-виробничого персоналу). У той же час постійне розширення інтеграції промислової системи з банківськими, торговельними та іншими економічними структурами робить таке зібрання людей все більш можливим. Залежно від характеру виконуваних функцій персонал компанії поділяється на чотири основні категорії: керівники, спеціалісти, службовці та робітники.

Менеджери — це працівники, які займають керівні посади на підприємствах та їх організаційних структурах. У тому числі директори заводів (генеральні керівники), начальники дільниць, завідувачі, начальники, майстри, майстри підприємств, установ і відомств; головних спеціалістів (головних бухгалтерів, головних інженерів, головних техніків тощо) та заступників лістингових керівників.

Експерти - це працівники, які виконують спеціальну інженерно-технічну, економічну та іншу роботу: інженери, економісти, бухгалтери, працівники стандартизації, адміністратори, юрисконсультанти, соціологи тощо.

До службовців належать особи, які займаються підготовкою та оформленням документів, веденням обліку та контролю, а також виконують адміністративні послуги (тобто виконують суто технічну роботу), у тому числі діловоди, бухгалтери, архівісти, агенти, креслярі, секретарські друкарки, стенографістки тощо.

Працівники — це особи, які безпосередньо беруть участь у процесі створення матеріальних цінностей, а також ті, хто займається ремонтом, переміщенням вантажів, перевезенням пасажирів, наданням матеріальних послуг і т. д. Крім того, до складу трудового колективу входять також двірники, прибиральники, охоронці, кур'єри, гардеробники та ін. [18].

З метою аналізу всіх працівників можна поділити на основних (тих, хто безпосередньо залучений у процес виробництва продукту) і допоміжних (тих, хто надає послуги для основного виробництва). Поступово з розвитком, механізацією і автоматизацією виробництва зникали чіткі межі між основними і допоміжними робітниками, зростала роль допоміжних робітників (особливо наладчиків і слюсарів).

Важливим напрямком класифікації персоналу підприємства є розподіл за професіями та професіями.

Професія – це трудова діяльність, виконання якої потребує відповідного комплексу професійних знань і практичних навичок.

Професія — більш-менш вузький вид трудової діяльності в межах певної професійної галузі.

Згідно з цими визначеннями, наприклад, до професії токаря входять такі спеціальності, як токарь-вертокар, токарь револьверів, токарь-свердлильник тощо.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки діяльності підприємства, характеру продукції чи послуг, що надаються, рівня

технологічного розвитку. Кожна галузь має свої професії та спеціальності. Водночас існують загальні (міжгалузеві) професії робітників і службовців. Наприклад, харчова промисловість налічує 850 професій.

Класифікація за рівнями кваліфікації працівників базується на їх здатності виконувати роботу відповідної складності.

Кваліфікація – це сукупність професійних знань і практичних навичок, що визначає готовність працівника виконувати професійні функції відповідного рівня складності. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів і службовців вимірюється рівнем освіти та досвідом роботи на конкретній посаді. Спеціалізовані таланти поділяються на старших спеціалізованих талантів (зі ступенями та професійними званнями), старших спеціалізованих талантів (з вищою професійною освітою та багатим практичним досвідом), середніх спеціалізованих талантів (із середньою професійною освітою та певним практичним досвідом) і практичних спеціалізованих талантів (займають відповідні посади, такі як інженерні, економічні тощо, але без професійної освіти) [16, ст.41].

За рівнем кваліфікації робітників поділяють на чотири категорії: висококваліфікованих, кваліфікованих, низькокваліфікованих і некваліфікованих.

Роботи, які вони виконують, відрізняються за складністю та рівнем професійної підготовки.

Ці класифікаційні ознаки персоналу підприємства разом з іншими ознаками (стать, вік, ступінь механізації праці, досвід) слугують основою для розрахунку різних структур. Для ефективного управління важливо не просто констатувати чисельність працівників у кожній категорії (або їх динаміку), а вивчити співвідношення між ними (рис. 1.2).

Це дає змогу не лише виявити вплив кадрового фактору на кінцеві результати діяльності підприємства, а й визначити найважливіші структурні зміни, їх драйвери, тенденції та на цій основі сформулювати реальну стратегію розвитку трудових ресурсів. Управління трудовими ресурсами та

забезпечення їх ефективного використання вимагає створення системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

По-перше, ми повинні розрізняти фактичну кількість працівників на підприємстві, кількість зареєстрованих працівників і середньооблікову кількість працівників. До трудового колективу відносяться всі працівники, які працюють. До загальної чисельності працівників включаються всі постійні, тимчасові та сезонні працівники, зайняті на один і більше днів, незалежно від того, працюють вони, у відпустці, у відрядженні, на лікарняному тощо.

Середньооблікова чисельність працівників за період визначається як сума середньооблікової чисельності працівників за місяць за обліковий період, поділена на кількість місяців у звітному періоді.

Розбіжність між обліковою та фактичною чисельністю свідчить про необхідність заміни відсутніх на роботі з поважних причин кадрами з резерву (переважно робітниками).

Кадрова політика сучасних підприємств (компаній, підприємств) має адаптуватися до ринкових умов функціонування. Її головною метою — надати людям необхідний досвід, професійні навички та відповідну кваліфікацію для кожного робочого місця та будь-якої посади, зараз і в майбутньому.

Кінцевою метою діяльності суб'єкта господарювання щодо реалізації кадрової політики має бути виконання таких основних функцій [33, ст.122]:

- розробляти та модифікувати стратегії формування та використання трудового потенціалу відповідно до змін умов господарювання;
- підбір і навчання необхідних категорій персоналу (відбір, профорієнтація, підбір персоналу, адаптація);
- підготовка кадрів для відповідної професійної діяльності (виробничо-технічне учнівство, загальна професійна підготовка, підвищення кваліфікації, просування по службі);

- оцінка персоналу (контроль відповідності персоналу конкретним потребам виробництва чи іншої сфери діяльності, аналіз професійних якостей працівників, висунення на певну посаду, переведення);
 - мотивація підтримувати відповідну систему праці та високу продуктивність праці;
 - постійний контроль за станом охорони праці (виробничо-господарської діяльності);
- забезпечення соціальної захищеності персоналу підприємств (компаній, підприємств);
 - встановлювати регулярний контакт між керівництвом (керівниками всіх рівнів) та представниками трудового колективу (профспілками).

Ці та інші функції виконуються відділом кадрової служби (відділом кадрів) у тісній взаємодії із загальним керівництвом (наприклад, загальна стратегія або питання призначення) та відповідними корпоративними структурами, які певним чином залучені до розробки та реалізації кадрової політики.

Управління (діяльність) може досягти найбільшого успіху, коли різні функціональні підсистеми управління персоналом узгоджені в часі та просторі та застосовуються одночасно.

Практичне застосування правильної системи управління персоналом має базуватися на сучасних концепціях і відповідних стратегіях управління. Одним із важливих етапів впровадження селективної системи управління талантами є власне здійснення набору різних типів співробітників, яких потребує компанія.

Обсяг зусиль із залучення персоналу залежить насамперед від різниці між поточною чисельністю та майбутніми потребами. Джерела набору бувають зовнішні та внутрішні [4, ст. 32].

Зовнішнє доукомплектування передбачає доукомплектування персоналу за допомогою таких засобів:

- Національні служби зайнятості, регіональні біржі праці;

- комерційні (в тому числі міжнародні) підприємства та організації працевлаштування;
- договірна система між підприємствами та закладами вищої, середньої спеціальної та професійно-технічної освіти;
- оголошення в газетах, на радіо, телебаченні, плакати тощо.

Важливо зазначити, що здебільшого емпіричний підхід до рекрутингу при використанні вищезазначених джерел рекрутингу може призвести до значних помилок і втрати часу та грошей. Тому компанії все частіше використовують внутрішні джерела підбору персоналу, а саме:

- підготовка робітників шляхом учнівства на підприємстві;
- просування співробітників (можливо, включаючи перепідготовку), що потребує менших витрат і створює кращий моральний клімат у компанії;
- зв'яжіться зі своїми співробітниками напяму і попросіть їх порекомендувати друзів і знайомих на роботу;
- регулярне інформування всього колективу працівників про наявні вакансії тощо.

Недоліком такого підходу є те, що він фактично обмежує приплив нових людей, які можуть мати нестандартні погляди на процес управління в певній сфері діяльності, що може бути дуже корисним [6, с. 45].

Питома вага кожної форми найму залежить головним чином від конкретного становища конкретної категорії персоналу та взаємодії держави та підприємств у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу. Важливість такої взаємодії полягає в тому, що вона не лише забезпечує ефективне вирішення суто практичного завдання – забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою, а й сприяє збільшенню можливостей працевлаштування працездатного населення та послабленню соціальної напруги, спричиненої безробіттям.

У діловій практиці прийнято зовнішнє оцінювання та самооцінювання. Зовнішньою вважається оцінка діяльності працівників керівниками підприємства, трудовими колективами, безпосередніми споживачами

продукції праці. Самооцінка проводиться самими працівниками і базується на їх власних уявленнях про життєві та трудові цілі, дозволені та заборонені шляхи досягнення цих цілей, необхідні моральні якості (сумлінність, чесність, відданість справі тощо).

Оцінка таланту зазвичай відіграє керівну та мотивуючу роль. Керівна роль полягає в тому, щоб через громадську оцінку та самооцінку кожен працівник усвідомлював власну поведінку та мав можливість визначати напрямки і методи подальшої діяльності. Мотиваційний ефект виявляється в тому, що співробітники переживають успіх або невдачу, підтверджують правильність або неправильність їхньої поведінки, спонукають до дій у позитивному напрямку.

1.2. Методологічні підходи до управління виробничими потужностями

Капітал буквально означає капітал, необхідний для початку та здійснення виробництва (діяльності). Власник капіталу купує на ринку товари - робочу силу і засоби виробництва - і об'єднує їх у процесі праці, а після продажу створеного продукту (наданих послуг) отримує більшу вартість, ніж він заплатив.

Попередньо сплачений капітал — це грошова сума, яку власник вкладає в бізнес (підприємницьку діяльність) з метою отримання прибутку (прибутку). Він використовується для придбання засобів виробництва та найму робочої сили. Ці дві різні частини авансованого капіталу в економічній теорії називаються постійним капіталом і змінним капіталом.

За призначенням і характером обігу основний капітал поділяється на основний і оборотний.

Основний капітал — це частина постійного капіталу, яка складається із витрат на оплату праці (будівлі, споруди, машини, обладнання) і обертається протягом кількох періодів виробництва. Вона переносить частину своєї вартості на готовий продукт [7, с. 28].

При реалізації готової продукції (товару, послуги) витрати на постійний капітал повертаються виробнику.

Оборотний капітал — це та частина основного капіталу, яка використовується для придбання предметів послуг (сировини, деталей і комплектуючих) на ринку та оплати послуг.

За джерелом формування капіталу підприємства капітал підприємства поділяється на власний і позиковий. Власний капітал створюється в основному за рахунок нерозподіленого прибутку, тобто валового прибутку за вирахуванням сплачених податків, відсотків за кредитом і дивідендів. Зазвичай він включає статутні фонди, пайові фонди та резервні фонди. Залучення (залучення) коштів оформляється тимчасово у вигляді довгострокових або (і) короткострокових позик, у формі банківських кредитів.

Виробництво продукції (завершення праці, надання послуг) відбувається в процесі взаємодії праці людини з певними засобами виробництва. Останні поділяються за речовим складом, становлячи виробничі фонди підприємства, які поділяються повністю або частково на основні засоби та оборотні засоби. Проте засоби виробництва, як сукупність засобів і предметів праці, не можна ототожнювати з виробничими фондами. Це викликано двома ситуаціями. По-перше, засоби виробництва стають виробничими активами лише з моменту їх безпосереднього використання у процесі виробництва.

По-друге, вироблені активи, на відміну від засобів виробництва, є економічною категорією, заснованою суто на вартості. Це означає, що до виробничого фонду входять не всі елементи загальних засобів виробництва, а лише ті елементи, які мають вартість.

Компоненти виробничого капіталу мають певні характеристики, які дозволяють розрізнити основний і оборотний капітал і раціонально пояснити природу і значення цих економічних категорій для процесу відтворення.

Під основними засобами розуміються засоби виробництва, які мають вартість протягом тривалого часу в незмінній формі споживання і відіграють певну роль у виробництві. Їхня вартість переноситься партіями на вартість виробленої продукції (для надання платних послуг) у міру використання відданої праці.

Оборотний капітал — це та частина виробничого капіталу, яка існує у вигляді певної кількості предметів праці, елементи яких у кожному виробничому циклі повністю споживаються, змінюють або повністю втрачають свою натуральну форму і всю свою вартість переносять на собівартість виробленої продукції (вартість платних послуг).

Економічна сутність і речовий зміст основних і оборотних засобів є визначальними характеристиками, які узагальнюють їх значення в здійсненні відтворювального процесу, функціонуванні та розвитку будь-якого виробництва. Загальні наявні виробничі фонди складають найбільшу частину (близько 60%) багатства країни. Основні фонди визначають характер матеріально-технологічної основи виробничої сфери на різних етапах розвитку. Зростання і вдосконалення знарядь праці забезпечують постійне підвищення технічної оснащеності виробничого персоналу і продуктивності праці.

Знаряддя праці є найактивнішою частиною основних засобів і матеріальною основою виробничого потенціалу підприємства. Елемент оборотних коштів становить матеріальну сутність виробленої продукції (сировини, конструкційних матеріалів), створює матеріальні умови для здійснення технологічних процесів і роботи виробничого устаткування (паливо, енергія), зберігання і транспортування сировини і готової продукції (різні допоміжні матеріали - мастила, фарби та ін.; тара).

Оцінка основних фондів підприємства — це грошовий вираз його вартості. Необхідно правильно визначити загальний обсяг, динаміку і структуру основних засобів і розрахувати економічні показники господарської діяльності підприємства за певний період часу.

У зв'язку з тривалим функціонуванням і поступовим виснаженням трудових ресурсів, а також постійною зміною умов їх відтворення існує багато видів оцінки основних засобів. Оцінка основних фондів підприємства: залежно від моменту оцінки за первісною вартістю (первісною) або за відновленою вартістю; залежно від стану основних засобів - за повною вартістю або за залишковою вартістю.

Первісна вартість об'єкта основних засобів — це фактична вартість об'єкта під час його введення в експлуатацію або придбання. Наприклад, нові виробничі потужності обліковуються на балансі компанії за кошторисною вартістю будівництва; первісна вартість будь-якого виробничого обладнання, крім його оптової ціни, включає витрати на доставку та встановлення на місці використання[38, с.66].

Під відновною вартістю основних фондів розуміється вартість відтворення основних фондів в сучасних умовах виробництва. Він враховує ті самі витрати, що й початкова вартість, але за поточними цінами. У міру зміни умов виробництва і ціни одного і того ж фактора праці виникають відмінності між первісною і відновленою вартістю основних засобів, що ускладнює облік і поточне регулювання процесу відтворення основних засобів, правильний розрахунок окремих економічних показників діяльності підприємства. Тому, щоб забезпечити порівнянність оцінок основних фондів, їх необхідно регулярно переоцінювати за відновною вартістю.

Повна вартість основного засобу — це його вартість у новому, неамортизованому стані. Основні засоби обліковуються на балансі підприємства за цією вартістю протягом усього періоду їх експлуатації.

Залишкова вартість основного засобу являє собою його фактичну вартість, яка ще не перенесена на собівартість виготовлення продукції (виконаних робіт, наданих послуг). Це розрахункова вартість, яка визначається як різниця між повною первісною (відновленою) вартістю та кумулятивною сумою основного засобу, використаного на момент розрахунку. Залишкова вартість основного засобу при його вибутті (внаслідок

знесу) називається ліквідаційною вартістю. У господарській практиці використовується для розрахунку норм амортизації та визначення наслідків ліквідації застарілих основних засобів.

Для визначення первісної (балансової) вартості основних засобів на початок року, наступного за звітним, необхідно враховувати абсолютні значення введення в експлуатацію та вибуття протягом звітного року, оскільки останні мають бути дійсними (недійсними) протягом наступного року, незалежно від дати введення в експлуатацію чи вибуття основних засобів протягом звітного року.

Необхідною умовою правильного обліку та планування відтворення основних фондів підприємства є їх класифікація. Найважливіше економічне значення має класифікація, де всі основні фонди за функціональним використанням і схожістю природно-речового складу поділяються на декілька видів.

У господарській практиці з метою спрощення обліку основних засобів до складу оборотних засобів відносять інструменти та інвентар, термін корисного використання яких не перевищує одного року і вартістю не більше 100 одиниць національної валюти, а також усі спеціальні інструменти та обладнання, спеціальний одяг і спецвзуття незалежно від строку корисного використання та вартості.

Як показано на рисунку 1.3 це класифікація основних засобів відповідно до поточної системи бухгалтерського обліку та статистики. Для визначення норми амортизації та розрахунку річної суми амортизації використовується розгорнута класифікація, що виділяє чотири групи основних засобів [8].

- перша – будівлі, споруди, їх конструктивні елементи та передавальне обладнання;
- друге – автомобільний транспорт, меблі, побутове електронне, оптичне, електромеханічне обладнання та прилади;

– третє – комп'ютери та інші машини для автоматичної обробки інформації;

– четверта - Основні засоби, не включені до груп 1, 2 і 3.

Оскільки кожен елемент основних фондів відіграє різну роль у процесі виробництва, важливо розділити його на дві частини: активну частину, яка безпосередньо бере участь у процесі виробництва і тим самим забезпечує кількість і якість продукції; і пасивна частина, яка створює умови для виробничого процесу. Активну частину основних фондів складають в основному робочі машини та обладнання, інструменти, вимірювальні та регулюючі прилади і прилади, обчислювальна техніка, яка використовується в автоматизованих системах управління технологічними процесами, а також деякі технічні споруди - гірничі шахти, газові та нафтові свердловини.

Просте і розширене відтворення основних виробничих фондів — це процес безперервного здійснення різноманітних його взаємопов'язаних форм ремонту, модернізації та заміни різних елементів засобів виробництва; технічне перетворення, реконструкція та розширення діючих заводів, виробничих цехів і загальногосподарських підприємств, а також будівництво нових аналогічних виробництв. Необхідною передумовою нормального функціонування відтворювального процесу є безперервний облік зносу (старіння) і амортизації основних засобів [8, ст.122].

Основні засоби під час тривалої експлуатації зазнають фізичного (матеріального) та економічного зносу, а також техніко-економічного старіння. Під фізичним (матеріальним) зносом основних фондів розуміється явище, при якому вони поступово втрачають свої первісні техніко-експлуатаційні якості, тобто споживчу вартість, що призводить до зменшення їх реальної вартості - економічного зносу. На швидкість і ступінь фізичного зносу основних фондів впливають їх надійність і довговічність, характер використання (екстенсивний або інтенсивний), характеристики технологічних процесів, якість послуг з технічного обслуговування і ремонту, кваліфікація працівників та інші організаційно-технічні фактори.

Фізичний знос будь-якого інструменту (машини, обладнання) можна розділити на дві частини: той, який можна усунути регулярним техобслуговуванням, і той, який не можна усунути таким чином. Згодом знос поступово збільшується, і врешті-решт стає неможливим продовжувати використання інструменту у виробництві, тобто досягається точка повного фізичного зносу, і інструмент потрібно замінити на новий, який служить за аналогічним призначенням. У зв'язку з цим фізичний знос основних засобів поділяється на рухомий (тимчасовий) і нерухомий (безперервно накопичується).

Ступінь фізичного зносу окремої одиниці праці можна визначити двома методами розрахунку: 1) за періодом її роботи (порівнянням фактичних значень з нормативними з урахуванням ліквідаційної вартості); 2) шляхом перевірки технічного стану. Відносна величина економічного зносу окремої фізичної одиниці або групи основних фондів визначається як відношення накопиченої амортизації, тобто вартості, перенесеної на витрати виробництва, до загальної балансової вартості.

Під техніко-економічним зношенням основних фондів розуміється процес, при якому існуючі засоби виробництва продовжують зношуватися під впливом науково-технічного прогресу до досягнення повного фізичного зносу. Його характерним є те, що споживна вартість засобів праці поступово втрачається внаслідок удосконалення існуючих і створення нових засобів виробництва, впровадження абсолютно нових технологій і морального старіння продукції, виробленої з використанням цих засобів виробництва. технології. Безперервні виробничі процеси потребують постійного відтворення основних засобів, які піддаються фізичному зносу та технічному старінню. Необхідною умовою оновлення речових засобів виробництва є поступова компенсація їх вартості, яка досягається за рахунок амортизаційних відрахувань (амортизації). Амортизація основних фондів - це процес переведення раніше оплачених витрат на різні засоби праці у собівартість продукції для їх повного відшкодування. [9, ст. 43].

Для відшкодування вартості зносу основних фондів кожне підприємство має відраховувати амортизацію, тобто встановлювати певну грошову компенсацію відповідно до фізичного зносу та техніко-економічної зношеності основних фондів. Ці відрахування включаються до собівартості продукції, реалізуються при реалізації продукції, а потім накопичуються в спеціальному амортизаційному фонді, який використовується для відновлення основних засобів.

Для проведення правильної амортизаційної політики важливо розуміти можливі методи амортизації основних засобів. У господарській практиці можуть застосовуватися методи рівномірного (лінійного), подвійного зменшення та прискореної амортизації.

Прямолінійний метод нарахування амортизації полягає у перенесенні балансової вартості основних засобів на собівартість виробленої продукції (наданих послуг) за однаковою нормою амортизації протягом терміну амортизації праці (нормативного строку корисного використання). Відповідно до чинного законодавства України річні норми амортизації основних фондів першої, другої, третьої та четвертої груп складають відповідно 5%, 25%, 60% та 15%.

Метод подвійного зменшеного залишку використовує подвійну норму амортизації, розраховану за допомогою прямолінійного методу, але вона базується не на балансовій вартості, а на залишковій вартості основного засобу. Підприємства можуть на власний розсуд застосовувати прискорену амортизацію до основних фондів, придбаних після травня 1997 року, тобто після набрання чинності Законом України «Про прибуток підприємств», які віднесені до 3 групи за зведеною класифікацією. При цьому залежно від років використання знаряддя праці застосовуються такі норми прискореної амортизації: перший рік - 15%; другий - 30%; третій - 20%; четвертий - 15%; п'ятий - 10%; шостий і сьомий - 5%. Розширення сфери застосування прискореної амортизації дозволить суттєво зменшити фінансові втрати від

технічного та економічного зношення та посилити процес оновлення наявних засобів праці на підприємствах та організаціях України. [10, ст. 67].

За умови підвищення інтенсивності відтворення та більш ефективного використання наявних основних фондів підприємства ми можемо забезпечити певну швидкість розвитку та підвищити ефективність виробництва. Ці процеси, з одного боку, допомагають кожному підприємству безперервно підтримувати відповідний технологічний рівень, а з іншого — збільшувати виробництво без збільшення інвестиційних ресурсів, знижувати собівартість продукції за рахунок зменшення питомої амортизації та витрат на підтримку виробництва й управління, а також підвищувати рентабельність капіталу та прибутковість.

Необхідно розрізняти дві форми оновлення основних фондів - екстенсивну та інтенсивну. Поширене оновлення характеризує темпи зростання кількості діючих основних засобів. Інтенсивне оновлення передбачає заміну існуючих основних фондів новими, більш ефективними. .

Основною ознакою підвищення ефективності використання основних фондів підприємства є збільшення обсягу виробництва. При певному масштабі виробничого устаткування кількість виробленої продукції залежить від тривалості роботи машинного устаткування в день, місяць або рік, тобто від зовнішнього навантаження машинного устаткування; з іншого — залежить від ступеня використання знарядь праці в одиницю часу, тобто внутрішнього навантаження.

Отже, весь комплекс техніко-організаційних та економічних заходів, що здійснюються для кращого використання основних фондів підприємства, можна умовно поділити на дві категорії:

- 1) збільшення екстенсивного навантаження;
- 2) збільшення інтенсивного навантаження.

РОЗДІЛ 2.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА»

2.1. Загальна характеристика підприємства ТОВ «Голд Кераміка»

Діяльність ТОВ «Голд Кераміка» пов'язана з виробництвом цегли, черепиці та інших будівельних виробів із випаленої глини. Згідно класифікації за КВЕД 2010.

Юридична адреса ТОВ «Голд Кераміка»: Село Загвіздя, Івано-Франківської області, вул. Промислова, 82.

Режим роботи підприємства: Пн.-Пт., 8.00-17.00, субота та неділя вихідний.

Всього на ТОВ «Голд Кераміка» працює біля 150 людей, тому за критерієм кількість найманих працівників відносимо його до середніх.

ТОВ «Голд Кераміка» розташоване на околиці села. Споруда, в якій розташоване підприємство, складається з двох відділів:

1) Відділ збуту та реалізації продукції; 2) Відділ виготовлення продукції.

Прилегла територія завжди чиста. У зимовий час проїжджа частина території і пішохідні доріжки очищаються від снігу і льоду, а під час ожеледиці посипаються піском. На території є майданчик для паркування машин.

Метою діяльності підприємства є отримання прибутку і задоволення потреб покупців.

Основу асортименту підприємства становлять кілька видів цегли, серед яких фасонна, рядова та облицювальна. Фасонна цегла використовується для створення архітектурних елементів, що потребують нестандартної форми та високої точності у виготовленні. Рядова цегла є базовим будівельним матеріалом, який широко застосовується у зведенні несучих конструкцій, стін і перегородок. Облицювальна цегла слугує для декоративного

оформлення фасадів та інтер'єрів, забезпечуючи не лише естетичний вигляд, а й додатковий захист будівельних конструкцій від впливу навколишнього середовища.

Завод використовує сучасні технології випалу та контролю якості, що дозволяє мінімізувати виробничі дефекти та досягати високих експлуатаційних характеристик продукції. Якість цегли «Prokeram» підтверджується відповідністю чинним будівельним нормам та стандартам, що робить її популярною серед забудовників та архітекторів. Завдяки відповідальному підходу до виробництва підприємство зміцнює свої позиції на ринку будівельних матеріалів, пропонуючи продукцію, яка поєднує міцність, екологічність і довговічність.

Зростання прибутку на даному підприємстві обумовлюється наступними факторами:

- 1) задоволення споживача або користувача послуг;
- 2) позиція на ринку, часто пов'язана з бажанням ринкового лідерства;
- 3) умови добробуту працюючих на підприємстві та розвиток хороших відносин серед персоналу;
- 4) публічна відповідальність та імідж організації;
- 5) високий рівень праці;
- 6) мінімізація витрат тощо.

Директор підприємства «Голд Кераміка»:

- 1) має печатку та фірмовий бланк,;
- 2) має право відкривати поточні та вкладні рахунки в установах банків;

Директор ТОВ «Голд Кераміка» керується такими внутрішніми документами: статут, положення про оплату праці, правила внутрішнього трудового розпорядку, трудові договори.

При прийомі на роботу на ТОВ «Голд Кераміка» звертається особлива увага на наявність у працівника середньої спеціальної або вищої освіти.

Рішення про прийом на роботу приймається директором. Після чого оформляються наступні документи:

- 1) наказ про прийом на роботу;
- 2) укладається трудовий договір;
- 3) договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність;
- 4) зобов'язання про нерозголошення і дотримання конфіденційності інформації, що становить комерційну таємницю;
- 5) запис в трудовій книжці.
- 6) занесення в базу даних працівника в головному офісі в м. Київ.

Працівники відділу збуту на ТОВ «Голд Кераміка» прагнуть реалізувати якомога більше продукції, намагаються якомога докладніше і доступніше розповісти про товар, а у випадку відсутності в продажі будь-якого виду товару пропонують взаємозамінний продукт, все це тягне за собою підвищення рівня культури обслуговування і формування позитивного іміджу виробничого підприємства.

2.2. Організація постачання ресурсів у системі управління виробничими потужностями

ТОВ «Голд Кераміка» має лінійно-функціональну організаційну структуру управління, яка представлена у Додатку А. Організаційна структура побудована відповідно до принципів ефективного управління виробничим підприємством. Очолює компанію генеральний директор, який здійснює стратегічне керівництво та координує діяльність усіх підрозділів. Для підвищення ефективності управління підприємством передбачено розподіл функцій між ключовими керівниками, зокрема заступниками генерального директора та директорами окремих напрямків.

Важливу роль у структурі відіграє заступник генерального директора з виробництва, який керує виробничими підрозділами, диспетчерською службою та відділом постачання. Така організація дозволяє забезпечити контроль за виробничими процесами, своєчасне постачання сировини та

матеріалів, а також оперативне реагування на виробничі завдання. Фінансовий директор відповідає за фінансове планування та контроль, керуючи бухгалтерією та планово-економічним відділом. Це забезпечує належний рівень фінансової дисципліни, ефективний розподіл ресурсів та аналітичний супровід господарської діяльності.

Комерційний директор здійснює управління відділом продажу та відділом маркетингу, що сприяє розвитку ринкових можливостей підприємства, розширенню клієнтської бази та вдосконаленню маркетингових стратегій. Відділ продажу відіграє ключову роль у реалізації продукції, тоді як відділ маркетингу аналізує ринкові тенденції, розробляє стратегії просування продукції та підтримує конкурентоспроможність бренду. Окрему функціональну роль виконує заступник генерального директора з управління персоналом, який здійснює контроль за відділом кадрів. Цей відділ відповідає за підбір, розвиток та мотивацію працівників, що є важливим чинником у забезпеченні стабільної роботи підприємства.

ТОВ «Голд Кераміка» має лінійно-функціональну організаційну структуру управління, яка представлена у Додатку А.

Табель обліку використання робочого часу представлено в Додатку В.

Заслуговує на увагу Положення про оплату праці працівників у Додатку В.

За допомогою аналітичного сервісу YouControl зібрано інформацію про ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГОЛД КЕРАМІКА", яка представлена у Додатку Г.

У Додатку Д наведено Метод пластичного формування лицьової цегли ТМ "PROKERAM".

Найкращі товари ТМ "PROKERAM" у додатку Е.

Додаток Калькуляція на цеглу.

У виробничому відділі поставлено обладнання для виготовлення рядової цегли виробництва німецької фірми «Лінгль», обладнання

глинопереробки виробництва німецької фірми «Рітер» та металічний корпус виробництва югославської фірми «Трімо».

Проектна потужність заводу становить 30 млн. шт. рядової цегли в рік.

Після приходу на завод нового власника, стратегічний курс його розвитку був спрямований на освоєння і випуск високоякісної лицевої цегли.

У 2014 р. на підприємство було придбано усадочну раму німецької фірми «Термопак», що дало змогу проводити пакування готової продукції за європейським стандартом. В 2016 р. на заводі було проведено значне відновлення німецьких виробничих ліній, для чого було закуплено запасних частин та обладнання у фірми «Лінгль» та фірми «Рітер». Дане відновлення суттєво покращило стабільність роботи обладнання і відповідно зросла продуктивність виробництва.

Вся продукція заводу випускається під торговою маркою «Голд Кераміка».

В 2017 р. було придбано додаткову лінію формовки великоформатних блоків і лицевих виробів виробництва італійських фірм «Бонжуані» та «Космек». В 2014 році було досягнуто максимальної продуктивності 25.5 млн. штук при одночасному виробництві рядових та лицевих виробів.

Продукція, що реалізується виготовляється на заводі даного підприємства.

На підприємстві є сформований торговий асортимент товарів для торгової мережі, щоб здійснювати вплив торгівлі на виробництво відповідно до вимог купівельного попиту. Підприємство реалізує продукцію як роздрібно так і оптом.

Договір поставки становлять умови, врегульовані нормами закону.

Процес постачання – це сукупність операцій, які забезпечують підприємство необхідними предметами і засобами праці. Основне завдання підприємства по організації постачання - своєчасне безперебійне і

комплексне постачання виробництва всіма необхідними матеріальними ресурсами при мінімальних витратах управління запасами. У нашому випадку під матеріальними ресурсами маються на увазі продукція підприємства.

Регулярність планування дозволяє відстежувати динаміку зміни цін, обсягів випуску в часі і використовувати інформацію про минулі періоди для планування.

Динаміка витрат підприємства збуту товарами не ведеться. Відстежується тільки вартість витрат на виготовлення товарів і кінцева ціна товару.

Основними елементами збутової діяльності ТОВ «Голд Кераміка» є наступні:

- транспортування продукції – її фізичне переміщення від виробника до споживача;
- доробка продукції – підбір, сортування, складання готового виробу та інше, що підвищує ступінь доступності і готовності продукції до споживання;
- зберігання продукції – організація створення і підтримання необхідних її запасів;
- контакти з споживачами – дії по фізичній передачі товару, оформленню замовлень, організації платіжно-розрахункових операцій, юридичному оформленню передачі прав власності на товар, інформування споживача про товар і фірму, а також збору інформації про ринок.

Проте, збут продукції необхідно розглядати як елемент логістики.

Перш ніж здійснюється безпосередній розподіл продукції, продавці впевнюються в тому, щоб товар був належної якості, за прийнятною ціною, і щоб була пророблена робота в області заходів просування товару.

Існує кілька причин, що визначають роль збутових систем в логістиці.

Одна з них — це необхідність.

Друга з причин — це боротьба за гроші споживача.

Наступна причина — це раціоналізація технологічних процесів.

Збутова політика ТОВ «Голд Кераміка» безпосередньо пов'язана з попитом на цільовому ринку і з власними збутовими, фінансовими, організаційно-управлінськими та іншими можливостями. В цілому збутова політика повинна в максимальному розмірі задовольняти потреби покупців даного підприємства. Саме з цієї причини асортимент товару в магазині формується в залежності від попиту, що позитивно впливає на збут товарів.

Стимулювання збуту в торговельному підприємстві може бути направлено на власний торговий персонал або на покупців. В даному торговельному підприємстві стимулювання збуту направлено на покупців та персонал.

Стимулювання споживачів здійснюється шляхом проведення акцій. Серед заходів щодо стимулювання збуту для працівників можуть бути виплати премій за збільшення числа покупок.

Для збільшення числа покупців слід провести рекламні заходи.

Реклама створює умови для збуту товарів, формування потреб і попиту населення, особливо на нові товари, що має величезне значення для підприємства. У міру розширення і поглиблення сфери ринкових відносин, значення реклами, як одного з дієвих і повноправних елементів маркетингу, буде зростати.

Комплекс маркетингових комунікацій, який в тому числі включає в себе рекламу, дозволяє домогтися зворотного зв'язку від орієнтованості на певний сектор збуту, домагаючись безперервності і прибутковості бізнесу.

Завдяки рекламній діяльності ведеться успішна робота по залученню якнайбільшої кількості покупців, що головним чином сприяє збільшенню прибутку підприємства.

На підприємстві «Голд Кераміка» здійснюється облік продукції і товарів на складі згідно з правилами зберігання. Облік, в залежності від виду товарів, може вестися як в кількісному, так і в грошовому вираженні. На підприємстві є великий склад для зберігання виготовленої продукції.

Завідувач складом підприємства здійснює постійний моніторинг ситуації і інформує керівництво про зменшення необхідного запасу товарів або, навпаки, про їх надмірну кількість.

Як на складі, так і на задньому дворі, де зберігається товар, є необхідне обладнання та техніка, а саме:

- Кран для переміщення товару на потрібне місце, або загрузки в транспорт для перевезення до покупця;
- Навантажувачі

Ефективність роботи ТОВ «Голд Кераміка» характеризують такі показники як рентабельність, показники ефективності виробничих витрат. Головним джерелом доходів підприємства є виручка від реалізації продукції, яка відшкодовує витрати, авансовані на виробництво товару і поточні витрати.

Завданнями планово-економічного відділу підприємства є:

- 1) Формування єдиної економічної політики організації за результатами аналізу стану і тенденцій розвитку галузі;
- 2) Вдосконалення програми планування витрат на здійснення діяльності підприємства;
- 3) Формування та визначення економічної спрямованості розвитку організації з метою адаптації його господарської діяльності і системи управління до мінливих в умовах ринку зовнішнім і внутрішнім економічним чинникам;
- 4) Керівництво в підготовці проектів поточних планів підрозділами організації;

- 5) Виявлення збиткової продукції, розробка заходів щодо зняття даної продукції з виробництва;
- 6) Повний (комплексний) аналіз всіх видів діяльності організації;
- 7) Організація і координація досліджень для визначення умов підвищення конкурентоспроможності продукції, що випускається і розробка відповідних заходів на основі отриманих результатів;
- 8) Підготовка пропозицій по конкретних напрямках вивчення ринку з метою визначення перспектив розвитку підприємства;
- 9) Статистичний облік по всіх виробничих і техніко-економічними показниками роботи організації, систематизація статистичних матеріалів;
- 10) підготовка економіко-статистичної звітності у встановлені терміни;
- 11) розробка і доведення до структурних підрозділів організації прогнозованих обсягів виробництва продукції в ув'язці з обсягами фінансування;
- 12) Розробка стандартизованої документації, економічних зразків, впровадження інформаційних автоматизованих систем обробки планової та облікової документації;

Фінансово-економічний відділ (скорочено – ФЕВ) ТОВ «Голд Кераміка» підпорядковується директору підприємства. Його очолює заступник директора з економічних питань, який призначається на посаду наказом директора підприємства. До ФЕВ також входить економіст І-ї категорії – 1 особа, який підпорядковується заступнику директора з економічних питань.

Функції ФЕВ:

- організація і вдосконалення економічної діяльності підприємства;
- фінансово-економічне планування;
- фінансово-економічний аналіз;
- управлінський облік;

- ціноутворення;
- платежі (в т.ч. по ЗЕД) підприємства;
- розрахунки та підготовка даних різного плану (в т.ч. нестандартного характеру) по завданню вищого керівництва; - інші функції.

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності.

Персонал є ключовим ресурсом підприємства, який визначає його ефективність та конкурентоспроможність. Кваліфіковані працівники забезпечують безперервний виробничий процес, високу якість продукції та інноваційний розвиток. Управління персоналом включає підбір, мотивацію та розвиток кадрів, що сприяє підвищенню продуктивності та досягненню стратегічних цілей компанії.

В підприємстві на даний момент працює 123 співробітники, а їх склад виглядає наступним чином:

1) Менеджери, які виконують функції загального управління.

Зазвичай є три рівні:

Верхній рівень (вся організація - директор, генеральний менеджер, менеджер та їх заступники); середній рівень (керівники основних структурних підрозділів - начальники відділів, цехів; головні спеціалісти); нижчий рівень (ті, хто працює з виконавцями - директори, виконроби).

Менеджери включають осіб, які займають керівні посади, включаючи менеджерів з персоналу;

2) Експерти – особи, які виконують економічні, інженерно-технічні, юридичні та інші функції. До них відносяться економісти, юристи, інженери-технологи, інженери-механіки, бухгалтери, аудитори, диспетчери та ін.;

3) інші працівники, які готують і ведуть документацію, діловодство, контроль і господарське обслуговування (технічні виконавці): закупівлі, секретарі, хронометристи тощо;

4) Працівники, які безпосередньо створюють матеріальні цінності або надають виробничі послуги. Динаміка чисельності різних категорій персоналу на цегельному заводі наведена в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Динаміка чисельності персоналу «Голд Кераміка» за категоріями за 2022-2024 рр.

Показник	2022 р., осіб	2023 р., осіб	2024 р., осіб	Відхилення 2024/2022 рр.	
				осіб	%
Середньооблікова чисельність персоналу, в тому числі	95	94	123	28	29,47
Керівники	11	11	11	0	0,00
Професіонали і фахівці	22	21	29	7	31,82
Технічні службовці	5	7	7	2	40,00
Робітники	57	55	76	19	33,33

Джерело сформовано автором на основі [65]

Динаміка чисельності персоналу за категоріями показує найбільший приріст серед робітників та професіоналів, що є свідченням підвищеного попиту на кваліфіковану і виробничу працю.

2.3. Організація виробничого процесу

Завод є одним із потужних виробників стінової кераміки в нашій державі. Його особливістю є те, що вперше в Україні розпочато випуск конкурентоспроможної продукції за новітньою технологією на сучасному обладнанні провідних німецьких фірм з високим рівнем механізації, автоматизації, контролю та керування технологічним процесом на всіх стадіях виробництва.

В своїй діяльності ТОВ «Голд Кераміка» керується принципами високого професіоналізму, фахового підходу до роботи та партнерського відношення зі споживачами.

Постійно діючий інструментальний контроль якості забезпечує заводська лабораторія. Крім цього нею проводяться роботи по розширенню кольорової гама, фактури і асортименту лицевих виробів, розробка складу керамічних мас, параметри випалювання.

Підприємство постійно розширяє асортимент виробництва стінової кераміки. Номенклатура виробів налічує більше двадцяти типорозмірів, що дозволяє використовувати вироби заводу при будівництві нових споруд і реконструкції старих будівель.

На заводі постійно ведуться роботи по покращенню якості освоєних, а також впровадженню нових видів продукції, для чого запрошуються фахівці та науковці з України, Німеччини та Італії (крім цього фахівці заводу для набуття досвіду виїжджають у відрядження на провідні заводи цих держав).

Сировина для рядової цегли – кар’єр суглинку та мергелю кар’єр ПрАТ «Будівельні матеріали» с. Загвіздя.

Сировина для лицевої цегли – кар’єр ПрАТ «Будівельні матеріали» с. Загвіздя, кар’єр білопалених глин ПрАТ «Каремресурс» м. Костянтинівка, Донецької області.

Виробництво цегли є дуже важливою та популярною галуззю будівництва, оскільки попит на будівництво нових житлових, промислових та комерційних об’єктів завжди високий.

Спочатку виробництво цегли було досить складним процесом, оскільки цеглу виготовляли вручну. Але поступово технології вдосконалювалися, і сьогодні у виробників є нові, повністю автоматизовані методи та рецепти виготовлення різних видів цегли. Стандартні види цегли виготовляють із силікатної, глиняної або бетонної. Існує два процеси виробництва цегли:

процес випалу та процес без випалу. Взагалі, найпрогресивнішою технологією є використання вібраційного преса для виробництва високоякісних бетонних сумішей як сировини, без випалювання цегли. Іноді в цій статті ми опишемо їх. По-перше, згадаємо, що якісна керамічна плитка виготовляється із суміші глини та мінералів. Ці домішки включають такі мінерали, як бойліт, хлорит, алофан, галлуазит, каолінит і монтморилоніт. Також допускаються включення неглинистих мінералів, таких як польовий шпат, кварц, кальцит і подібні мінерали.

Якщо домішки в глині рівномірні, то якість цегли дуже хороша і її можна використовувати як облицювальну. Спосіб випалювання цегли полягає в тому, що глину, видобуту в кар'єрі, закладають у бетонну яму, розрівнюють її, а потім заливають водою. Після цього глину залишають на три-чотири дні. Після підготовки глини таким чином її відправляють на фабрику для переробки. Глина очищається від каменів по спеціальній кам'яній дорозі, а потім потрапляє в ящиковий живильник. Потім глина витікає з отвору машини та виштовхується спеціальними рухомими граблями, які штовхають її на жолоб, що дозволяє глині ретельно подрібнюватися. Вона проходить через гнучкі ролики і потрапляє в стрічковий прес, де отримані глиняні стрічки розрізаються за допомогою спеціального ріжучого пристрою. Нарізану цеглу, яка все ще знаходиться в сирому стані, продовжують розміщувати на дерев'яних опорних рамах перед тим, як помістити в сушильну камеру.

Коли глина повністю заповнить камеру, закрийте її та нагрійте. Цей спосіб сушіння цегли заснований на сушінні відпрацьованою парою, не займає багато місця і не залежить від клімату в приміщенні. Коли сушильна камера нагрівається, вода в глині починає випаровуватися, створюючи внутрішній потік повітря, який нагріває цеглу, завдяки чому вона рівномірно нагрівається. Після такого висихання цеглу необхідно обпалити в печі, де

температура може досягати тисячі градусів. Цеглу обпалюють до тих пір, поки вона не почне спікатися і не стане матовою поверхнею.

Вони перевіряють цілість цеглин, вдаряючи їх об тверду поверхню та розбиваючи. При постукуванні він повинен видавати чіткий звук, а при розбитті поверхня повинна бути рівною і без зазорів. Тому, якщо цегла має порожнечі всередині і тріщини зовні, цегла буде відбракована. Потім ми обговоримо технологію виробництва необпаленої цегли, найважливішою з яких є технологія ультразвукового або фрикційного пресування. Принцип полягає в тому, що мінеральні блоки, з яких складатиметься цегла майбутнього, зварюються за допомогою спеціальних інгредієнтів, води та високого тиску.

Потім цеглу поміщають під прес на три-п'ять днів до повного дозрівання.

Отриману сировину потім починають подрібнювати на шматки розміром від трьох до п'яти міліметрів перед відправкою в приймальний бункер. Сировина надсилається з бункера на стрічковий конвеєр і, нарешті, досягає бункера подачі через стрічковий конвеєр, а потім надходить у розподільник кормів. Далі йде другий етап, де готовий матеріал знову рухається по стрічковому конвеєру, через печі з подвійною сорочкою і в блок формування. Після того, як цеглини пройшли процес пресування, їх можна перемістити на технологічний лоток. Піддони розміщують у спеціально відведених приміщеннях, де цегла залишається від трьох до семи днів. Після завершення дозрівання цегла вважається готовою і завантажується для відправлення споживачеві.

Тепер розглянемо, що являє собою вібропрес, за допомогою якого виготовляється цегла. Вібропрес це по суті цілий міні-завод для виробництва цегли включає в себе стрічковий транспортер, бетонозмішувач, вібропрес і механізм переміщення вже готової продукції. Вібропресуюча лінія дозволяє

виготовляти якісну цеглу і не тільки. В даний час вібропрес це універсальний пристрій, за допомогою якого можна випускати тротуарну плитку, облицювальні матеріали, шлакоблоки, бордюри і т.п.

Цегла Прокерам підходить для різноманітних будівельних і ремонтних робіт; використовується не тільки в Україні, а й за кордоном. Крім високої якості, покупців приваблює ще й те, що ціна на цеглу абсолютно доступна завдяки співпраці з цим заводом!

Основною продукцією ТОВ «Голд Кераміка» є наступні види цегли:

1. Цегла спеціальна, звичайна
2. Цілісний

ТОВ «Голд Кераміка» пропонує Вам цеглу, яка відрізняється від іншої цегли високою міцністю, сильною морозостійкістю, хорошими екологічними показниками та низькою водопроникністю. Ці дуже важливі властивості визначають якість не тільки цегли, а й багатьох інших будівельних матеріалів.

Багато фахівців рекомендують купити цеглу Прокерам, так як змогли переконатися в їх надійності. Відзначили стабільність кольору і технічних характеристик. Позитивні відгуки тих, хто використовував у будівництві цеглу Прокерам, є найкращим доказом її якості!

Ми працюємо тільки з найкращими виробниками! Прямі поставки з заводу гарантують вам кращу ціну та сервіс найвищого рівня.

Ви можете не сумніватися: ми пропонуємо своїм клієнтам найбільш цікаві варіанти. Все розрахуємо і обов'язково запропонуємо Вам безкомпромісний варіант цінової пропозиції і повірте, Вам не доведеться шукати кращої. Ціну в гривнях уточняйте у менеджера, як правило від 1000 шт.

Товарний асортимент виробництва цегли представлено у таблиці 1.

Ринкова ціна цегли залежить від декількох факторів:

- **Місце виробництва,** близькість його до джерел сировини. Найпривабливішою є ціна будівельної цегли, виробленої неподалік місця реалізації
- **Місце закупівлі.** Безпосередньо у виробника купувати дешевше, але ціна може включати і витрати на перевезення. До того ж, заводи неохоче торгують малим оптом, і тому на дрібнооптові партії ціни у постачальників можуть бути навіть нижче, ніж у виробників.
- **Марка.** Чим вище показник, тим дорожче: вартість М100 на 20% нижче, ніж М200.

Головними конкурентами за даними Opendatabot є компанії за класом «Виробництво цегли, черепиці та інших будівельних виробів із випаленої глини» та найбільшим виторгом:

ТОВ «РУСИНІЯ»

ТОВ «ДЗБМ»

ТОВ «КЕРАМЕЙЯ»

АТ «КОЛОМІЙСЬКЕ ЗУБМ»

ПРАТ «РОЗДІЛЬСЬКИЙ КЕРАМІЧНИЙ ЗАВОД»

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«СНЯТИНСЬКИЙ ЦЕГЕЛЬНИЙ ЗАВОД»

ПРАТ «СБК»

ТОВ ЗАВОД «КЕРАМІК»

ТОВ «КУЗЬМИНЕЦЬКА БУДІВЕЛЬНА КЕРАМІКА»

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЧИМИ ПОТУЖНОСТЯМИ ПІДПРИЄМСТВА ТОВ «ГОЛД КЕРАМІКА»

3.1. Розроблення проекту збільшення ефективності управління виробничими потужностями для удосконалення діяльності підприємства

Вивчаючи маркетинг ТОВ «Голд Керамік», ми визначили основні маркетингові проблеми та заходи щодо їх подолання. По-перше, варто відзначити необхідність розширення та урізноманітнення сортів. А враховуючи, що головною ознакою, яка відрізняє облицювальну цеглу, є колір, варто збільшити колірну гаму. Крім того, варто зупинитися на клінкерній цеглі, так як цей матеріал для зовнішніх стін тільки починає набирати популярність. Із зростанням економіки зростатиме й попит на нього. Клінкерна цегла широко використовується в європейських країнах, тому розширення колірної гами також збільшить можливості виходу на європейський ринок.

З метою урізноманітнення асортименту поширеної цегли пропонуємо відділу маркетингу компанії розглянути доцільність випуску великогабаритних керамічних блоків. Цей будівельний матеріал вже відомий в Європі, але в Україні він тільки починає набувати популярності. Це чудова можливість зберегти або навіть розширити продажі найближчим часом.

Дуже ефективна система просування та продажу. Щоправда, це буде у другій половині 2024-2025 років. Комерційні зусилля, головним чином особисті продажі та співпраця з партнерами, повинні бути активізовані, щоб утримати існуючих клієнтів і, можливо, залучити нових в умовах зниження попиту.

Щоб підвищити здатність компанії погашати свої поточні зобов'язання, вона повинна спочатку сама зменшити суму зобов'язань, в основному за рахунок скорочення статті «інші поточні зобов'язання».

Коефіцієнт абсолютної ліквідності майже нульовий вважається неприйнятним. Тому необхідно збільшити кількість вільних грошових коштів.

Для цього ми пропонуємо у 2025 році скоротити запаси готової продукції, а виручку від реалізації направити на накопичення коштів на банківських рахунках та оплату витрат, пов'язаних з іншими оборотними активами. Рекомендований запас готової продукції на кінець року має бути достатнім для забезпечення збуту в зимовий період, коли заводи змушені закриватися. Така «складська робота» дуже неефективна, тому краще скорочувати запаси готової продукції в кінці року і одночасно скорочувати виробництво, що може знизити витрати на виготовлення та зберігання.

Пропонуємо при визначенні залишків готової продукції на кінець року середню собівартість реалізованої продукції минулих років множити на коефіцієнт 0,35. Обґрунтування цього коефіцієнту полягає в тому, що від початку нового року до випуску першого продукту року може пройти 2-3,5 місяці, а лютий-березень – це активна підготовка до будівельного сезону, що значно підвищить попит на цеглу. Тому ми вважаємо, що продажі в цей період можуть досягти 35% річних продажів. Після цього, для підвищення точності, ми пропонуємо скоригувати отримані результати відповідно до очікувань будівельного ринку в січні-квітні наступного року порівняно з аналогічним періодом попередніх років.

Рекомендації щодо підвищення фінансової стійкості ТОВ «Голд Кераміка».

Ключ до покращення фінансової стабільності полягає в тому, щоб власний капітал компанії зростав швидше, ніж її зобов'язання. Для досягнення цієї мети доцільно збільшити статутний капітал акціонерного товариства шляхом додаткового випуску акцій, а також збільшити нерозподілений прибуток за рахунок скорочення витрат. Крім того, існує потреба у зменшенні поточних зобов'язань підприємства. Натомість для забезпечення діяльності компанії краще збільшити довгострокові

зобов'язання, можливо, у формі позик. Звичайно, необхідно також оптимізувати використання оборотних активів. Першими статтями балансу є: «Інша поточна дебіторська заборгованість» і «Готова продукція». Це допоможе не лише покращити фінансову стабільність, а й ліквідність.

Рекомендації щодо покращення ділової активності ТОВ «Голд Кераміка».

Пропозиції щодо покращення підприємницької діяльності наступні: По-перше, потрібно збільшити продажі, що призведе до збільшення доходу. З цією метою необхідно посилити збутову діяльність на внутрішньому ринку, особливо в поточний період зниження попиту, а також на п'яти зовнішніх ринках, описаних у наступному абзаці цього розділу, та освоїти нові ринки. Друге – оптимізація процесу формування та використання запасів. По-третє, систематично слід контролювати своєчасність погашення боржниками боржників.

Рекомендації щодо підвищення рентабельності ТОВ «Голд Кераміка».

Основним шляхом підвищення ефективності діяльності підприємства є зниження витрат (в першу чергу статей «Інші операційні витрати», «Інші витрати» та «Адміністративні витрати», крім того, варто також оптимізувати собівартість реалізованої продукції). Це збільшить чистий фінансовий результат і, відповідно, прибутковість.

Описані можливості, проблеми та ризики зовнішньоекономічної діяльності використовуються для оцінки привабливості зовнішніх ринків, на яких підприємства вже здійснюють експортну діяльність у другому півріччі 2024-2025 років. Найбільш привабливим ринком є Румунія, де попит на цеглу зростає, незважаючи на світову кризу. Для отримання більшого доходу в цій країні необхідно посилити персональні продажі, залучити нових клієнтів серед будівельних компаній і зміцнити співпрацю з дистриб'юторами. Крім того, було б вигідно залучити нових вторинних посередників у Бухаресті або його околицях, оскільки саме в цих містах та поблизу них будівельна галузь є найбільш активною, а тому ринок цегли має найбільшу місткість.

Продукція товариства реалізується на п'ятьох зовнішніх ринках. Закордоном діють 10 точок збуту: 3 – у Молдові, 3 – у Румунії, 2 – у Болгарії та по 1 – в Угорщині та Сербії.

3.2. Оцінка ризиків та економічне обґрунтування запропонованих варіантів

З метою підвищення рівня використання основних фондів пілотних підприємств рекомендується запровадити систему стимулювання. Його суть полягає у виплаті працівникам певної премії за ефективніше використання основних фондів, зменшення залишків нереалізованої продукції, збільшення виробництва.

Бонусні рівні нараховуються поступово. Пропонується прогресивна система бонусів, за якої стрес-фактор зменшується від прогресивних рівнів до максимального значення, якого підприємство може досягти, залежно від оптимального рівня нереалізованої продукції чи виробничих запасів.

Таблиця 3.1

Шкала преміювання		
Рівень коефіцієнта напруженості	Сума економії оборотних коштів, тис. грн.	Премія у % до тарифного заробітку
більше 0,8	100,0	10
0,8 – 0,7	100,0 – 140,0	20
0,7 – 0,6	140,0 – 180,0	30
0,6 – 0,5	180,0 – 220,0	40
менше 0,5	більше 220,0	50

Джерело розроблено автором.

З попередніх розрахунків ми бачимо, що якщо виробничі запаси підтримуватимуться на оптимальному рівні 124270. Тоді буде збережено 827

000. Коефіцієнт натягу знаходиться на рівні 0,4-0,49. У цьому випадку премія у відсотках від тарифної виручки становить 50%. Преміями будуть нагороджені працівники, які можуть суттєво вплинути на кількість непроданої готової продукції або вплинути на збільшення виробництва чи керувати товарними запасами компанії. Середня місячна заробітна плата працівників опитаних компаній становить 15 тис. грн. Загальна річна заробітна плата працівників у 2024 році становить:

$$Зр = 15000 * 12 \text{ міс} = 180000 \text{ грн}$$

Розрахуємо витрати на виплату премії:

$$180000 * 0,5 = 90000 \text{ грн.}$$

Отже, чистий економічний ефект від впровадження даного механізму оптимізації масштабів виробничих запасів підприємств становить:

$$Е = 827000 - 90000 = 737\,000 \text{ грн.}$$

Отже, мотивація працівників підприємства на збільшення виробництва, прискорення використання виробничих запасів, зменшення залишків нереалізованої продукції та їх мінімізація дозволить ТОВ «Голд Керамік» досягти ефекту 737 тис. грн.

Підприємство багатoproфільне, оскільки виготовляє різноманітну продукцію – повнотіла цегла, будівельні матеріали для будівельних конструкцій, фундаментів та інших побутових потреб. Продукт був дуже популярним і залишається популярним.

З бурхливим розвитком будівельної індустрії попит на ринку різних видів цегли продовжує зростати. Ми вважали розумним кроком розширити асортимент ТОВ «Голд Керамік» і випускати порожнисту цеглу під маркою М-150, яка буде удвічі міцнішою. Його собівартість наведена в таблиці 3.2.

Затрати на виробництво цегли марки М-150

Статті витрат	Величина витрат, грн.
Сировина і матеріали	470,24
Допоміжні матеріали	23,48
Паливо	1126,40
Електроенергія	214,01
Основна та додаткова зарплата робітників	646,46
Нарахування на зарплату робітників	430,98
Витрати на утримання та експлуатацію обладнання	386,87
Загальновиробничі витрати	482,95
Адміністративні витрати	651,61
Позавиробничі витрати	165,20
Повна собівартість цегли	4016,20
Прибуток	802,15
Ціна	4818,35

Джерело розроблено автором.

Згідно з таблицею, плановий прибуток починається від 1 тис. Шматок. Ціна цегли М-150 802,15 грн. Ціна 4818,35 грн. Збільшення виробництва шляхом розширення асортименту продукції є гострою потребою для бізнесу, оскільки виробничі потужності завантажені лише на 63%. Модернізація тунельної печі підвищить завантаження потужностей до 74%, а виробництво нових марок цегли збільшить завантаження потужностей до 81%, тобто запланований рік завантаження потужностей зросте на 9%.

Додатково буде випущено:

$0,09 * 10300 \text{ тис. шт.} = 927 \text{ тис. шт. цегли марки М-150.}$

Впровадження такої продукції у виробництво дозволить підприємству знизити витрати на 1,8 грн. Комерційний продукт. Таким чином компанії можуть знизити витрати на виробництво за рахунок збільшення обсягів виробництва.

Таблиця 3.3

Розрахунок прибутку підприємства від впровадження проектних
заходів, тис. грн.

Стаття	Код рядка	2023	2024
Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010	48087,63	50850,13
Податок на додану вартість	015	(9116)	(10168,83)
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	38469,10	40680,30
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	040	(31250,10)	(21667,20)
Валовий: прибуток	050	7219,00	19013,10
Інші операційні доходи	060	4172,86	4172,86
Адміністративні витрати	070	(5147,83)	(5147,83)
Витрати на збут	080	(1207,00)	(1207,00)
Інші операційні	090	(226,00)	(226,00)

Продовження таблиці 3.3

витрати			
Фінансові	100	5460	16604,13
результати від операційної діяльності:			
прибуток			
збиток	105	—	—
Інші фінансові	120	—	—
доходи			
Інші доходи	130	685,09	—
Фінансові витрати	140	—	—
Інші витрати	160	—	5080,09
Фінансові	170	6146,12	11523,04
результати від звичайної діяльності до оподаткування:			
Збиток	175	—	—
Податок на	180	(1106,12)	(2073,55)
прибуток від звичайної діяльності			
Результат	190	5040,0	9449,49

З проведених розрахунків бачимо, що досліджуване підприємство після здійснення модернізації тунельної печі і тунельних сушил, покращення стимулювання працівників, розширення асортименту продукції у плановому році отримає прибуток в сумі 9449 тис. грн., що на 4409,49 тис. грн. більше, ніж у 2023 році.

РОЗДІЛ 4. ОХОРОНА ПРАЦІ

Охорона праці та безпека життєдіяльності (БЖД) на виробничому підприємстві є ключовими аспектами, які сприяють збереженню здоров'я працівників, запобіганню нещасним випадкам і забезпеченню безперебійної роботи. Розглянемо основні елементи цієї системи.

1. Нормативна база та політика підприємства

- Законодавча база: Дотримання Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України, а також галузевих стандартів і норм.
- Політика в сфері охорони праці: Розробка внутрішніх документів — положень, інструкцій, програм навчання з охорони праці.

2. Організація охорони праці

- Відділ охорони праці: Створення окремого підрозділу або призначення відповідальних осіб. □ Інструктажі:
 - Вступний — для нових працівників.
 - Первинний — на робочому місці.
 - Повторний — не рідше одного разу на пів року.
 - Цільовий та позаплановий — за необхідності.

3. Оцінка ризиків і їх управління

- Ідентифікація ризиків: Виявлення небезпечних факторів (механічні, хімічні, фізичні тощо).
- Аналіз та оцінка: Визначення ймовірності та наслідків ризиків.
- Заходи контролю: Технічні (захисні огорожі), організаційні (графіки робіт), індивідуальні (ЗІЗ).

4. Навчання та атестація персоналу

- Регулярні тренінги: Знання та навички з безпеки праці.
- Атестація: Перевірка знань з охорони праці.

5. Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ)

- Спецодяг, каски, рукавички, респіратори та інші засоби.
- Забезпечення працівників ЗІЗ та контроль їх використання.

6. Санітарно-гігієнічні умови

- Вентиляція та освітлення: Відповідність нормам.
- Температурний режим: Комфортні умови для працівників.
- Медичні огляди: Попередні та періодичні для певних категорій.

7. Розслідування нещасних випадків

- Алгоритм дій: Сповіщення, розслідування комісією, аналіз причин.

- Документація: Складання актів (Н-1) та заходи для недопущення повторень.

8. Пожежна безпека

- Інструктаж: Навчання персоналу діям у разі пожежі.
- Обладнання: Вогнегасники, сигналізація, плани евакуації.

9. Контроль та аудит системи охорони праці

- Внутрішній аудит: Перевірка дотримання вимог.
- Зовнішній аудит: Сертифікація за стандартами ISO 45001 (система менеджменту охорони праці).

10. Мотивація працівників

- Матеріальне заохочення: Премії за відсутність порушень.
- Нематеріальне: Відзнаки та сертифікати.

11. Документація з охорони праці

- Інструкції з охорони праці, журнали реєстрації інструктажів, акти перевірок.

ВИСНОВКИ

Управління виробничими потужностями є ключовим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки від раціонального використання виробничих потужностей залежить обсяг виробництва, собівартість продукції, рівень продуктивності праці та рентабельність.

Дослідження проводилось на основі даних діяльності ТОВ «Голд Кераміка», яке займається виробництвом цегли, черепиці та інших будівельних виробів із випаленої глини. Згідно класифікації за КВЕД 2010.

ТОВ «Голд Керамік» має лінійну функціональну організаційну структуру управління. Організаційна структура побудована на основі принципів ефективного управління виробничими підприємствами. Компанію очолює генеральний директор, який забезпечує стратегічне керівництво та координує діяльність усіх підрозділів. З метою підвищення ефективності управління підприємством розподіляються функції ключових керівників, особливо заступників генерального директора та керівників різних сфер.

Встановлено, що виробнича потужність – це сукупність ресурсів підприємства (технології, праця, організація), яка дозволяє виробляти певну кількість продукції в одиницю часу за умови ефективного використання. До основних факторів, що впливають на рівень використання потужностей, відносяться технічний стан обладнання, рівень організації виробництва, кваліфікація персоналу, наявність замовлення тощо.

Важливе економічне значення має раціональне і економне використання різних елементів оборотних коштів підприємства. Це пояснюється тим, що абсолютна витрата сировини, матеріалів і енергії на виробництво продукції в різних галузях народного господарства продовжує зростати, а матеріальні витрати становлять значну частку в загальних витратах народного господарства. Економія матеріальних ресурсів означає зниження абсолютної і питомої витрати різноманітних ресурсів, виробництво більшої кількості продукції з тією ж кількістю сировини без збільшення

витрат суспільної праці, підвищуючи тим самим загальну ефективність виробництва підприємства.

Нині на погіршення структури робочої сили впливає багато факторів, особливо бажання молоді отримати вищу освіту. Сьогодні люди охочіше здобувати вищу освіту, ніж раніше, водночас менш мотивовані працювати на великих і середніх підприємствах у всіх галузях економічної діяльності, що стимулювало перерозподіл найбільш активних працівників працездатного віку в індивідуальний сектор та малі підприємства. Крім того, сучасні законодавчі системи змушують людей пенсійного віку підвищувати свою економічну активність. Нарешті, судячи з погляду суспільства на сучасні професії, роботи тощо, досить багато робочих місць не є гідними, і навіть якщо зарплата хороша, це не може вплинути на приплив молодих працівників.

У зв'язку з тривалим функціонуванням і поступовим виснаженням трудових ресурсів та постійною зміною умов їх відтворення існує багато різноманітних видів оцінки основних засобів. Оцінка основних засобів підприємства: залежно від часу оцінки поділяється на оцінку за первісною вартістю (первісною ціною) або оцінку за відновлювальною вартістю; залежно від стану основних засобів - за повною вартістю або залишковою вартістю.

Первісна вартість основного засобу — це фактична вартість об'єкта під час його введення в експлуатацію або придбання. Наприклад, нові виробничі потужності обліковуються на балансі компанії за оціночною вартістю будівництва; первісна вартість будь-якого виробничого обладнання, крім його оптової ціни, включає витрати на доставку та установку його в місці використання.

Аналіз діяльності підприємства виявив наявні резерви для більш ефективного використання виробничих потужностей: простої обладнання, необґрунтоване завантаження на робочих місцях, нерівномірність виробничих циклів.

За результатами діагностики запропоновано комплекс заходів щодо оптимізації управління потужністю, зокрема: впровадження системи моніторингу завантаження обладнання, автоматизація планування виробництва, модернізація обладнання та навчання персоналу. Пропоноване рішення спрямоване на скорочення втрат часу, підвищення продуктивності та гнучкості виробництва.

Розрахунок ефектів від запропонованих заходів показує, що оптимізація управління виробничими потужностями дозволяє підвищити завантаженість виробничих потужностей, знизити собівартість одиниці продукції та в цілому покращити фінансові показники підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва Н.Ф., Приходько І.С. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств // Менеджмент, маркетинг та управління персоналом: Вісник КРНУ імені Михайла Остроградського.– 2022.– Вип. 3. – С. 174–178.
2. Атамас П. М., Лисенко, Л. В., Герасимчук, С. І. Формування механізмів управління державними закупівлями в Україні. Економічний простір. 2020. Випуск 132. С. 7–21.
3. Бабенко Л.В., Васильєва В.Г., Коновалова О.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління виробничими запасами. Економічний простір. 2021. № 166. С. 90–96. DOI: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/166-162>.
4. Балабанова Л.В. Управління персоналом: [навч. посіб.] / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2021. – 512 с.
5. Барвінок М. В. HRM–системи, як ефективний інструмент в кадровому менеджменті. PhD Thesis. ВПЦ «Візаві».
6. Белявцева М. І. Воробйова В. Н. Маркетинговий менеджмент: навч. посібник / К.: Центр навчальної літератури, 2023. – 407 с.
7. Богомоллова І. О., Іванов В. Ю. Формування системи управління витратами на підприємстві. Економічний часопис-XXI. 2020. № 3-4. С. 5457.
8. Бондаренко Н., Фелонюк О. Організація складського обліку виробничих запасів на підприємстві. Облік і фінанси. 2021. № 2(92). С. 11–18. URL: <https://afj.org.ua/pdf/825-organizaciya-skladskogo-obliku-virobnichih-zapasiv-na-pidpriemstvi.pdf>
9. Вареник В.М., Резцова М.І. Управління запасами підприємства: теоретичні та практичні аспекти. Європейський вектор економічного розвитку. 2021. № 1 (24). С.5-16.

10. Василенко В.О. Виробничий (операційний) менеджмент : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2021. 532 с.
11. Відсоткові ставки за операціями <https://index.minfin.com.ua/ua/banks/nbu/rates/2023-12/> НБУ. URL:
12. Гавриленко В., Чиж В., Доценко Т. Управління виробничими запасами підприємства у забезпеченні без-збиткової діяльності. Формування компетентностей обдарованої особистості в системі позашкільної та вищої освіти. 2023. № 1. С. 153–164. DOI: <https://doi.org/10.18372/2786-823.1.174904>.
13. Ганас Л. Принципи управління виробничими запасами. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/15a856a2-d091-489e-b5b2-0d91f5f3ca57/content5>.
14. Гетьман Т. М. Управління витратами на підприємстві : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2021. 160 с.
15. Головацька С.І., Сашко О.П. Внутрішній контроль витрат підприємства: організаційно-методичні аспекти. Молодий вчений. 2020. № 5 (32). С. 36-40.
16. Гончарова, О. М. Реінжиніринг бізнес-процесів як метод процесного управління. Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. 2023. с. 151.
17. Гончарова, О. М. Реінжиніринг бізнес-процесів як спосіб підвищення ефективності управління. Ефективна економіка. 2022.
18. Грішнова, О. А. Людський розвиток: навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2019. – 308 с.
19. Гура І. О. Методика аналізу та оцінки ризиків управління проектами. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2019. Вип. 2. С. 183–187.

20. Гура І. О. Методика оцінки ризиків підприємства з використанням дискретної мультикритеріальної моделі. Економіка: реалії часу. 2021. № 3 (33). С. 56–64.
21. Гура І. О., Качмар Н. В. Методи визначення ризиків на підприємствах з використанням мультикритеріальної оцінки. Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія: Економічні науки. 2020 Вип. 3 (19). С. 52–57.
22. Гура І. О., Качмар Н. В. Оцінка ризиків в управлінні проектами на основі аналізу мультикритеріальних моделей. Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Технології та дизайн. 2019. Вип. 6 (96). С. 37–43.
23. Гура І. О., Качмар Н. В. Сучасні методи визначення економічних ризиків в управлінні підприємствами. Науковий вісник Національного гірничого університету. 2022. № 6. С. 22–27.
24. Гусева О. Ю., Легомінова С. В. Діджиталізація–як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація. Економіка. Менеджмент. Бізнес 1. 2019. с. 33-39. 56
25. Давидов Г.М. Аудит : підручник. Київ : Знання, 2024. 511 с.
26. Данилов О. Д., Романова, Н. А. Управління фінансовою безпекою підприємства: сутність та основні напрями вдосконалення. Фінансовокредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2021. № 1. С. 130–137.
27. Данилюк М. О. Планування і контроль на підприємстві : навч. посіб./ М. О. Данилюк. – К. : Ліра-К, 2022. – 328 с.
28. Дані дохідності альтернативних інструментів : Національний банк України. 2021. URL : https://bank.gov.ua/files/4-Financial_markets.xlsx
29. Данілов О. Д. Роль системного підходу в управлінні фінансовоекономічною безпекою підприємств. Бізнес Інформ. 2021. Випуск 10. С. 4450.

30. Данілов О. Д., Кучеренко В. П. Методичні підходи до оцінки фінансово-економічної безпеки підприємства. Управління інвестиціями та фінансові інновації. 2020. Випуск 15 (4). С. 112–121.
31. Данілов О. Методологічні основи управління фінансовоекономічною безпекою підприємств. Економічні аннали-XXI. 2019. Випуск 174 (3-4). С. 18–22.
32. Демиденко В. В. Управління бізнес-процесами як складова процесного підходу до управління підприємством. Ефективна економіка 11. 2023. 4 с.
33. Дмитренко А. В., Балабась І. В. Економічна сутність поняття виробничі запаси. Економіка і регіон. 2020. № 2. С. 149-152.
34. Дроботя Я.А. Управління матеріальними запасами з використанням теорії управління фінансовими ризиками http://www.economyandsociety.in.ua/journal/20_ukr/81.pdf
35. Економічна енциклопедія : у 3 т / за ред. С.В. Мочерного. Т 1. Київ : видавничий центр «Академія», 2020. 864 с.
36. Жадько К.С. Необхідність організації внутрішнього аудиту на підприємствах України. Економіка і суспільство. 2019. №12. С.687-690. 66
37. Жеребченко Н. В. Системи управління витратами на підприємстві. Економіка. Фінанси. Право. 2021 № 6. С. 100–104.
38. Живко З.Б. Словник сучасних економічних термінів. Львів : Край, 2023. 384 с.
39. Ізюмцева Н.В., Мирончук Г.В. Організація системи мотивації персоналу в умовах посткризового розвитку економіки // Менеджмент персоналу: Вісник Університету банківської справи Національного банку України.– 2022.– №1. – С. 279–283.
40. Іляш О.І., Капериз М.В. Посилення мотивації праці в системі управління трудовим потенціалом підприємства // Економіка, планування і

управління галузі: Науковий вісник НЛТУ України.– 2021.– Вип. 21.2. – С. 167–171.

41. Інструкція про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, зареєстрована в Міністерстві юстиції України 21 грудня 1999 р. № 893/4186. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0893-99>

42. Капінос Г.І., Бабій В.І. Операційний менеджмент: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2023. 352 с.

43. Кічор, В. П., Фещур, Р. В., Воробець, С. Й. Обґрунтування господарських рішень та оцінювання ризиків: навч. посіб. Львів: Видавництво «Растр-7», 2022. 188 с.

44. Куць Т., Басиста С. Управління виробничими запасами сучасних підприємств. Молодий вчений. 2020. № 11 (63). С. 451–454.

45. 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, 2019. – Т. 1. – С. 204 – 210.

46. Маслеников О.Ю., Савуляк С.І. Оптимізація виробничої програми підприємства//Науковий вісник НЛТУ України : Зб. наук.-техн. праць. Львів, 2020. Вип. 20.2. С. 264–266.

47. Мельникова О.А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці // Формування ринкової економіки. – 2022. - №3. – С.385-394.

48. Міхєєнко К. С. Управління бізнес-процесами підприємства на основі збалансованої системи показників. Інноваційна економіка 6. 2023. с. 74-76.

49. Огійчук М.Ф. Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами : підручник. Київ, 2016. 1040 с.

50. Ольшанський, О. В. Аналіз методів удосконалення бізнес-процесів підприємств торгівлі. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2019, 2: с. 104110.
51. Павелчак-Данилюк, О. Обґрунтування програмного забезпечення для автоматизації бухгалтерського обліку на підприємствах. 2018.
52. Павлова В. А., Паршина О. А. Управління бізнес-процесами підприємства з використанням сучасних аналітичних технологій. Академічний огляд 1. 2023. с. 54-61.
53. Панасенко О. В. Управління витратами на підприємстві. Економічний аналіз. 2021. № 2. С. 75–80.
54. Панасюк В. М. Механізми реалізації соціальної відповідальності бізнесу в Україні. Економічний простір. 2022. Випуск 135. С. 81–87.
55. Петрова С.В. Механізми державного управління мотивацією персоналу в системі охорони здоров'я // Теоретичні та практичні питання державотворення: Збірник наук. праць // oridu.odessa.ua.
56. Пушкар М. І. Фінансова звітність: зміст, методика складання та аналіз. Київ : КНЕУ. 2017. 154 с.
57. Різник Н.М. Оптимізація планування діяльності підприємств дорожнього господарства Вісник Львівського національного університету. Вип. 50. 2023. С. 160-165. (Серія економічна).
58. Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент: навч. посібник //К.: Центр учбової літератури. 2021. с. 238-242.
59. Самойленко О. В. Системи управління витратами на підприємстві. Наукові праці ДонНТУ, Серія економічна. 2021. № 3 (28). С. 100–107.
60. Стефанишина Н. І. Управління витратами на підприємстві : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 232 с.
61. Темченко О., Лісніченко О. Врахування мотиваційної складової при розробці механізму матеріального стимулювання робітників на

промислових підприємствах // Економічний аналіз. – 2020. – Вип. 7. – С. 350–353.

62. Харун О.А. Побудова структури мотиваційного механізму управління персоналом // Економічні науки. – Серія: Облік і фінанси. – Вип. 8(29), Ч. 4. – Луцьк, 2021. – С. 366–371.

63. Швиданенко Г. О., Швиданенко Г. А., Приходько Л. М., Приходько, Л. Н. Оптимізація бізнес-процесів. 2022. 487 с.

64. Юридичні дані компанії ТОВ «Голд Кераміка» URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/38321478/

65. Яценко В.Ф. Первинний облік виробничих запасів: критична оцінка та пропозиції щодо вдосконалення. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2023. No 3 (59). С. 339–343