

Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка»

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту
Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему «Сталий розвиток підприємства в сучасних умовах»
(на матеріалах структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи
Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного
товариства «Українська залізниця»)

Виконав: здобувач ІV курсу, групи 402-ЕП
першого рівня вищої освіти
спеціальності 076
«Підприємництво, торгівлі та біржова
діяльність»

Бровко І.М.

Керівника: Григор'єва О.В.

Рецензент: Калініченко Л.Г.

Консультант:

З кафедри економіки, підприємництва та маркетингу
(охорони праці)

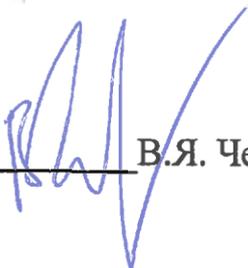
07.06.2021 р.  Биба В.В.

Здобувач: 18.06.2021 р.  Бровко І.М.

Керівник роботи: 22.06.2021 р.  Григор'єва О.В.

Нормоконтроль: 22.06.2021 р.  Григор'єва О.В.

Допустити до захисту

Завідувач кафедри 25.06.2021 р.  В.Я. Чевганова

Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут фінансів, економіки та менеджменту

Кафедра економіки, підприємництва та маркетингу

ступінь вищої освіти «бакалавр»

Напрямок підготовки _____

(шифр і назва)

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки, підприємництва
та маркетингу

В.Я. Чевганова

“ 7 ” _____ 2021 року

ЗАВДАННЯ
НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

Бровко Ілля Миколайович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Сталий розвиток підприємства в сучасних умовах (на матеріалах структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця»)

керівник роботи Григор'єва О.В., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від “ 03 ” 03 2021 року № 158/фс

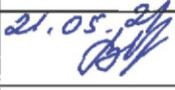
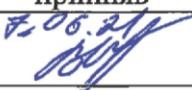
2. Строк подання здобувачем роботи 14.06.2021 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавство України, навчальна, наукова, довідкова та методична література, фахові періодичні видання, інформаційні ресурси, установчі документи підприємства, фінансова, оперативна та статистична звітність підприємства

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи бакалавра (перелік питань, які потрібно розробити) РІ. Основи забезпечення сталого розвитку підприємства в сучасних умовах РІ. Загальна характеристика структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Укрзалізниця» Р.ІІ. Шляхи забезпечення сталого

5. Перелік графічного матеріалу: Розв'язання робіт виконано на 7-ві
Ілюстративний матеріал у кількості 22 аркушів представлений у
Додатку Д

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---------------|---|---|--|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| Охорона праці | Биба В.В., к.т.н., доцент | 21.05.21  | 7.06.21  |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання 26.04.2021 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|---|-------------------------------|----------|
| 1 | Теоретична частина | 26/04–09/05 | 30% |
| 2 | Аналітична частина | 10/05–23/05 | 60% |
| 3 | Проектна частина | 24/05–06/06 | 88% |
| 4 | Виготовлення ілюстративного матеріалу, перевірка на плагіат | 07/06–13/06 | 95% |
| 5 | Рецензування та підготовка до захисту | 14/06–20/06 | 100% |
| 6 | Захист випускної роботи бакалавра | 22/06–27/06 | + |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Здобувач


(підпис)

Бровко І.М.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


(підпис)

Григор'єва О.В.

(прізвище та ініціали)

Примітки:

7. Форму призначено для видачі завдання студенту на виконання дипломного проекту (роботи) і контролю за ходом роботи з боку кафедри (циклової комісії) і декана факультету (завідувача відділення).
8. Розробляється керівником дипломного проекту (роботи). Видається кафедрою (цикловою комісією).
9. Формат бланка А4 (210 × 297 мм), 2 сторінки.

РЕФЕРАТ

Бровко Ілля Миколайович. Сталий розвиток підприємства в сучасних умовах на матеріалах структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця». Машинопис. Кваліфікаційна робота здобувача першого рівня вищої освіти спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Полтава: Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, 2021.

Робота містить 189 сторінок, 9 таблиць, 25 рисунків, 80 найменування використаних джерел, 4 додатка.

Об'єктом дослідження є господарська діяльність структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», предметом – розвиток підприємства.

Метою даної дипломної роботи є дослідження сталого розвитку підприємства. У роботі розглянуто сутність, складові, принципи забезпечення та основні показники сталого розвитку; визначено організаційно-правові основи діяльності структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», проведено аналіз його основних економічних та фінансових показників.

У роботі визначено ключову роль економічних, соціальних та екологічних показників у забезпеченні сталого розвитку структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», розглянуто економічні, соціальні та екологічні показники, що характеризують сталий розвиток підприємства, запропоновані шляхи підвищення сталого розвитку підприємства на основі проведеної оцінки та аналізу діяльності структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця».

Одержані результати можуть бути використані у практичній діяльності досліджуваного підприємства та сприяти підвищенню ефективності його функціонування.

Ключові слова: сталий розвиток, економічні показники, соціальні показники, екологічні показники

ABSTRACT

Brovko I.M. Sustainable development of the enterprise in modern conditions (on the materials of the structural subdivision “Sanatorium named after Mykola Gogol” of the regional branch “Southern Railway” of the joint-stock company “Ukrainian Railway”). Manuscript. Qualifying work of a bachelor for obtaining the first level of higher education in specialty 076 “Enterprise, trade and exchange activity”. – Poltava: National University “Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic”, 2021.

The work contains 189 page, 9 tables, 25 figures, 80 names of used sources, 4 appendices.

The object of research is the economic activity of the structural subdivision “Sanatorium named after Nikolai Gogol” of the regional branch “Southern Railway” of the joint-stock company “Ukrainian Railway”, the subject – enterprise’s sustainable development.

The purpose of this thesis is to study the sustainable development of the enterprise. The paper considers the essence, components, principles of support and basic indicators of sustainable development; the organizational and legal bases of activity of structural division “Sanatorium named after Nikolai Gogol” of the regional branch “Southern Railway” of the joint-stock company “Ukrainian Railway” are defined, the analysis of its basic economic and financial indicators is carried out.

The paper identifies the key role of economic, social and environmental indicators in ensuring the sustainable development of the structural unit “Sanatorium named after Nikolai Gogol” of the regional branch “Southern Railway” of the joint-stock company “Ukrainian Railway”, economic, social and environmental indicators characterize the sustainable development of the enterprise, the proposed ways to increase the sustainable development of the enterprise on the basis of assessment and analysis of the structural unit “Sanatorium named after Nikolai Gogol” of the regional branch “Southern Railway” of the joint-stock company “Ukrainian Railway”.

The results can be used in practical activity of the researched enterprise and to promote increase of efficiency of its functioning.

Key words: sustainable development, economic indicators, social indicators, ecological indicators

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| Вступ..... | 7 |
| Розділ 1. Основи забезпечення сталого розвитку підприємства в сучасних умовах..... | 10 |
| 1.1. Сутність та складові забезпечення сталого розвитку підприємства..... | 10 |
| 1.2. Принципи забезпечення сталого розвитку в сучасних умовах господарювання | 19 |
| 1.3. Основні показники забезпечення сталого розвитку підприємства..... | 33 |
| Розділ 2. Загальна характеристика структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»..... | 44 |
| 2.1 Проблеми і перспективи розвитку лікувально оздоровчого туризму в Україні..... | 44 |
| 2.2. Організаційно-правові основи функціонування підприємства..... | 48 |
| 2.3. Визначення та аналіз основних економічних і фінансових показників підприємства..... | 56 |
| 2.4. Стан охорони праці на підприємстві..... | 65 |
| Розділ 3. Шляхи забезпечення сталого розвитку досліджуваного підприємства..... | 75 |
| 3.1. Оцінка стану розвитку підприємства..... | 75 |
| 3.2. Основні напрями покращення показників сталого розвитку підприємства..... | 105 |
| Висновки та пропозиції..... | 112 |
| Глосарій..... | 116 |
| Список використаних джерел..... | 125 |
| Додаток А. Звітність підприємства за 2018 р. | 134 |
| Додаток Б. Звітність підприємства за 2019 р. | 144 |
| Додаток В. Звітність підприємства за 2020 р. | 152 |
| Додаток Г. Ілюстративний матеріал кваліфікаційної роботи | 166 |

ВСТУП

Міжнародний досвід господарювання протягом останніх століть, який базувався на позиціях необачного природокористування і необмеженого економічного і демографічного зростання, неминуче веде людство до екологічної катастрофи. Усвідомлення цього факту передовою науковою і громадянською спільнотою світу призвело до спроб обґрунтування нових підходів щодо ведення економічного розвитку, які б дозволяли не лише споживати, а й відтворювати відновлювані ресурси, та зберігати їх для потреб майбутніх поколінь.

Результатом здійснених протягом 1960-1980 рр. наукових досліджень, стала запропонована в 1992 р. на Конференції ООН «Саміт Землі» в РіодеЖанейро парадигма сталого розвитку, яка визнана чи не єдиною глобальною концепцією, що повинна зупинити забруднення планети Земля і створити умови для пристойного і якомога більш тривалого існування людства в гармонічних відносинах з навколишнім середовищем.

Концепцію сталого розвитку впроваджує і Україна. Так, принцип сталого розвитку визначений в Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 р. (ДСРР), і визначається як забезпечення невиснажливого, ощадного та ефективного використання енергетичних, матеріальних, природних та інших ресурсів для задоволення потреб нинішнього покоління з урахуванням інтересів майбутніх поколінь.

Виходячи з цього тема дипломної роботи «Сталий розвиток підприємства в сучасних умовах (на матеріалах структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця») є актуальною і відповідає сучасним реаліям розвитку підприємств.

Метою даної дипломної роботи є дослідження економічних, соціальних, екологічних показників і визначення рівня сталого розвитку даного підприємства.

Для вирішення поставленої мети, в роботі необхідно вирішити наступні завдання.

По-перше дослідити теоретичні аспекти сталого розвитку, а саме: визначити поняття та його забезпечення, охарактеризувати сутність та складові, принципи та основні показники.

По-друге охарактеризувати й проаналізувати діяльність підприємства з метою визначення його загального економічного стану, фінансового становища, стану наявності та використання ресурсів підприємства та інших супутніх оцінок, які дозволять повною мірою охарактеризувати діяльність підприємства, визначити основні тенденції його розвитку. Також проаналізувати організаційно-правові основи функціонування підприємства, стан охорони праці на підприємстві.

По-третє, оцінити стан розвитку підприємства, вплив економічних факторів на його розвиток, проаналізувати соціальний розвиток підприємства, стан екології для визначення основних напрямів покращення показників сталого розвитку підприємства.

Об'єктом дослідження виступає господарська та економічна діяльність структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», який здійснює лікувально-оздоровчу діяльність.

Предметом дослідження є ресурси, які використовує підприємство в процесі економічної, господарської та інших видів діяльності.

Методами дослідження в роботі виступають методи економічного аналізу: порівняння, співставлення, факторний та функціонально-вартісний аналіз та інші.

Вихідною базою проведеного дослідження виступають: Закони України, Постанови Кабінету Міністрів, Укази Президента України, інші нормативні акти стосовно державного регулювання використання ресурсів, у тому числі й

обмежених, локальні нормативні акти підприємства, податкова, бухгалтерська, статистична, оперативна звітність підприємства. Дослідження ґрунтувалися на працях вітчизняних та зарубіжних економістів, які вивчали економічні аспекти формування та використання ресурсів підприємства, визначали чинники їх ефективності для сталого розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 1.

ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1. Сутність та складові забезпечення сталого розвитку підприємства.

Підприємство у сучасних ринкових умовах має орієнтуватися не лише на ключові економічні показники діяльності (розмір прибутку, частку на ринку, обсяги реалізації тощо), а й забезпечення їх утримання у майбутньому. Відповідно, панівною сьогодні є концепція стійкого розвитку, яка визнає пріоритетним задоволення потреб поточного споживання без негативних наслідків для майбутніх поколінь.

За таких умов актуальним є завдання забезпечення більш ефективної трансформації концептуальних положень теорії стійкого розвитку в дієвий інструментарій управління економікою на всіх рівнях її функціонування, у тому числі мікрорівні. Процес втілення принципів стійкого розвитку потребує розуміння його сутності, а отже, дослідження понятійного апарату.

Під сталим розвитком підприємства розуміють його здатність провадити економічну діяльність у кожен окремий момент часу під дією впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування підприємства [19, с. 87].

Сталий розвиток – процес змін, у якому масштаби експлуатації ресурсів, напрямки капіталовкладень, орієнтація технічного розвитку та інституційні зміни узгоджуються з нинішніми і майбутніми потребами [7, с.25].

Сталий розвиток країни означає таке функціонування її народногосподарського комплексу, коли одночасно забезпечуються задоволення зростаючих матеріальних і духовних потреб населення, раціональне та екологічне безпечне господарювання й високоефективне

використання природних ресурсів, підтримання сприятливих для здоров'я людини природно-екологічних умов життєдіяльності, збереження, відтворення і примноження якості довкілля та природно-ресурсного потенціалу суспільного виробництва.

Серед основних нормативно-правових актів у цій сфері варто зазначити Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» у «Загальних положеннях» [69] якого зазначається: «Ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода), Україна отримала інструмент та дороговказ для своїх перетворень. Виконання вимог цієї Угоди дає можливість Україні в подальшому стати повноцінним членом в Європейському Союзі. Такими вимогами є відповідність Копенгагенським критеріям – параметрам, яким мають відповідати держави-члени Європейського Союзу». Саме ця Стратегія визначає основоположні «мету, вектори руху, дорожню карту, першочергові пріоритети та індикатори належних оборонних, соціально-економічних, організаційних, політикоправових умов становлення та розвитку України». А відповідно до р. 1 Закону України «Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 р.» [70], першопричинами екологічних проблем України зазначено, серед інших, «недостатнє розуміння в суспільстві пріоритетів збереження навколишнього природного середовища та переваг сталого розвитку». Концепцію сталого розвитку розглядають й інші нормативно-правові акти України, у ст. 3 Закону України «Про стратегічну екологічну оцінку» [71] від 20 березня 2018 р. зазначено, що метою стратегічної екологічної оцінки є сприяння сталому розвитку шляхом забезпечення охорони довкілля, безпеки життєдіяльності населення та охорони його здоров'я, інтегрування екологічних вимог під час розроблення та затвердження документів державного планування [72].

Під сталим розвитком підприємства розуміють його здатність провадити економічну діяльність у кожен окремий момент часу під дією впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування підприємства [33, с. 87].

Дослідженням питань сталого розвитку займалось багато зарубіжних та вітчизняних науковців: К. Азар, К. Гамільтон, Х. Дейлі, У. Оутс, Л.І. Абалкін, Н.В. Родіонова, В.А., Р. Луцик, Л. Мельник, В. Степанков, В. Трегобчук, О. Царенко, А. Циганков, Г. Шматков, М.І. Деркач, М.З. Згуровський, С.В. Войтко, І. В. Лебедєв.

Механізм управління сталим розвитком підприємства передбачає послідовність виконання запланованих дій спрямованих на досягнення поставлених цілей по досягненню сталого розвитку підприємством. При формуванні основ управління сталим розвитком підприємства необхідно сформулювати стратегію, цілі, функції, принципи та методи управління підприємством, а також конкретизувати суб'єкт і об'єкт управління в рамках концепції сталого розвитку підприємства.

На сьогоднішній день підприємства України повинні будувати систему управління підприємством на засадах сталого розвитку, саме таке управління сприяє забезпеченню його фінансової стійкості, конкурентоспроможності, ефективному функціонуванню на ринку, організації виробництва орієнтованого на зменшення шкідливих викидів в атмосферу, зниження матеріаломісткості виготовлення продукції, покращенню робочих місць працівників та зростанню соціального рівня населення. Саме діючий механізм сталого розвитку дозволяє підприємствам не тільки легко адаптуватися до змін навколишнього середовища, а ще й постійно розвиватися [16].

Теорія сталого розвитку є альтернативою парадигмі економічного зростання, яка ігнорує екологічну небезпеку від розвитку за екстенсивною моделлю [47].

Наприкінці ХХ ст. людство зіштовхнулося з глобальними економічними, демографічними, політичними проблемами, ростом бідності, швидким

виснаженням та нестачею природних ресурсів. Однак це не тимчасове явище, а об'єктивні наслідки реалізації сучасної моделі розвитку людства. Для вирішення цих питань в якості нової моделі розвитку було запропоновано концепцію сталого розвитку, яка на сьогодні не має альтернативи.

Домінуючою, проте консервативною точкою зору урядів різних країн та бізнесу залишається розгляд стійкого розвитку як тривалого економічного зростання з метою покращення рівня життя по всьому світу, зменшення бідності та покращенням стану навколишнього середовища. Економічне зростання розглядається як частина вирішення проблеми, та вважається, що ринок та технології забезпечать багатший світ, який буде екологічно стабільним [7].

Представником радикального підходу виступає Г. Дейлі, який критикує ідею економічного зростання, як цілеспрямованого розвитку людства в рамках обмеженої екосистеми. Він вважає, що в деякій точці, економічне зростання, яке використовує більші об'єми ресурсів та продукує більше відходів виробництва є нестабільним, таким чином, виступаючи за перехід від економіки росту до економіки стабільності [47, с.28].

Для більш повного розуміння сутності поняття сталого розвитку більшість науковців розглядають його з позицій консервативного, еволюційного та системного підходів. Позиція консервативного підходу до сталого розвитку орієнтована в першу чергу на збереження наявних ресурсів з метою передачі їх майбутнім поколінням, в той же час системний підхід головною метою визначає відтворення наявних ресурсів. Тоді як еволюційний підхід розглядає сталий розвиток з позиції того, що глобальні зміни, які відбуваються в навколишньому середовищі, вносять корективи, які в свою чергу, відображаються на зміні траєкторії розвитку суспільства в цілому [17, с.12].

В основі процесу управління сталим розвитком підприємства лежить система управління, що дозволяє цілісно, комплексно підходити до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах. В сучасних наукових дослідженнях система управління підприємством

розглядається за окремими функціональними сферами діяльності, у вирішенні проблем підвищення економічної ефективності діяльності, вдосконалення конкретних функцій і т.д. Досить часто під системою управління підприємством розуміють сукупність напрямів управління (маркетинг, фінанси, управління персоналом і т.д.) або функцій управління (планування, організація, мотивація та контроль).

На рисунку 1.1. наведена структура елементів системи управління, яка орієнтована на забезпечення сталого розвитку підприємства.



Рисунок 1.1 – Структура елементів системи управління, орієнтована на забезпечення сталого розвитку підприємства

На практиці, іноді багатогранність системи управління ототожнюють з автоматизованими системами управління, розглядаючи її лише як технічний інструмент вирішення управлінських завдань, але таке трактування системи управління є обмеженим і не відповідає сучасним вимогам [42, с.3]. У складі

системи управління виділяють два елементи – суб'єкт і об'єкт управління, зазначається на застосуванні інструментарію, основу якого складають: методи, прийоми і моделі, стимули, санкції і так далі. У свою чергу методологія і процес управління формують управлінську діяльність, а структура і техніка – механізм управління. Стан системи елементів управління організації безпосередньо відображується на ефективності її функціонування в цілому.

Неточність у визначенні понять і категорій перешкоджає ефективному формуванню та правильному використанню самого механізму і його інструментарію на практиці. В ряді досліджень для трактування механізму управління підприємством використовуються такі поняття і компоненти, як спосіб організації виробництва; принципи управління і функціональні задачі, які стоять перед керованим об'єктом; сукупність форм і методів управління; методів і засобів управління, об'єднаних спільністю мети, за допомогою яких здійснюється ув'язування та узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечується функціонування і розвиток підприємств як соціально-економічної системи; функціональна структура органів управління; інформація та засоби її обробки та інше. Наведений перелік різноспрямованих характеристик засобів управління та їх компіляція свідчить про відсутність єдиного підходу до його визначення. [42, с.4]

Системний підхід застосовується як до системи підприємства в цілому, так і до окремих компонентів, його можна використовувати на різних рівнях – від якої-небудь ділянки до підприємства загалом. Згідно методології системних досліджень будь-яка система володіє рядом змістовних характеристик, які відображають її сутність та призначення. Результати сукупності взаємодій підприємства з зовнішнім середовищем має бути досягнення цілей у соціальному, економічному і екологічному вимірі, що є ознаками забезпечення сталого розвитку підприємства.

Ключовим цільовим пріоритетом формування та розвитку систем управління є досягнення цілей сталого розвитку шляхом впровадження

соціально-відповідального типу поведінки у зовнішньому середовищі.

Соціальна орієнтованість діяльності підприємства характеризується спрямуванням системи управління на забезпечення виконання підприємством відповідних норм економічної, соціальної, правової, екологічної, відповідальності перед суспільством. Основним завданням підприємств в сучасних умовах, яке сприятиме їх розвитку, є необхідність зміни соціальної орієнтації системи управління відповідно до адаптації підприємства до нестабільного середовища.

На рисунку 1.2. наведена адаптація підприємства до нестабільного середовища



Рисунок 1.2 – Адаптація підприємства до нестабільного середовища

- упорядкованість системи відносин – здатність учасників соціально-економічних відносин адаптуватися до нестабільних факторів ринкового та соціального характеру;
- відкритість системи відносин – можливість підприємства шляхом реалізації соціальних проектів адаптуватися до нестабільності факторів конкуренції та впливовості інноваційно-технологічних факторів;
- якість системи управління – здатність підприємства шляхом забезпечення відповідності взаємодії керуючої та керованої підсистем прийнятній стратегії розвитку адаптуватися до нестабільності

економікоінвестиційних, інституціональних, екологічних факторів і отримати внаслідок цього певні ефекти соціально-орієнтованої діяльності;

- стратегічна сталість системи відносин – можливість підприємства шляхом реалізації стратегії управління соціально-орієнтованим розвитком підприємства адаптуватися до факторів ринкової нестабільності.

Наведені концептуальні ознаки соціально-орієнтованих систем управління утворюють підґрунтя для формування та розвитку концептуального базису соціально-орієнтованого управління діяльністю підприємства в забезпеченні його сталого розвитку.

Орієнтація суспільства на сталий розвиток країни, галузей та підприємств, що базується на зміні парадигм традиційної економіки, гуманізації та екологізації її головних принципів, відкриває нові можливості щодо вирішення екологічних проблем та потребує розробки в системі управління саме цільової реалізації екологічної складової діяльності підприємства.

Визначимо основні ознаки сталого розвитку підприємства, які зображені на рисунку 1.3.

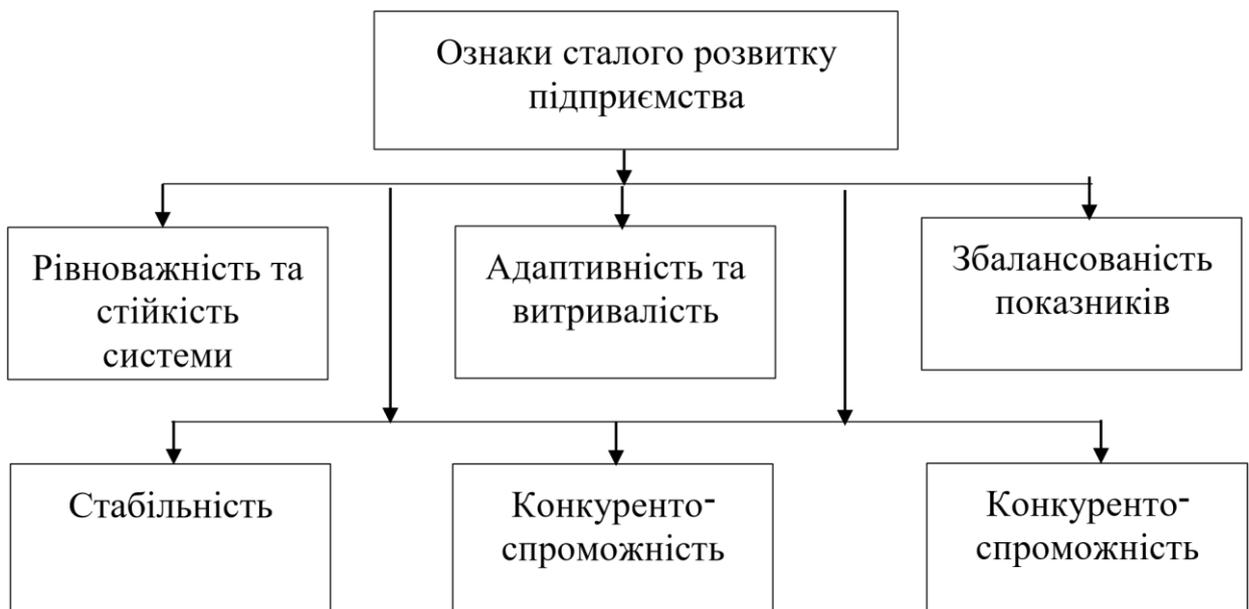


Рисунок 1.3 – Ознаки сталого розвитку підприємства

Ознаки сталого розвитку підприємства:

- рівноважність та стійкість системи – здатність системи зберігати свою структуру та функціональність за зміни параметрів зовнішнього середовища; – адаптивність та витривалість – можливість системи відновлювати функціональні якості за відхилення умов зовнішнього середовища від оптимальних;
- збалансованість показників (якісних та кількісних): зростання кількісних параметрів за одночасного збереження рівня якісних характеристик системи;
- стабільність – довгострокове підтримання досягнутого рівня розвитку;
- конкурентоспроможність – комплексна порівняльна характеристика підприємства, яка відображає його здатність конкурувати в ринкових умовах;
- екологічність – дотримання норм безпеки та екологічних вимог до обладнання та технологічного процесу виробництва. Важливою умовою сталого розвитку є гнучкість системи управління – здатність реагувати на зміни завдяки коригуванню набору управлінського впливу та спрямовувати систему до рівноважного стану [48].

К. Іванчук [54, с. 86] додає, що стійкість – це спроможність повертатись до рівноважного стану в результаті виникнення відхилень через дестабілізуючий вплив зовнішніх та внутрішніх факторів.

Складовими частинами сталого розвитку є:

- економічний розвиток: нарощування економічних індикаторів (впровадження інновацій, фінансові ресурси і механізми, темпи приросту виробництва, рівень конкурентоспроможності, капіталовкладення, управління ризиками);
- соціальний прогрес: компетентнісний рівень персоналу, рівень заробітної платні порівняно з ринковим, дотримання прав людини, інвестування в некомерційні організації;

– екологічна безпека: впровадження бережливих технологій, управління життєвим циклом продукту, зменшення шкідливих викидів, відтворення природних ресурсів.

Отже, на стійкий розвиток підприємства впливає безліч факторів. Проте, для ефективного функціонування важливим є не тільки характер факторів, але й ефективний механізм, що забезпечує стійкий розвиток підприємства. Можливість оцінювання стійкості розвитку підприємства дозволяє управляти її рівнем, ефективно і адекватно ринковій ситуації використовувати свій потенціал і добиватися сприятливого результату.

1.2. Принципи забезпечення сталого розвитку в сучасних умовах господарювання.

Концепція стійкого розвитку базується на трьох основних принципах:

- забезпечення збалансованості економіки та екології;
- забезпечення збалансованості економічної та соціальної сфер у людському вимірі, що означає максимальне використання в інтересах населення тих ресурсів, які дає економічний розвиток;
- розв'язання завдань, пов'язаних з розвитком не лише в інтересах сучасного покоління, але і всіх наступних поколінь, що мають рівні права на ресурси.

На рисунку 1.4 наведена концепція стійкого розвитку підприємства.

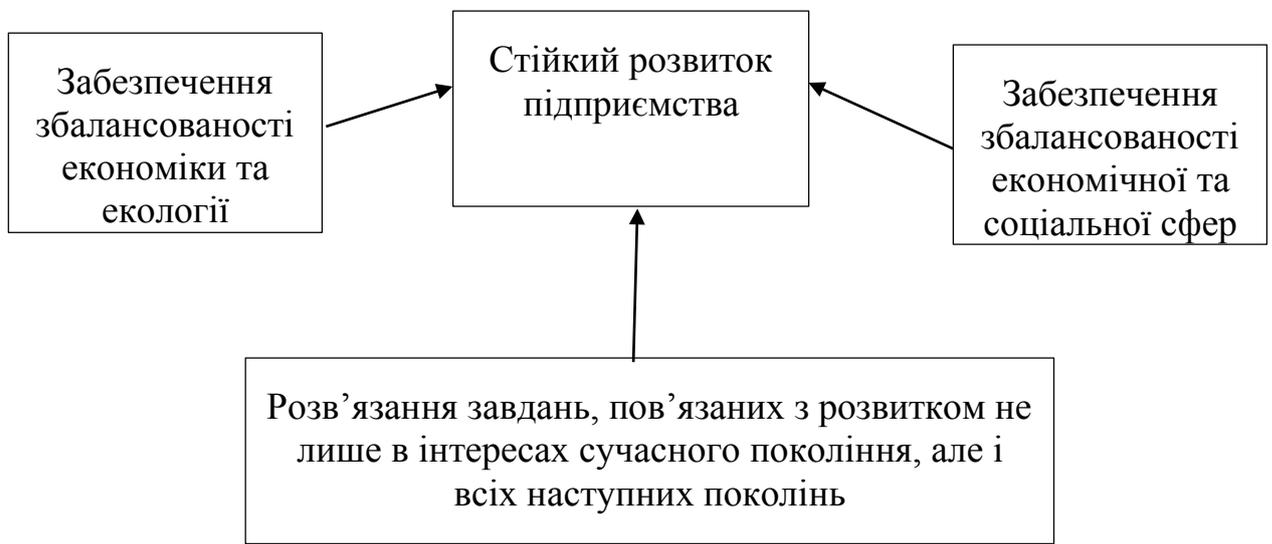


Рисунок 1.4 – Концепція стійкого розвитку підприємства

Для прийняття ефективних управлінських рішень щодо впровадження стратегії сталого розвитку важливе значення мають міжнародні оцінки, які показують відповідність діяльності держави певним принципам і показникам. Такі оцінки визначаються за допомогою системи індикаторів, що якісно та кількісно характеризують процес переходу держави до екологічно зрівноваженого розвитку. Кожний індекс є середньозваженим показником, що розраховується на основі системи індикаторів. Міжнародні рейтинги є зручним інструментом для визначення місця країни у світовій системі координат. За допомогою світових досліджень можна подати та проаналізувати становище України в аспекті економічної, екологічної та соціальної сталості [29]. Аналітичне узагальнення матеріалів міжнародних рейтингів дасть можливість побачити ситуацію, що склалася під впливом соціально-економічних та еколого-природних чинників.

Державна політика щодо сталого розвитку підприємства повинна базуватися на таких основних принципах, які показані на рисунку 1.5 [13, с.20]:

1. Збалансованість розвитку українського суспільства – паритетність економічного, соціального та екологічного складників, визнання неможливості тривалого поступального розвитку суспільства в

умовах деградації природного середовища;

2. Екологічно та техногенно безпечні умови життєдіяльності населення;

3. Утвердження гуманізму, демократії та загальнолюдських цінностей;

4. Еколого-економічну збалансованість розвитку окремих регіонів та її узгодження із загальнонаціональними потребами.

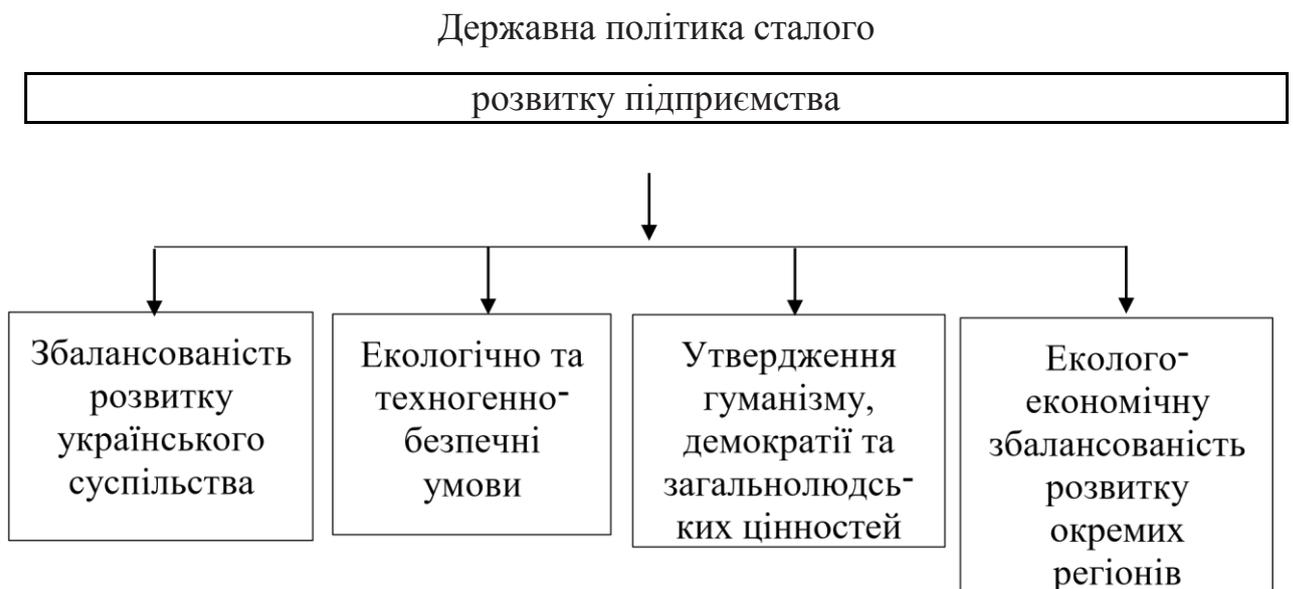


Рисунок 1.5 – Принципи державної політики для стійкого розвитку підприємства

Для отримання комп-лексної оцінки та прогнозування рівня й стану розвитку підприємства слід використовувати збалансовану систему показників [55, с. 212], на основі якої можна охарактеризувати екологоекономічну ефективність виробництва й споживання, якість соціального розвитку, якість навколишнього середовища, якість життя.

Фактори сталого розвитку підприємства зображені на рисунку 1.6:

– фінансова стабільність і позитивна динаміка у прибутковості;

- наявність замовників, клієнтів чи споживачів продукції або послуг, тобто джерела доходів підприємства;
- комфортність праці;
- компетентність;
- соціальна захищеність у забезпечені персоналу.



Рисунок 1.6 – Фактори сталого розвитку підприємства

Тобто це фактори, які створюють конкурентні переваги в результативності праці персоналу; позитивний вплив результатів діяльності на суспільну свідомість з точки зору охорони навколишнього середовища і споживання енергетичних ресурсів; позитивна оцінка діяльності підприємства суспільством, персоналом і партнерами у бізнесі. Індикатори повинні використовуватися як інструменти оцінювання економікоекологічних результатів попередніх управлінських рішень щодо розвитку господарської діяльності та попередження помилкових майбутніх рішень при контролі ступеня досягнення встановлених цілей розвитку.

Перша група чинників, що забезпечуватимуть сталість розвитку, є зменшення та скасування політики експлуатації природних, трудових та інших ресурсів нашої держави розвиненішими країнами. Друга група чинників пов'язана з розвитком високотехнологічних виробництв. Третя група чинників, які сьогодні набувають особливої актуальності, є політичні, що відбивають позицію країни на міжнародній арені та впливають на членство держави у різних економічних та політичних організаціях. Нормативне забезпечення гарантій та критеріїв збереження екологічної системи є четвертим чинником, що впливає на відновлення довкілля [14, с.527].

Загалом сталий розвиток у часі з урахуванням основних параметрів можна представити формулою:

$$\frac{dF(L,K,N,I)}{dt} \geq 0 \quad (1.1)$$

де $F(L, K, N, I)$ – функція сталого розвитку;

L – трудові ресурси;

K – штучно створений (фізичний) капітал, засоби виробництва;

N – природні ресурси;

I – інституційний фактор.

Це співвідношення показує необхідність збереження і збільшення у часі деякого агрегатного виробничого потенціалу, який визначається, як правило, трьома видами капіталів. Природний капітал може зменшуватися доти, поки це зменшення може компенсуватися за рахунок збільшення застосування штучно створених засобів виробництва (заводи, технології), підвищення кваліфікації працівників тощо [12, с.111]. В умовах євроінтеграції дослідження проблем сталого розвитку, взаємозв'язку економічного розвитку і екологічної безпеки та пошук шляхів, які забезпечують сталий екологоекономічний розвиток підприємства стають найактуальнішими.

З огляду на рівень економічного розвитку України, доцільним видається поступове збільшення ставок екологічних податків, яке повинно бути підкріплено проведенням ретельних наукових досліджень і оцінки впливу попереднього підвищення ставок еко-логічних податків на діяльність як промислових підприємств країни (основних забруднювачів), так і на обсяги викидів забруднюючих речовин, рівень безробіття і захворюваності, викликані забрудненням навколишнього природного середовища [73, с. 38].

Сталий розвиток відбиває сутність особливого стану господарської системи в складному ринковому середовищі і характеризує гарантію цілеспрямованості її руху в сьогоденні і прогнозованому майбутньому. Він синтезує в собі сукупність властивостей самої системи і найважливіших складових її комерційної та господарської діяльності. При дослідженні проблем забезпечення сталого розвитку промислове підприємство розглядається з позицій ситуаційного підходу. Впровадження ситуаційного підходу при забезпеченні сталого розвитку підприємства передбачає створення технологій розробки сценарію, які б забезпечували вироблення найбільш ефективних рішень.

Для досягнення сталого розвитку підприємства повинні акцентувати свою увагу на розвитку: інвестиційно-фінансової сфери діяльності; сфери інноваційної діяльності; сукупного потенціалу стійкості; системи управління якістю; системи зв'язків і комунікацій; оновленні асортиментного ряду; людського капіталу; потенціалу підприємства.

Сталий розвиток підприємства в поточному періоді слід розглядати як його здатність до здійснення економічної діяльності в кожен окремий момент часу в умовах невизначеності впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування і розвиток підприємства. Динамічний сталий розвиток підприємства характеризує вже сам процес розвитку підприємства, постійність і безперервність його змін в напрямку вдосконалення з метою переходу підприємства на якісно новий рівень діяльності. Відмінною особливістю динамічного сталого розвитку

підприємства є те, що на кожному етапі розвитку відбувається «закріплення» якісних змін, поліпшень на основі циклічного відтворення постійної системи функцій підприємства, що складає зміст процесу його функціонування. Забезпечення стійкого розвитку підприємства потребує розробки та реалізації стратегії. Процес формування стратегії належить до розряду управлінських процесів і реалізується поетапно. Першим етапом формування стратегії стійкого розвитку підприємства є постановка мети – економічна дієздатність підприємства в контексті сталого розвитку. Для визначення цієї мети необхідна оцінка впливу стратегії на сталий розвиток підприємства. Необхідно здійснити оцінку сталого розвитку підприємства, яка побудована на таких принципах:

- 1) обліку та взаємообумовленості розвитку підсистем підприємства (економічної, виробничої, соціальної, екологічної);
- 2) досягнення стійкості динаміки розвитку промислового підприємства з урахуванням економічної ефективності, соціальної стабільності, ризикозахищеності та екологічної безпеки;
- 3) пріоритетності мети, яка полягає у виявленні ресурсів стійкості розвитку підприємства.

Згідно з цим принципом інтегральна оцінка сталого розвитку промислового підприємства повинна дати достовірну інформацію про значення економічних, соціальних та екологічних показників, а на їх основі – про вплив управління на рівень стійкості розвитку підприємства. У результаті виявляється необхідність розробки управлінських рекомендацій, спрямованих на підвищення стійкості промислового розвитку.

Другий етап формування стратегії сталого розвитку підприємства – розробка варіантів досягнення цілей. Оскільки ресурси для вирішення проблем обмежені, слід визначити важливість проблеми за її актуальністю, масштабністю, враховуючи стадію життєвого циклу підприємства [15, с.170].

Далі необхідно провести аналіз впливу внутрішніх і зовнішніх факторів (соціальних, екологічних, економічних та інституційних) на стратегію сталого розвитку підприємства та виконати факторний аналіз впливу стратегії на досягнення визначеного рівня сталого розвитку підприємства (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1 – Фактори сталого розвитку підприємства

| Зовнішні фактори | Внутрішні фактори |
|--|---|
| <p>Загальноекономічні: – зростання обсягу національного доходу; – зниження рівня інфляції; – стабільність податкової системи; – зростання реальних доходів населення; – зниження рівня безробіття.</p> | <p>Операційні фактори: – ефективний маркетинг; – ефективна структура поточних витрат; – високий рівень використання основних фондів; – достатній рівень страхових запасів; – диверсифікований асортимент продукції.</p> |
| <p>Ринкові фактори: - зростання ємкості внутрішнього ринку; - зростання попиту; - зростання активності фондового ринку; - стабільність валютного ринку.</p> | <p>Інвестиційні фактори: - ефективний фондовий портфель; - раціональне використання інвестиційних ресурсів; - досягнення запланованих обсягів прибутку; - ефективний інвестиційний менеджмент.</p> |

Третім етапом формування стратегії стійкого розвитку підприємства є вибір кращих варіантів досягнення кінцевої мети з безлічі альтернативних. Здійснити вибір та скласти оптимальний перелік шляхів досягнення кінцевої

мети можна, оцінивши виробничі можливості підприємства і визначивши стадію життєвого циклу підприємства.

Системний підхід дозволяє виявити показники взаємодії, які підрозділяються на категорії:

- показники на вході – виявляють вплив людини на систему та параметри сталого розвитку;
- показники стану – оцінюють поточні параметри системи, зміни рівня стійкості;
- показники управління – характеризують можливості системи реагувати на вплив зовнішніх факторів.

Управління процесами досягнення сталого розвитку потребує як цілісного бачення його змін, так і окремо трьох складових сталого розвитку – економічної, соціальної та екологічної [48 с.41].

За умов прагнення підприємства досягнути сталого розвитку важливе значення має система методів управління. Головна увага при цьому має бути приділена спрямованості господарського механізму, погодженню економічних і соціальних параметрів управління, досягненню їх ефективної взаємодії з організаційною структурою підприємства, задоволенню суспільних і особистих потреб в умовах ощадливого витрачання ресурсів.

Ключовою ідеєю сталого розвитку є пошук такого співвідношення між природокористуванням і соціально-економічним розвитком, яке б забезпечило ефективне використання природних ресурсів, підтримувало б екологічну безпеку суспільства та гарантувало б необхідну якість життя і добробуту населення [32].

Згідно з визначенням Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) стратегія сталого розвитку – це скоординований набір процесів аналізу, дискусій, навчання, планування та інвестицій, що

формується участю та постійним вдосконаленням й інтегрують економічні, соціальні та екологічні цілі суспільства, шукаючи компроміси там, де це неможливо [34, с. 8].

Оскільки, основою сталого розвитку, як і соціальної відповідальності, є паритетність відносин у ланцюжку “людина – бізнес – природа”, то підґрунтям побудови концепції соціальної відповідальності підприємства в XXI ст. повинні стати принципи стратегії сталого розвитку підприємства, ключові які показані на рисунку 1.7:

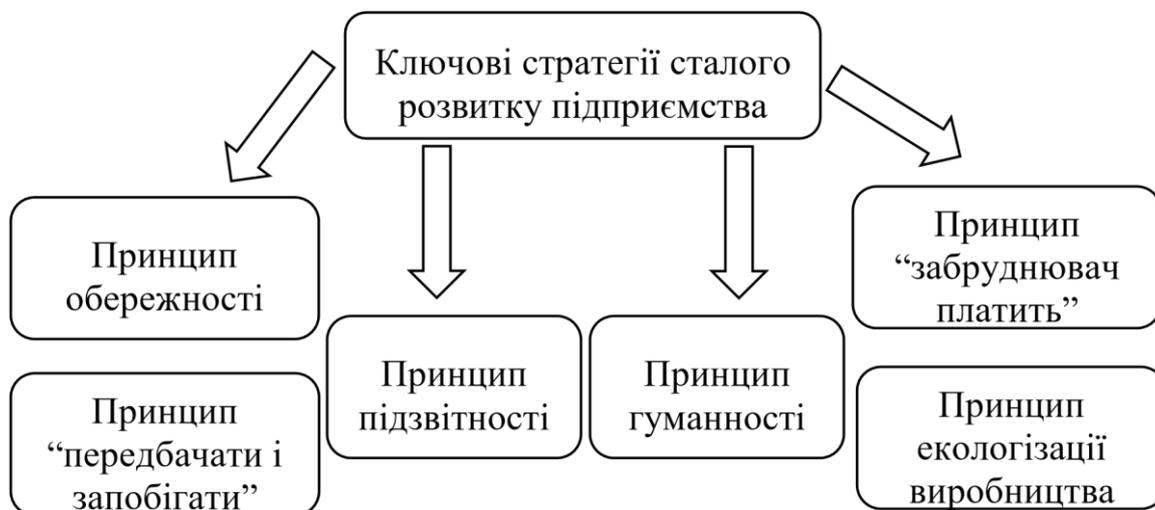


Рисунок 1.7 – Ключові стратегії сталого розвитку підприємства

- принцип обережності – збереження та підтримання сучасного стану навколишнього середовища;
- принцип «передбачати і запобігати», тобто, більш дешева та менш ризикована альтернатива ліквідації збитків навколишньому середовищу;
- принцип екологізації виробництва – перехід на екологічно безпечні технології, у яких на меті є зниження рівня техногенного навантаження на довкілля;
- принцип «забруднювач платить» – говорить про відшкодування повної вартості екологічного збитку;

- принцип підзвітності – це визначення підприємством рівня впливу її діяльності на оточення та необхідності брати на себе відповідальність за такі дії;
- принцип гуманності – зосереджений на створення оптимальних умов для інтелектуального і соціального розвитку працівників, визнання природного права кожної особистості на свободу, індивідуальність, соціальну захищеність та розвиток здібностей.

Ефективна реалізація економічних, соціальних та екологічних важелів забезпечення сталого розвитку підприємств та побудова на цій основі соціальної відповідальності, потребує належного інвестиційного, організаційного та інституціонального забезпечення. Зазначимо, що забезпечення стабільного фінансування заходів, спрямованих на гармонійний соціо-еколого-економічний розвиток підприємства з урахуванням очікувань зацікавлених сторін, а також удосконалення економічних інструментів є основними передумовами реалізації механізму забезпечення сталого розвитку. Відзначаючи важливість інвестиційного забезпечення сталого розвитку підприємства, варто звернути увагу на той факт, що розвиток принципів сталого розвитку економіки країни неможливий без активної участі держави в регулюванні інноваційно-інвестиційної підтримки підприємств, які активно займаються реалізацією екологічних та соціальних програм, складають соціально-економічну цінність для розвитку громадянського суспільства. Відповідно, забезпечення соціальної відповідальності підприємства повинно здійснюватися на концептуальній основі забезпечення сталого розвитку підприємства, основні аспекти якої наведено на рисунку [49].

Концептуальна схема забезпечення сталого розвитку підприємства як основа організування побудови соціальної відповідальності складається зі зовнішніх факторів впливу на діяльність підприємства, серед яких економічні, соціальні, екологічні та етично-правові, а також ідентичних зовнішнім – внутрішніх. Серед внутрішніх факторів впливу також виділяємо економічні, ресурсні, соціальні та екологічні обмеження, що формують місію

підприємства, корпоративну місію, кредо та стратегічні цілі. Збалансоване і гармонійне узгодження місії і стратегічних цілей підприємства з цілями розвитку базових підсистем системи управління впливає на внутрішньо корпоративні норми, цінності, принципи, політику у сфері сталого розвитку, яка формується під впливом внутрішніх формальних інститутів та зовнішніх неформальних інститутів [49, с.72].

Забезпечення організації стійкого економічного розвитку державних підприємств ґрунтується на певних принципах та через реалізацію механізму стійкого розвитку (рисунок 1.8).

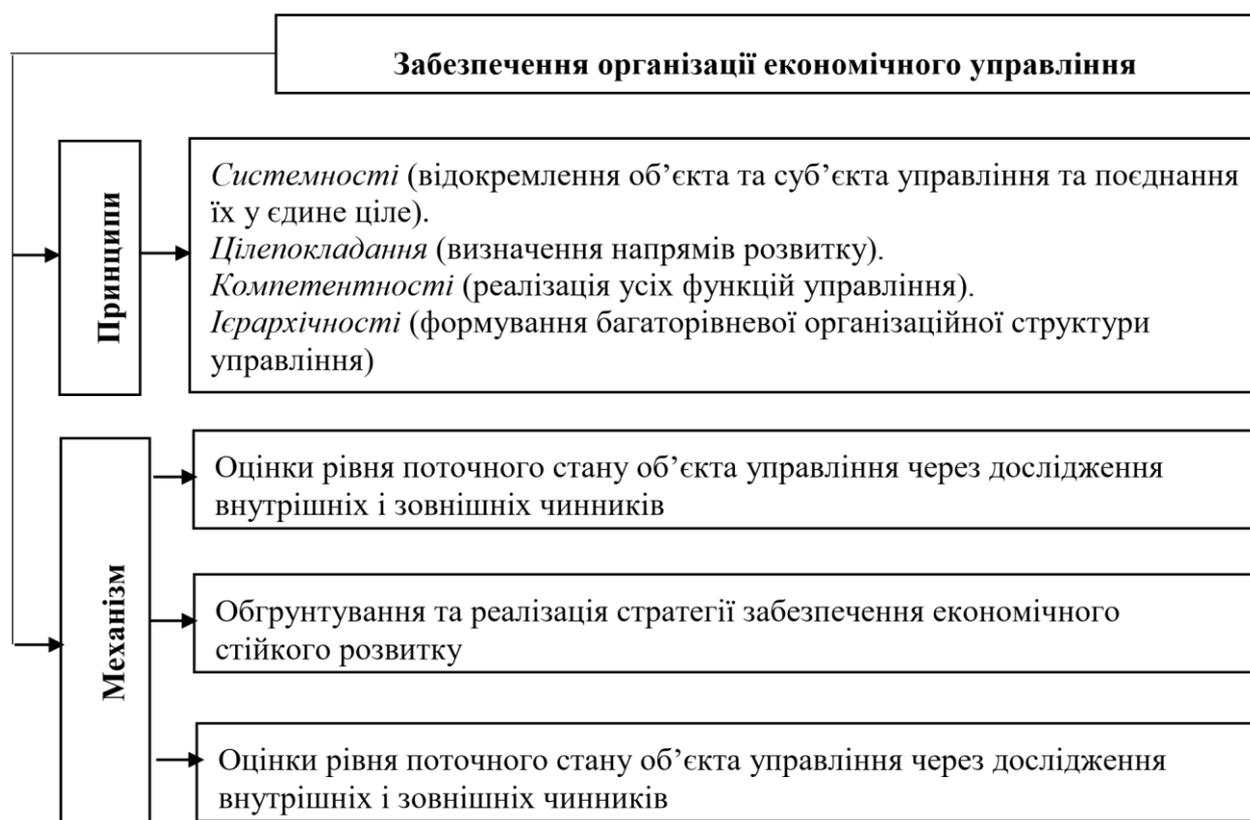


Рисунок 1.8 – Концептуальна модель забезпечення стійкого економічного розвитку підприємства

Із взаємозв'язків, представлених на рисунку 1.8, виходить, що принципи стійкого розвитку сприяють реалізації відповідного механізму, що зумовлює формування оптимальної структури управління для реалізації операційних завдань щодо ефективного здійснення господарської діяльності та розвитку. Адже механізм управління стійким розвитком підприємства є частиною

загальної системи управління підприємством, що забезпечує вплив на чинники, від стану яких залежить результат діяльності керованого об'єкта [31]. Якісні та структурні показники забезпечення стійкого економічного розвитку державних підприємств проявляються через економічний механізм, який забезпечується шляхом оптимізації витрат, диверсифікації джерел доходів, досягнення якості продуктів, оптимізації логістичної системи, ефективним використанням ресурсів. Таким чином, дія механізму стійкого економічного розвитку забезпечується ресурсним потенціалом через оптимізацію, принципами управління через відповідність цілям діяльності та методами прийняття управлінських рішень через раціональність економічних процесів.

Сучасні економічні умови зовнішнього і внутрішнього середовища, за яких здійснюється господарська діяльність підприємств, для забезпечення ефективного управління через обґрунтовані рішення вимагають своєчасно акумулювати необхідні достовірні інформаційні потоки й швидко їх обробити. За використання типової організаційної системи підприємств, основні елементи в удосконаленні управління економічним розвитком, які мають утворити єдиний центр прийняття рішень, вбачаю у такому:

- застосування новітніх програмних продуктів у виробничих та управлінських процесах;
- провадження інтеграції бізнес-одиниць та бізнес-процесів до загальної системи організації виробничих та управлінських процесів;
- узгодження алгоритмів й технологій бізнес-процесів з очікуваними ефектами від їх здійснення та ефективністю використаних ресурсів;
- використання економічного потенціалу підприємства через узгодження й контроль організаційних взаємозв'язків із стратегічним розвитком тощо

Н. В. Васюк напрямом забезпечення стійкого розвитку вбачає ефективне використання ресурсного субпотенціалу шляхом впровадження і вдосконалення ресурсозберігаючих та енергозберігаючих технологій, що

обумовлено розвитком інноваційного субпотенціалу [18]. При оптимізації витрат варто контролювати ефективність використання ресурсного потенціалу та формувати цінову політику у більш гнучкому форматі. Стратегія розвитку для великих державних підприємств вимагає від керівної ланки додаткових дій щодо розширення джерел фінансування та залучення ресурсів.

Враховуючи той факт, що розвиток будь-якого підприємства спрямований на реалізацію стратегії, стратегічне управління є важливим при управлінні економічним розвитком. Зважаючи на державні реформи та особливості господарської діяльності державних підприємств, вбачаємо необхідність обґрунтування та розробки стратегій управління із забезпечення їх стійкого економічного розвитку. На рис. 1.10 подано ймовірні стратегії управління із забезпечення стійкого економічного розвитку державних підприємств, зважаючи на вірогідні стратегічні вектори щодо підвищення ефективності використання економічного потенціалу та удосконалення результативності господарської діяльності.

| Стратегії | Стратегічні напрями в управлінні діяльністю | управління |
|------------------------------------|---|-------------------|
| Диверсифікації реструктуризації | Підвищення ефективності формування та використання ресурсного потенціалу, оптимізація ризиків (ДП, які підлягають реструктуризації) | |



Рисунок 1.10 – Стратегії управління в забезпеченні стійкого економічного розвитку державного підприємства

Враховуючи вищевикладене стратегічні напрямки в управлінні діяльністю полягають в підвищенні ефективності формування та використання ресурсного потенціалу, освоєння нових ринків, оптимізації витрат, удосконалення системи внутрішнього менеджменту та політики якості, впровадження високотехнологічних інновацій та політична стабільність.

1.3. Основні показники забезпечення сталого розвитку підприємства.

Важливу роль у досягненні сталого розвитку сучасного підприємства відіграє інтенсивне і збалансоване використання його потенціалу як основа, на якій будуються і реалізуються його зовнішні і внутрішні відтворювальні процеси. У зв'язку з цим актуалізується необхідність формування багаторівневої системи управління розвитком підприємства, яка має ґрунтуватися на раціональному використанні і побудові взаємозв'язків між різними видами і рівнями напрямів діяльності, ієрархії управління, сферами функціональної відповідальності, ресурсами. Враховуючи, що керівники підприємств потребують серйозної методичної допомоги в прийнятті управлінських рішень, насамперед у виборі стратегічних напрямів діяльності, постає необхідність розробки методологічних засад побудови процесу управління сталим розвитком підприємств. Це уможливить швидше прийняття ефективних рішень через вибір відповідних критеріїв, методів, технологій, моделей, механізмів реагування, взаємодії.

Особливої важливості набуває розроблення методичного підходу до управління сталим розвитком підприємства. Процес управління сталим розвитком підприємства має бути цілісним та системним, що дозволить реалізовувати ефект синергії, та складається з таких етапів, як:

1. Діагностика поточного стану розвитку підприємства.
2. Визначення місії розвитку підприємства.
3. Розроблення сценаріїв досягнення складників місії: цілей економічного, соціального та екологічного розвитку.
4. Моделювання розвитку підприємства, яке полягає в розрахунку прогнозних показників реалізації сценаріїв розвитку та порівнянні їх із цільовими.

5. Вибір найбільш ефективного напрямку розвитку економічної, екологічної та соціальної складових підсистем підприємства.

6. Вибір інструментів стимулювання сталого розвитку.

7. Реалізація та контроль ефективності сталого розвитку підприємства.

Складовими частинами механізму стимулювання сталого розвитку є такі інструменти:

– інвестиційні – інвестиційні ресурси та програми;

– інституційні – національні механізми та правові норми підвищення потенціалу сталого розвитку;

– податкові;

– інноваційні – підвищення ефективності використаних ресурсів.

Досягненню цілей сталого розвитку сприяють фактори зовнішнього та внутрішнього середовища та їх ефективне використання.

Дослідження довели, що обов'язковим елементом реалізації стратегії сталого розвитку є створення системи діагностики та розвитку потенціалу сталого розвитку [35, с. 77]. Спираючись на наукові праці у сфері управління сталим розвитком підприємства, визначено, що потенціал підприємства, стратегією якого є сталий розвиток, слід розглядати крізь призму розвитку трьох складових частин. Метою економічного складника є підвищення економічних показників підприємства та його ринкової вартості. Інтегрований показник оцінювання економічного складника потенціалу складається з сукупності часткових показників: виробничого, фінансового, маркетингового, стратегічного та інформаційного потенціалу. Метою соціального складника є підвищення рівня та якості життя населення, персоналу, споживачів. Інтегрований показник оцінювання соціального складника потенціалу включає в себе оцінювання трудового, інтелектуального, соціального потенціалів. Метою екологічного складника є збереження та поліпшення стану природного середовища. Екологічний складник потенціалу сталого розвитку підприємства

складається з інноваційного та технологічного показників розвитку підприємства.

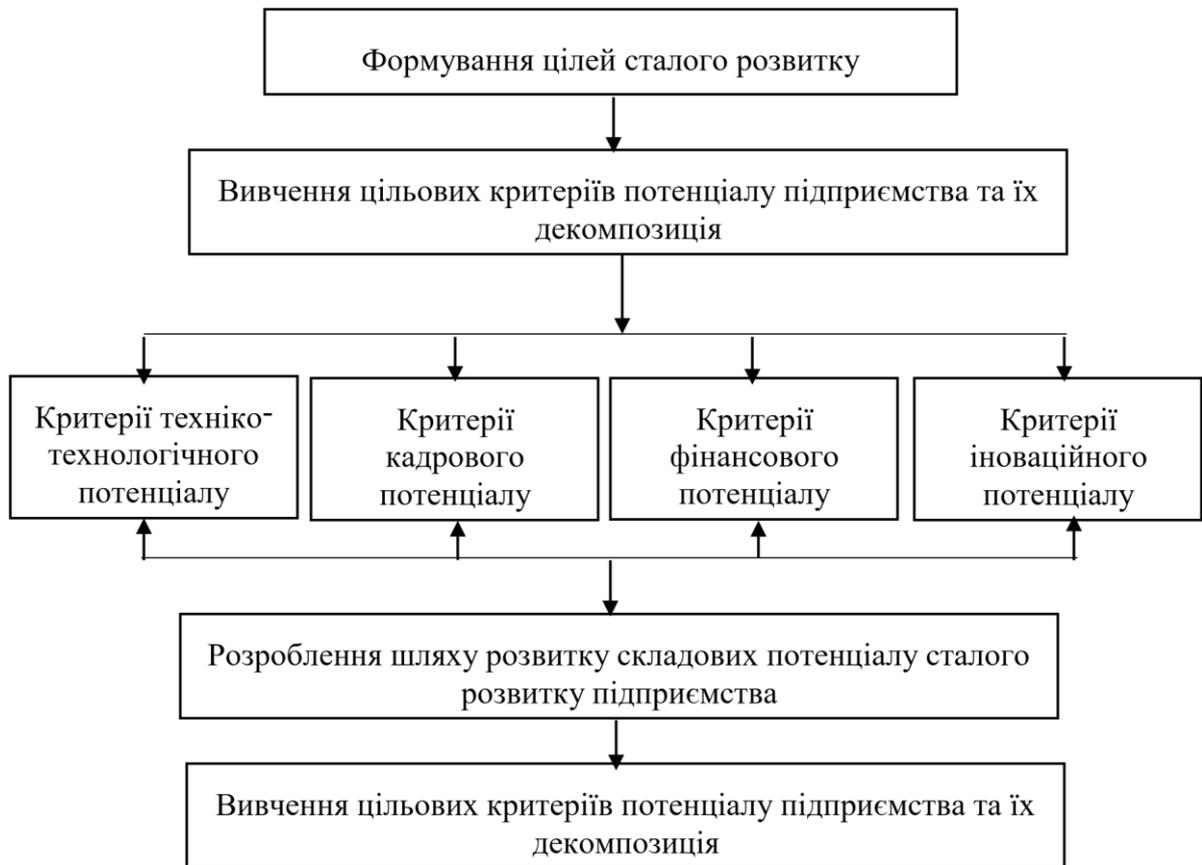


Рисунок 1.11 – Модель формування потенціалу сталого розвитку підприємства.

Етапи оцінювання потенціалу підприємства:

- Встановлення цілей сталого розвитку.
- Деталізація загальної мети сталого розвитку для кожного складника потенціалу: економічного, соціального, екологічного.
- Розрахунок часткових показників.
- Розрахунок інтегрованого показника потенціалу сталого рівня.
- Визначення рівня розриву між цільовим та розрахованим показником.

Узагальнена система забезпечення сталого розвитку підприємства наведена на рисунку 1.12.



Рисунок 1.12 – Система забезпечення сталого розвитку підприємства

Цілями у сфері сталого розвитку є орієнтація на ліквідацію бідності, голоду, забезпечення здорового способу життя та якісної освіти, досягнення гендерної рівності, від-повідальне споживання природних ресурсів, боротьба зі змінами клімату, сприяння сталому економічному зростанню та ефективній зайнятості, підтримка глобального партнерства тощо [74, с. 35].

Реалізація стратегії сталого розвитку надає низку важливих переваг підприємству:

- підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства;
- зростання рівня стійкості підприємства в довгостроковій перспективі та здатності протидіяти зовнішнім ризикам;
- зростання рівня фінансових результатів, зростання ефективності;
- дотримання високого рівня якісних показників;

- соціальна привабливість підприємства для працівників;
- позитивний вплив на екологічний розвиток країни;
- зростання репутації підприємства;
- зростання рівня інноваційності та інвестиційної привабливості підприємства.

Економічний частина сталого розвитку підприємства базується на фінансових результатах діяльності.

Загальне оцінювання фінансових діяльності підприємства передбачає аналіз динаміки фінансових результатів, а також аналіз доходів і витрат як основних факторів формування прибутку (збитку) підприємства за видами його господарської діяльності.

Аналізують фінансові результати діяльності підприємства за певними показниками, наведеними у формі №2 «Звіт про фінансові результати Звіт про сукупний дохід» (рисунок 1.13)



Рисунок 1.13 – Система показників фінансових результатів діяльності підприємства. [50, с.226]

Прибуток (збиток) визначається за формулою:

$$П(З) = ЧД - С_p \quad (1.2)$$

де, ЧД – чистий дохід

С_p – собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)

Також показниками економічного розвитку підприємства є рентабельність та фондовіддача.

Для аналізу рентабельності використовують наступну факторну модель:

$$P = \Pi/\text{ЧД} \text{ або } P = (\text{ЧД} - C)/\text{ЧД} * 100 \quad (1.3)$$

де, ЧД – чистий дохід;

ЧД – чистий дохід;

C - собівартість. [51, 136]

Розглядаю сукупність факторів, що впливають на показник фондовіддачі та їх підпорядкованість.

Запишемо факторну модель фондовіддачі:

$$\text{ФО} = \text{ФО}_a / \text{УДА} \quad (1.4)$$

де УДА - частка активної частини фондів у вартості всіх ОС; ФО_a - фондовіддача активної частини ОС.

Факторна модель для фондовіддачі активної частини ОС має вигляд:

$$\text{ФО}_a = (K \cdot T \cdot \text{СВ}) / \text{Оса}, \quad (1.5)$$

де K - середня кількість технологічного обладнання;

T - час роботи одиниці обладнання;

СВ - середньогодинна вироблення з вартісному вираженні; Оса

- середньорічна вартість технологічного обладнання.

В результаті аналізування літературних джерел [43, с. 161 – 163; 44, с. 24 – 27], слід зазначити, що важливими характеристиками, що гальмують розвиток соціального розвитку підприємства та соціальної активності трудового колективу є:

- некомпетентність працівників (управлінського персоналу, робітників), низький рівень їх знань і культури, досвіду, здібностей, рівень професіоналізму і т.д.;

- несприятливий психологічний клімат у колективі;
- неефективний розподіл функцій працівників;
- неефективна інформаційна технологія в організації.

Основними показниками оцінки соціального розвитку підприємства є наступні.

1. Показники умов праці та охорони здоров'я:

а) Рівень травматизму = Кількість травм : Середньооблікова чисельність працюючих;

б) Рівень професійних захворювань : Число професійних захворювань : Середньооблікова чисельність працюючих;

в) Рівень тимчасової непрацездатності = Число професійних захворювань : Середньооблікова чисельність працюючих.

2. Показники культурних і соціально-побутових умов:

а) Рівень забезпеченості житлом = Число забезпечених житлом : Середньооблікова чисельність працюючих;

б) Термін оборотності черзі на отримання житла = Середньорічна чисельність черговиків : Кількість наданих квартир;

в) Забезпеченість харчуванням = Кількість посадкових місць у їдальні : Кількість працюючих в одну зміну;

г) Забезпеченість місцями в дитячих садках = Кількість місць : Число дітей співробітників, які потребують відвідуванні дитячого садка;

д) Забезпеченість місцями в будинках відпочинку = Кількість путівок на 12-денний термін : Кількість працівників, які потребують путівки.

3. Загальні показники соціальної стабільності:

а) Рівень стабільності кадрів = Кількість звільнених : Середньооблікова чисельність працюючих;

б) Рівень культурно-масової роботи = Число місць в палацах (будинках)

культури : Чисельність працюючих;

в) Рівень спортивної роботи = Кількість займаються в секціях підприємства : Середньооблікова кількість працівників та їх дітей;

г) Рівень освіти = Число мають освіту : Середньооблікова чисельність працівників;

д) Рівень професійної підготовки = Кількість підвищують кваліфікацію : Середньооблікова чисельність працівників.

4. Показники умов праці (режим праці і умови виробництва).

5. Показники стану виробничого середовища.

Загальний фактичний екологічний збиток від діяльності підприємства має дві складові:

Зовн– збиток, що наноситься зовнішнім об'єктам: іншим підприємствам та організаціям, людям, природному середовищу;

Звнутр– збиток, який діяльність підприємства завдає йому самому;

$$\text{Ззаг} = \text{Ззовн} + \text{Звнутр} \quad (1.6)$$

де, Ззаг – загальний екологічний збиток від діяльності підприємства

Інтегральний коефіцієнт екологічної шкоди – це узагальнювальний показник, що відображає умовну середню екологічну шкоду навколишньому середовищу від господарської діяльності підприємства. Він розраховується за формулою (1):

$$K_{\text{ЕШ}} = \sqrt[n]{\frac{B_{i1} \cdot B_{i2} \cdot \dots \cdot B_{in}}{\Gamma ДК_1 \cdot \Gamma ДК_2 \cdot \dots \cdot \Gamma ДК_n}} \quad (1.7)$$

де, $K_{\text{ЕШ}}$ - інтегральний коефіцієнт екологічної шкоди,

$V_{i1}, V_{i2}, \dots, V_{in}$ – фактичні обсяги викидів i -тої забруднюючої речовини в атмосферне повітря, та/або у водні об'єкти, та/або розміщення відходів, та/або утворення радіоактивних відходів;

Інтегральний коефіцієнт впливу економічних факторів розраховується шляхом визначення кореня кубічного із добутку коефіцієнта придатності основних засобів, коефіцієнта оновлення основних засобів та частки капітальних інвестицій в основні засоби природоохоронного призначення:

$$K_{\text{екон}} = \sqrt[3]{K_{\text{пр}} * K_{\text{он}} * d_{\text{капінв}}} \quad (1.8)$$

де, $K_{\text{екон}}$ - інтегральний коефіцієнт впливу економічних факторів;

$K_{\text{зн}}$ – коефіцієнт придатності основних засобів;

$K_{\text{он}}$ – коефіцієнт оновлення основних засобів;

$d_{\text{капінв}}$ – частка капітальних інвестицій в основні засоби природоохоронного призначення.

Інтегральний коефіцієнт впливу еколого-економічних факторів пропонується розраховувати наступним чином:

$$K_{\text{екол-екон}} = \sqrt[4]{P_{\text{екозбит}} * EM * d_{\text{ековит}} * d_{\text{відходів}}} \quad (1.9)$$

де, $K_{\text{екол-екон}}$ – інтегральний коефіцієнт впливу еколого-економічних факторів;

$P_{\text{екозбит}}$ – екозбитковість виробництва;

EM – екомісткість виробництва;

$d_{\text{ековит}}$ – питома вага екологічних витрат у собівартості продукції;

$d_{\text{відходів}}$ – питома вага утилізованих відходів у загальному обсязі їх утворень.

При цьому складові інтегрального коефіцієнта впливу економічних факторів визначаються за формулами, наведеними в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2 – Методика розрахунку економічних показників, що характеризують стан основних засобів і впливають на екологічну безпеку підприємства.

| Показники | Методика розрахунку | Характеристика |
|--|---|--|
| Коефіцієнт придатності основних засобів | $K_{\text{пр}} = \frac{ЗВ_{\text{пер}}}{ПВ_{\text{пер}}},$ де, $ЗВ_{\text{пер}}$ - залишкова вартість основних засобів підприємства на певну дату; $ПВ_{\text{пер}}$ - первісна вартість основних засобів підприємства | Характеризує ступінь придатності основних засобів до експлуатації з урахуванням їх фізичного та морального зношення. |
| Коефіцієнт оновлення основних засобів | $K_{\text{оп}} = \frac{ПВ_{\text{он}}}{ПВ_{\text{кін}}},$ де, $ПВ_{\text{он}}$ – первісна вартість уведених у дію нових основних засобів за звітний рік; $ПВ_{\text{кін}}$ – первісна вартість основних засобів на кінець року. | Характеризує інтенсивність введення в експлуатацію нових основних засобів. |
| Частка капітальних інвестицій в основні засоби природоохоронного призначення | $d_{\text{екокапінв}} = \frac{КІ_{\text{екол}}}{КІ_{\text{заг}}}$ де, $КІ_{\text{екол}}$ – сума капітальних інвестицій в основні засоби природоохоронного призначення; $КІ_{\text{заг}}$ – загальна сума капітальних інвестицій в основні засоби. | Відображає питому вагу капітальних інвестицій, здійснених в основні засоби природоохоронного призначення, в загальній сумі капітальних інвестицій підприємства за рік. |

Таким чином, концепція сталого розвитку підприємства вимагає збалансованості та системного підходу до трьох складових частин: економічної, екологічної та соціальної. Перехід до сталого розвитку потребує глибокого аналізу проблем та моделювання шляхів їх вирішення, які базуються

на розвитку потенціалу підприємства з одночасним забезпеченням якості суміжних сфер: соціальної та екологічної. У результаті проведеного дослідження встановлено, що методичний підхід до забезпечення сталого розвитку підприємства передбачає глибоку діагностику стану підприємства, визначення його місії з деталізацією на цілі економічного, соціального та екологічного розвитку, розроблення сценаріїв досягнення цільових показників, вибір інструментів сталого розвитку та регулярний контроль ефективності та досягнення показників сталого розвитку.

РОЗДІЛ 2.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ «САНАТОРІЙ ІМЕНІ ГОГОЛЯ МИКОЛИ ГОГОЛЯ» РЕГІОНАЛЬНОЇ ФІЛІЇ «ПІВДЕННА ЗАЛІЗНИЦЯ» АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «УКРАЇНСЬКА ЗАЛІЗНИЦЯ»

2.1 Проблеми і перспективи розвитку лікувально оздоровчого туризму в Україні

Санаторно-курортна діяльність – особливий вид діяльності людини і водночас специфічна сфера національної економіки. Історично склалося, що це дуже складний і суперечливий сегмент ринку: за однією сукупністю ознак санаторно-курортна діяльність належить до медицини та охорони здоров'я, за іншою – до туристичної діяльності. З одного боку, вона є важливою складовою відновлення трудового потенціалу населення країни, з іншого – стратегічно важливим напрямом поповнення бюджету країни.

Зміцнення здоров'я людини, підвищення якості і тривалості його життя одне з найважливіших завдань держави. В умовах екологічної і напруженої соціально-економічної ситуації, зростає актуальність організації умов ефективного оздоровлення і відпочинку. Система санаторно-курортного лікування і оздоровлення в Україні сьогодні - це широка мережа санаторнокурортних і оздоровчих організацій з розвинутою інфраструктурою.

Для стрімкого розвитку однією з найбільш привабливих та

перспективних в Україні, яка має величезний потенціал - є саме туристична галузь. Оскільки Україна наділена різноманітними природо-рекреаційними ресурсами та є країною з одними з найбільших бальнеологічних запасів в Європі, то вона має невичерпний потенціал розвитку саме лікувального та оздоровчого туризму. В сучасних умовах зростають потреби населення в якісних послугах лікувально-оздоровчого туризму. Основне їх призначення полягає у спрямуванні на відновлення життєво важливих функцій організму людини.

Слід зазначити, що ряд фахівців в області курортології розділяє поняття лікувально-оздоровчий туризм на:

- оздоровчий туризм, розрахований на фізично здорових людей, і спрямований на підтримку загального фізичного стану і соціального благополуччя;
- лікувальний туризм (куди відносять медичний, клінічний, санаторнокурортний туризм) спрямований на подолання яких-небудь захворювань або реабілітацію після травм або перенесених захворювань.

Уся наявна санаторно-курортна база, яка на основі наукового підходу створювалася довгі роки і сьогодні має передові наукові розробки у сфері лікування, реабілітації, відновлення і профілактики здоров'я у світі, а також унікальні природні лікувальні ресурси використовуються зараз неефективно. Туристичний продукт складається з багатьох компонентів, які можуть бути як відчутними, так і невідчутними (рисунку 2.1).

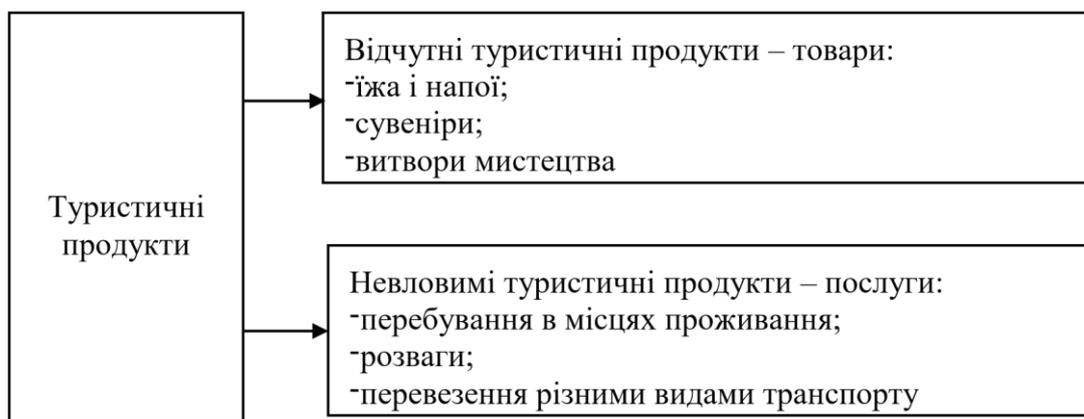


Рисунок 2.1 Основні різновиди туристичних продуктів [46]

Для розвитку санаторнокурортного бізнесу в Україні потрібно вирішення низки таких проблем, як: розвиток застарілої системи управління рекреаційною сферою, невідповідність нормативно-правової бази вимогам ринкової економіки; відсутність повної інвентаризації всіх санаторіїв, пансіонатів, будинків відпочинку, туристичних баз та інших рекреаційних об'єктів на території конкретного регіону; відставання рівня розвитку рекреаційної інфраструктури від світових та європейських стандартів санаторно-курортного обслуговування; обмеженість асортименту туристично-рекреаційних послуг і недостатня якість додаткових послуг [45].

Вирішити вищезазначені проблеми можна тільки за умови наявності висококваліфікованих фахівців з менеджменту та організації санаторнокурортного обслуговування та фахівців з оздоровчого туризму. В сучасних умовах недосконалою є система підготовки спеціалізованих кадрів, відсутність, як у управлінського, так в обслуговуючого персоналу вмінь і навичок ринкового рекреаційно-туристичного господарювання. Крім того, недостатньо поширеною є практика страхування рекреантів, невідповідним є співвідношення показника «ціна/якість» на послуги в окремих санаторнокурортних закладах. Неналежним є рівень та ефективність використання наявної матеріально - технічної бази та природних

рекреаційних ресурсів, має місце масове перепрофілювання санаторно-оздоровчих закладів, баз відпочинку, зокрема, дитячих.

Однією з найактуальніших проблем у санаторно-курортній галузі, яка загострилася з початку перебудови економічної системи України, є значне зменшення державного фінансування та зниження ефективності управління спеціалізованими лікувально-оздоровчими закладами, що негативно вплинуло на рівень їх конкурентоспроможності порівняно з іншими колективними засобами розміщення. Водночас існує проблема, пов'язана з недостатньою потужністю внутрішніх та зовнішніх туристичних потоків. [52].

Треба відмітити, що ціни на медичне обслуговування в Україні нижче європейських цін, що може бути використано в якості конкурентної переваги при формуванні цінової стратегії у рамках проведення маркетингової цінової політики санаторно-курортними підприємствами. Оцінка якості різних аспектів відпочинку показує, що українські курорти, в порівнянні з іншими місцями для відпочинку, виграють по кількості пам'яток, курортно-рекреаційних і природних ресурсів, можливості лікування і оздоровлення. Але програють іншим курортам за якістю транспортної інфраструктури та дорожнього покриття, в якості лікувально-профілактичного харчування, рівню розвитку індустрії розваг, умовам відпочинку для туристів, які подорожують на авто.

Отже вся наявна санаторно-курортна база, яка на основі наукового підходу створювалася протягом довгого часу і сьогодні має передові наукові розробки у сфері лікування, реабілітації, відновлення і профілактики здоров'я людей у всьому світі. Але, на жаль, унікальні природні лікувальні ресурси використовуються зараз неефективно. Головною причиною цього недоліку є саме низька обізнаність потенційних споживачів лікувально-оздоровчого туризму за межами нашої держави та недостатня компетентність туристичних

операторів з питань особливостей лікувально-оздоровчих програм на курортах України.

Фактори, які зумовлюють розвиток лікувально-оздоровчого туризму: створення загальносвітового інформаційного простору (інтернет) і принципово нових засобів зв'язку, розповсюдження швидкісних видів транспорту, виникнення міжнародного ринку туристичних послуг, розповсюдження англійської мови як мови міжнародного спілкування, підвищення життєвого рівня в розвинених краї та країнах, що розвиваються.

Як правило, в основному увесь туристський потік приходиться на липень-серпень, що спричиняє за собою втрату прибутку до 65%. Внаслідок підвищеного попиту в період активного сезону і підвищення цін на лікувально-оздоровчі послуги, цінова політика санаторно-курортних установ не відповідає якості, тим самим спричиняє за собою незадоволення туристів до 20%.

В контексті вище наведеного та для зміни ситуації, що склалася, в цілях розвитку лікувально-оздоровчого туризму необхідно активізувати ефективну маркетингову діяльність туристсько-рекреаційних підприємств, а саме направити маркетингові активності в першу чергу на створення конкурентоздатного курортного продукту, який відповідатиме світовим стандартам якості, що дозволить переламати тенденцію падіння конкурентоспроможності системи санаторно-курортного лікування, оздоровлення в Україні і одночасної доступності її послуг для широких верств населення.

2.2. Організаційно-правові основи функціонування підприємства

Структурний підрозділ «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» (надалі — Санаторій) - це лікувально-оздоровчий та профілактичний заклад охорони здоров'я, що заснований на державній та орендованій власності і не є юридичною особою, являється закладом, що забезпечує громадянам характеру послуг використанням природних лікувального, профілактичного та реабілітаційного лікувальних ресурсів курортів (лікувальних грязей, озокериту, мінеральних вод, природних комплексів 13 сприятливими для лікування умовами тощо) та фізіотерапевтичних методів, дієтотерапії, лікувальної фізкультури та інших методів санаторно-курортного лікування відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 11.07.2001 N 805 «Про затвердження Загального положення про санаторно-курортний заклад».

Місцезнаходження Санаторію: 37602, Полтавська обл., м. Миргород, вул. Миргородських дивізій, 22. Поштова адреса: 37600, Полтавська обл., м. Миргород, Миргородських дивізій, 22.

Повне найменування: Структурний підрозділ «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця». Скорочене найменування: Структурний підрозділ «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця».

На сьогоднішній день медичні установи Південної залізниці володіють могутньою лікувально-профілактичною базою. Санаторій ім.М.Гоголя - одне з ланок єдиного ланцюга залізничної медицини.

Це спеціалізована лікувальна установа санаторно-курортного профілю яка має за мету лікування захворювань травної системи й опорно-рухового апарата.

Санаторій у своїй діяльності керується Конституцією України, законами України, актами України, міжнародними угодами України, нормативними

документами Міністерства інфраструктури України та Міністерства охорони здоров'я України, АТ «Укрзалізниця», філії та Положенням (додаток А).

Основними напрямками діяльності санаторію є:

1. Медична практика згідно отриманих дозвільних документів (ліцензії на медичну практику, акредитаційного сертифікату та інші):

- проводить комплексне і повноцінне лікування, медичну реабілітацію та профілактику захворювань з лікувальних ресурсів, традиційних лікування з метою закріплення результатів, досягнутих на госпітальному етапі, ліквідації залишкових явищ оперативних втручань, травм, скорочення максимальним використанням природних та нетрадиційних методів відновного функцій запобігання періоду відновлення патологічного процесу у хронічний перебіг тощо;

- забезпечує на високому професійному рівні безперервність лікувально-оздоровчого процесу пацієнтам за профілем (3 захворюваннями шлунково-кишкового тракту, опорно-рухового апарату, ендокринної системи) згідно затверджених стандартів санаторно України № 56 від 06.02.2008 року);

- забезпечує лікування супутніх захворювань (кардіологічних, гінекологічних, урологічних, стоматологічних);

- забезпечує лікування хворих з гострою неускладненою патологією (ГРВІ та інше) під час перебування в санаторії;

- забезпечує лікування супутніх захворювань (кардіологічних, гінекологічних, урологічних, стоматологічних);

- забезпечує лікування хворих з гострою неускладненою патологією (ГРВІ та інше) під час перебування в санаторії;

- проводить протиепідемічні та карантинні заходи; проводить взаємодіє з установами охорони здоров'я, вивчає досвід щодо вдосконалення та впровадження нових форм санаторно-курортного лікування;

- проводить підбір, розстановку та виховання медичних кадрів, доцільн використання, вживає заходів до підвищення кваліфікації медичного обслуговуючого персоналу;

- розробляє і впроваджує методики діагностики та лікування; активно співпрацює інститутами, виконує науково-практичні роботи з та впровадження нових ефективних методів лікування.

2. Забезпечення створення і підтримка сприятливих умов для відпочиваючих санаторію:

- організовує прийом і розселення відпочиваючих згідно

затверджених правил, з урахуванням стану здоров'я, віку та наявних пільг;

- організовує дозвілля відпочиваючих, проведення культурно - заходів, проведення санітарно-просвітницької роботи;

- забезпечує відпочиваючих раціональним встановленими нормами, необхідним дієтичним харчуванням, контроль якості масових і якісним харчуванням з за продуктами харчування;

- вживає заходів до запобігання і ліквідації конфліктних ситуацій, пов'язаних з обслуговуванням відпочиваючих.

3. Забезпечення технічного і господарського обслуговування санаторію: утримує санаторій (будівлі, споруди, приміщення, устаткування, території) у стані що відповідає технічним, санітарним, протипожежним вимогам і нормам;

- забезпечує функціонування санаторію цілий рік згідно з установленими нормами;

- виконує заходи спрямовані на дотримання чистоти і порядку в санаторії, з благоустрою та озеленення території;

- бере участь у виконанні заходів і робіт для визначення та узгодження меж округу і зон санітарної охорони родовищ природних

лікувальних ресурсів у своїй компетенції розвідки, обліку заходи щодо на території курорту відповідно до вимог законодавства; встановленому порядку.

4. Надання платних послуг:

- діагностичних, лікувальних, оздоровчих (згідно затверджених преїскурантів); готельних (послуги проживання); громадського харчування;
- транспортні (автостоянка, та інше);
- по культурному обслуговуванню (вечори відпочинку, дискотеки, концерти тощо); по суборенді приміщень та оренді інвентарю, техніки, обладнання та іншого;
- побутові (послуги по зберіганню речей, прокат тощо);
- здійснює інші види діяльності, що законодавством України.

Діяльність Санаторію, яка підлягає ліцензуванню, здійснюється лише за наявності відповідних ліцензій.

Санаторій ім. Н. Гоголя заснований у 1981 році в мальовничим, оспіваним Гоголем Миргороді, на Полтавщині. 23 га території санаторію являє собою паркову зону, де росте велика розмаїтість дерев і чагарників, що в сполученні з екологічно чистим повітрям дає прекрасний ефект кліматотерапії. Головним лікувальним фактором тут є слабомінералізована хлоридно-натрієва мінеральна вода "Миргородська", яку санаторій одержує з двох свердловин глибиною 714 метрів, розташованих на його території.

Протягом більш 80 років ця вода має незмінний хімічний склад і постійну температуру незалежно від часу року. Фізико-хімічний склад води, експериментальні дані, підтвержені науковими працями і багаторічними спостереженнями практичних лікарів, дають підставу зробити висновок, що "Миргородська" стимулює секреторну функцію шлунка, діє сечогінно, поліпшує функціональний стан кишечника, нормалізує обмін речовин. Мінеральна вода використовується для внутрішнього застосування, інгаляцій, кишкового зрошення, беззондового дренажу жовчних шляхів.

Крім того, на території санаторію пробурена свердловина глибиною 1200 метрів, з якої отримана високомінералізована вода, мінералізація - до 40 г/л. Застосування цієї води дозволяє не тільки збільшити кількість лікувальних процедур, але і значно розширити перелік показань для лікування в санаторії, а саме: захворювання серцево-судинної системи, периферичної нервової системи, шкірних і гінекологічних захворювань.

У здравниці створений лікувально-діагностичний комплекс, де є все необхідне для ретельних досліджень і кваліфікованого лікування. Усі лікувальні процедури призначають після попереднього обстеження в діагностичних кабінетах санаторію, що включають у себе сучасну лабораторію, кабінети ендоскопії і рентгенографії, ультразвукового дослідження і термографії, функціональної діагностики і радіодіагностики. Обслуговування здійснюється висококваліфікованим медичним персоналом. Практично всі лікарі мають першу і вищу кваліфікаційні категорії.

До складу лікувально-оздоровчого відділення входять: зали кінезотерапії (лікувальної фізкультури), ігровий; тренажерний; механотерапії; тенісний, більярдний; плавальний басейн; сауний комплекс; літні спортивні площадки; корти; човнова станція; пляж.

У затишних одно- і двохкімнатних номерах із усіма зручностями санаторій приймає до 260 відпочиваючих: дорослих і дітей з батьками. Спальний корпус з'єднаний з лікувально-діагностичним корпусом і їдальнею підземними переходами. Курс лікування 12-24 дня, можливий туристичний варіант обслуговування, що поєднає лікування й екскурсії по визначних місцях Полтавщини. У їдальні санаторію на 400 посадкових місць кваліфіковані кухарі з традиціями гостинних хазяїнів зустрінуть Вас розмаїтістю блюд української кухні. Санаторій є базою для проведення семінарів, конференцій, ділових зустрічей.

Організаційна структура Санаторію імені Миколи Гоголя

затверджується директором Філії на підставі штатного розпису, затвердженого правлінням Товариства. Організаційно-виробнича структура закладу можна переглянути у Додатку Б.

Керівництво Санаторію здійснює директор, який призначається директором Філії за погодженням з начальниками відповідних департаментів, управлінь апарату управління Товариства, згідно з розподілом функціональних повноважень, відповідно до встановленого порядку.

Посадову інструкцію директора підрозділу затверджує директор Філії.

Директор Санаторію (Додаток А) :

- Самостійно вирішує питання діяльності Санаторію за винятком тих, які належать до компетенції Філії та Товариства.
- Діє за довіреністю від імені Товариства, представляє його і в усіх установах та організаціях.
- Виконує функції з розпорядження коштами та майном відповідно чинного законодавства та наданої довіреності.
- Виконує вимоги законодавства, умови галузевої угоди та Колективного договору, статуту Товариства, положення про Філію та цього положення.
- Створює необхідні умови для належної організації та бухгалтерського та податкового обліку, складання фінансової та податкової звітності підрозділу відповідно до законодавства України.
- Забезпечує додержання порядку ведення та достовірність даних обліку та звітності.
- Забезпечує охорону державної таємниці відповідно до вимог режиму секретності, здійснювати постійний контроль за її станом.
- Забезпечує захист конфіденційної інформації та комерційної таємниці.

- Забезпечує резервістів військовозобов'язаних на період мобілізації та на воєнний час.

- Забезпечує виконання планів діяльності структурного підрозділу. - На підставі довіреності, виданої у встановленому порядку, затверджує внутрішні документи в межах діяльності Санаторію, що не суперечать рішенням АТ «Укрзалізниця» та Філії.

- Збереження державної таємниці та забезпечення режиму секретності.

Щодо господарської діяльності, то фінансування діяльності Санаторію здійснює затвердженими фінансовими показниками. Директор Санаторію контролює використання Фонду оплати праці та чисельність працівників відповідно до планових показників. Філія здійснює координацію та контроль за діяльністю підрозділу, видає внутрішні документи, які регулюють діяльність Санаторію. Прийом на роботу та звільнення з роботи працівників Санаторію проводиться відповідно до номенклатури посад працівників Товариства. Внутрішні документи Товариства та Філії, правління Товариства, голови правління Товариства та директора Філії, посадових осіб апарату управління Товариства та Філії є обов'язковими для виконання директором та всіма працівниками Санаторію. Санаторій подає Філії в установлені строки плани діяльності підрозділу звіти про їх виконання за відповідний період. Контроль розпоряджень, наказів, інструкцій та інших внутрішніх документів Товариства та Філії, методичне забезпечення діяльності Санаторію здійснюють відповідні структурні підрозділи апарату управління Товариства та Філії в особі їх керівників та уповноважених ними осіб самостійно або за рішенням правління Товариства чи директора Філії.

Щодо до соціально-трудова відносин, то Санаторій повинен підвищувати рівень соціального захисту працівників та забезпечувати впровадження сучасні механізми мотивації праці. Працівники Санаторію

мають права та виконують обов'язки, користуються пільгами та несуть відповідальність відповідно до законодавства про працю. інших нормативноправових актів та внутрішніх документів Товариства, Філії та Санаторію, наказів та розпоряджень керівника Філії посадових інструкцій. Трудові відносини з працівниками Філії, включаючи прийом на роботу та звільнення з роботи, розпорядок робочого часу, гарантії і компенсації, відпочинок та оплату праці, охорону праці регулюються законодавством, праці і санітарнопобутових умов поліпшення умов Товариства, Галузевою угодою, колективним договором, статутом Положенням про філію, цим Положенням та правилами внутрішнього трудового розпорядку. Повноваження трудового колективу Санаторію реалізуються загальними зборами (конференцією) через його виборні органи згідно законодавством України.

Структурний підрозділ керується єдиними правилами бухгалтерського, податкового обліку та здійснює його на базі єдиної комплексної системи автоматизації і подає звітність та інформацію у встановлених обсягах і формах згідно про порядком документообігу, внутрішніми документами Товариства і Філії, визначеному законодавством.

Припинення діяльності Санаторію здійснюється Філією в порядку, передбаченому чинним законодавством України за рішенням Товариства.

2.3. Визначення та аналіз основних економічних і фінансових показників підприємства.

Структурний підрозділ «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» протягом уже тривалого часу здійснює діяльність, що забезпечую надання громадянам послуг лікувального, профілактичного та реабілітаційного характеру з використанням природних

лікувальних ресурсів курортів та із застосуванням фізіотерапевтичних методів, дієтотерапії, лікувальної фізкультури та інших методів санаторнокурортного лікування. Досить важливо оцінити ефективність діяльності Структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця». Для цього, користуючись фінансовою та статистичною

звітністю Структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» проведемо розрахунки основних економічних, фінансових та трудових показників діяльності досліджуваного товариства.

Проведені розрахунки представимо у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Узагальнюючий аналіз основних економічних і фінансових показників діяльності Структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» за 2018-2020 рр.

| № з/п | Показники | Од. виміру | Методика розрахунку | Рік | | | Відхилення | | | |
|-------|--|------------|---|---------|---------|---------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| | | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2020 до 2018 | | 2020 до 2019 | |
| | | | | | | | Абсолютне | Темп приросту, % | Абсолютне | Темп приросту, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9=8-6 | 10=8/6*100 | 11=8-7 | 12=8/7*100 |
| 1 | Обсяг реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | тис. грн. | Ф. №1-підприємництво, ряд 400 | 44454 | 47700 | 20251 | (24203) | (54,4) | (27449) | (57,6) |
| 2 | Собівартість реалізованої продукції (робіт, послуг) | тис. грн. | Ф. 2, ряд 2050, гр. 3 | (42752) | (44763) | (20251) | 22501 | (52,6) | 24512 | (54,8) |
| 3 | Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | тис. грн. | Ф. 2, ряд.2000, гр. 3 | 44454 | 47700 | 20251 | (24203) | (54,4) | (27449) | (57,6) |
| 4 | Валовий прибуток (збиток) | тис. грн. | Ф. 2, ряд 2090, гр. 3, (ряд 2095) | 1702 | 2937 | 0 | (1702) | (100) | (2937) | (100) |
| 5 | Прибуток (збиток) до оподаткування | тис. грн. | Ф. 2, ряд 2290, гр. 3, (ряд 2295 гр. 3) | 1664 | 2609 | (7305) | (8969) | (539) | (9914) | (380) |
| 6 | Чистий прибуток (збиток) | тис. грн. | Ф. 2, ряд 2350, гр. 3 (ряд 2355), гр. 3 | 1664 | 2609 | (7305) | (8969) | (539) | (9914) | (380) |
| 7 | Середньорічна вартість основних засобів | тис. грн. | Ф. 1, 0,5*(ряд 1011 гр. 3 + ряд 1011 гр. 4) | 14427 | 17085 | 20398 | 5971 | 41,4 | 3313 | 19,4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|-----------|--|-------|---------|-----|--------|--------|--------|--------|
| 8 | Середня вартість нематеріальних активів | тис. грн. | Ф. 1, 0,5*(ряд. 1001 гр. 3 + ряд. 1001 гр. 4) | 7 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9 | Середні залишки оборотних засобів | тис. грн. | Ф. 1, 0,5*(ряд. 1195 гр. 3 + ряд. 1195 гр. 4) | 18581 | 20415,5 | 16 | (3292) | (99,5) | (4985) | (99,7) |
| 10 | Середньо-облікова чисельність штатних працівників | Осіб | Ф. №1-підприємництво, р.3, ряд 3001, гр. 1 (Ф. № 1-ПВ (місячна), ряд 1040) | 227 | 226 | 220 | (7) | (3,1) | (6) | (2,7) |

Продовження таблиці 2.1

| | | | | | | | | | | |
|----|---|-----------------------|--|---------|---------|--------|----------|--------|----------|--------|
| 11 | Фонд оплати праці штатних працівників | тис. грн. | Ф. № 1-ПВ (квартальна), ряд 5010 (Ф. № 1-ПВ (місячна), ряд 1070) | 16269,1 | 18954,2 | 16172 | (97,1) | (0,6) | (2782) | (14,7) |
| 12 | Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками | люд.-год. | Ф. № 1-ПВ (місячна), ряд 1060 | 397704 | 400208 | 284607 | (113097) | (28,4) | (115601) | (28,9) |
| 13 | Відпрацьований час одним штатним працівником | люд.-год. | п. 12 / п. 10 | 1752 | 1771 | 1294 | (458) | (26,1) | (477) | (27) |
| 14 | Продуктивність праці одного штатного працівника | тис. грн./ особу | п.1 / п. 10 (в окремих випадках п.3 / п.10) | 195,8 | 211 | 92 | (103,8) | (53) | (119) | (56,4) |
| 15 | Трудоміст-кість одиниці продукції (робіт, послуг) | люд.-год. / 1000 грн. | п.12 / п. 1 | 8,9 | 8,4 | 14 | 5,1 | 57,3 | 5,6 | 66,7 |
| 16 | Фондовіддача | грн./грн. | п. 1 / п. 7 | 3,08 | 2,79 | 0,99 | (2,09) | (67,9) | (1,8) | (64,5) |
| 17 | Фондоозброєність праці працівників | грн./грн | п. 7/ п. 10 | 63,6 | 75,6 | 92,7 | 29,1 | 45,8 | 17,1 | 22,6 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|------|-------------------------------|--------|------|------|-------|-------|-------|--------|
| 18 | Середньо-місячна заробітна плата одного штатного працівника | грн. | п. 11 / п. 10 / 12 міс * 1000 | 5972,5 | 6989 | 6126 | 153,5 | 2,6 | (863) | (12,3) |
| 19 | Питома вага витрат на заробітну плату в собівартості реалізованої продукції | % | п. 11 / п. 2 * 100 | 38 | 42,3 | 79,9 | 41,9 | 110,3 | 37,6 | 88,9 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|-----------|--|-------|-------|--------|---------|--------|---------|---------|
| 20 | Зарплато-віддача (коефіцієнт віддачі заробітної плати) | грн./грн. | п.1 / п. 11 (в окремих випадках п.3 / п.11) | 2,7 | 2,5 | 1,25 | (1,45) | (53,7) | (1,25) | (50) |
| 21 | Рентабель-ність продажу | % | п. 5 / п. 1 | 0,037 | 0,054 | (0,36) | (0,397) | (1073) | (0,414) | (766,7) |
| 22 | Рентабель-ність витрат на заробітну плату штатних працівників | % | п.6 / п. 11 | 0,1 | 0,14 | (0,45) | (0,55) | (550) | (0,59) | (421,4) |

Відповідно до проведених розрахунків можемо зробити висновок про спад фінансових показників в 2020 році до 2019 та 2018 років і це пояснюється епідемією COVID-19 і введенням карантину. Розглянемо дані показники.

Обсяг реалізованої продукції структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2020 р. в порівнянні з 2018 роком зменшився на 24203 тис.грн., або на 54,4% , а в порівнянні з 2019 зменшився на 27449 тис. грн. або на 57,6 % і склав 20251 тис. грн. Зменшення обсягу реалізованої продукції є негативним та свідчить про погіршення господарської діяльності підприємства. Графічно динаміка обсягів реалізованої продукції структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр. наведена на рисунку 2.2.

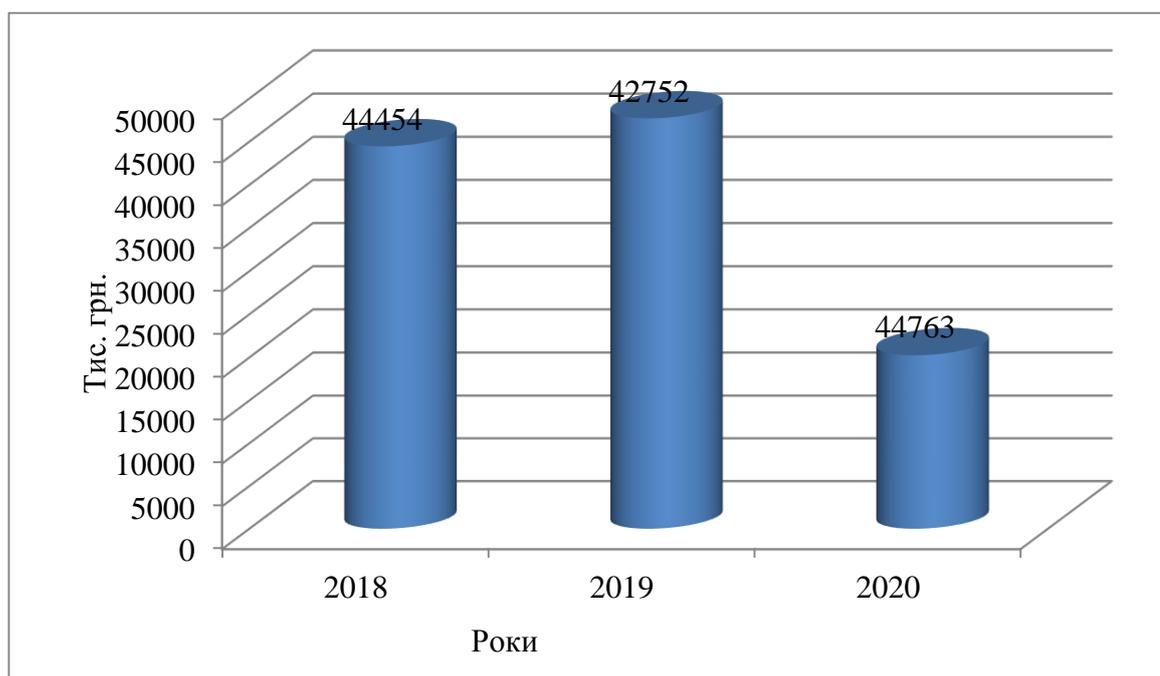


Рисунок 2.2 – Динаміка обсягів реалізованої продукції структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр.

Слід відмітити, що собівартість реалізованої продукції структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» зменшується і у 2020 р. складає 20251 тис. грн., що на 54,8% менше від попереднього року і на 52,6% від 2018 року. Зменшення собівартості реалізованої продукції зумовлене введенням карантину.

Також на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» зменшується і чистий дохід від реалізованої продукції, який у 2020 р. склав 20251 тис. грн., що на 27449 тис. грн. або на 57,6% менше від 2019 р і на 24203 тис.грн., або на 54,4% менше від 2018 р. Зменшення чистого доходу від реалізації продукції є негативним для структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця».

Зменшення чистого доходу від реалізації продукції на структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» негативно вплинула на зменшення розміру прибутку.

Зокрема, валовий прибуток структурного підрозділу «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2020 р. склав 0 тис. грн., що на 2937 тис. грн. або на 100% менше від 2019 р і на 1702 тис.грн. та на 100% менше від 2018 р. Прибуток до оподаткування у 2020 р. склав (7305) тис. грн., що на 9914 тис. грн. менше від 2019 р. і на 8969 тис.грн. більше від 2018 р. Чистий прибуток у 2020 р. склав (7305) тис. грн., що на 9914 тис. грн. менше від 2019 р. і на 8969 тис.грн. більше від 2018 р. Динаміка зменшення валового прибутку, прибутку до оподаткування та чистого прибутку на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр. наведена на рис. 2.3.

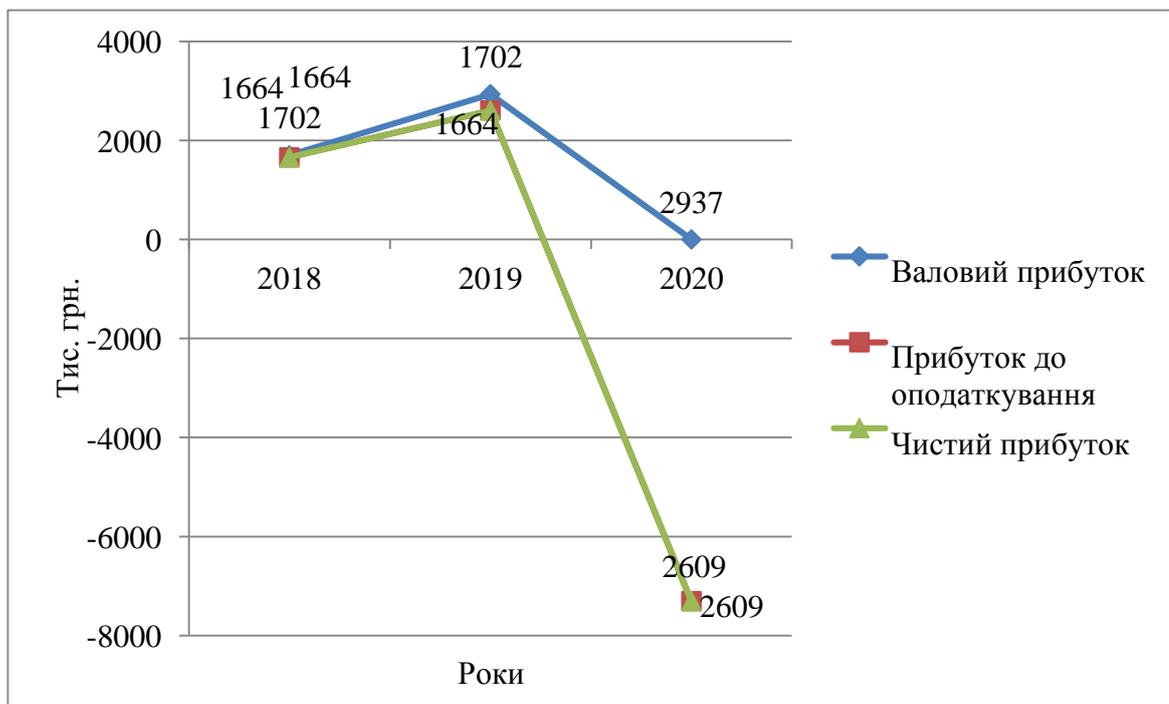


Рисунок 2.3 – Динаміка зменшення валового прибутку, прибутку до оподаткування та чистого прибутку на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр.

На структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» спостерігається зростання середньорічної вартості основних засобів. Так, у 2020 р. на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» середньорічна вартість основних засобів складає 20398 тис. грн., що на 19,4 % більше за 2019 р. Це є позитивним, оскільки на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» збільшуються основні засоби, які беруть участь у виробничому процесі. Середня вартість нематеріальних активів протягом 2018-2020 рр. майже не змінюється, у 2020 р. складає 7 тис. грн., що аналогічно до попереднього року.

На структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2020 р. зменшилась кількість працюючих на 6 осіб і склала 220 осіб.

На структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» також зменшився фонд оплати штатних працівників у 2020 р. на 2782 тис. грн. і склав тепер 16172 тис. грн., також на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» зменшилася й кількість відпрацьованого робочого часу штатним працівником на 1294 люд.-год.

Зменшення заробітної плати працівників на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» негативно вплинуло й на їх продуктивність праці, яка у 2020 р. складала 92 тис. грн./особу, що на 119% менше порівняно з минулим роком. Зменшення продуктивності праці негативно вплинуло на зменшення обсягів виробництва та зменшення прибутків.

Трудомісткість одиниці продукції на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2020 р. складала 14 люд.-год./1000 грн., що на 5,6 люд.-год./1000 грн. або на 66,7 % більше від 2019 р. Збільшення даного показника свідчить про зменшення рівня механізації роботи на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця»

Показник фондівіддачі у 2019 р. становив 0,99 грн/грн, що на 1,8 грн./грн. менше порівняно з 2019 р. Зменшення фондівіддачі у звітному році в порівнянні із минулими роками свідчить про зменшення ефективності використання основних фондів, які були введені в експлуатацію. Графічно динаміка фондівіддачі на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя»

філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр. наведена на рисунку 2.4.

Не дивлячись на фондovіддачу, позитивним є зростання показника фондоозброєності, яка у 2020 р. складала 92,7 грн./чол, що на 22,6 % більше від 2019 р. Звичайно, що дане зростання є позитивним, оскільки чим вищий рівень фондоозброєності праці, тим більшу вартість основних фондів обслуговує один працівник. Тобто з кожним роком на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» на одного працівника припадало більше основних засобів. Це підтверджує те, що на ТОВ структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» проведена механізація праці.

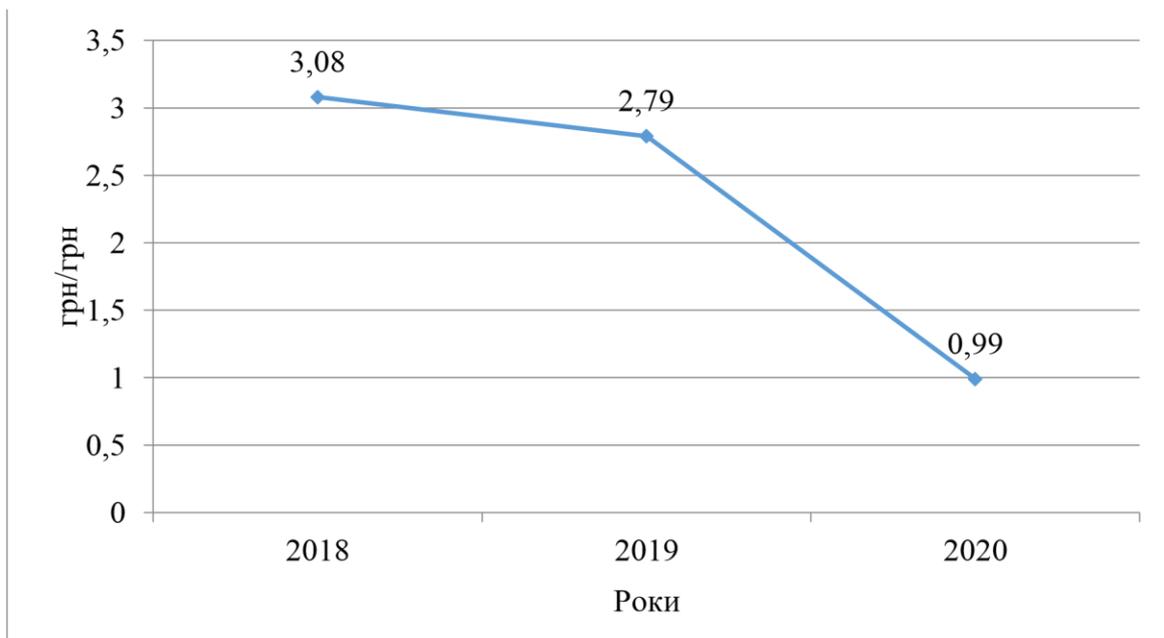


Рисунок 2.4 – Динаміка фондovіддачі на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» у 2018-2020 рр.

Також на структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» має негативну тенденцію щодо зменшення середньомісячної заробітної плати одного штатного працівника,

яка у 2020 р. зменшилася на 863 грн. і складала 6126 грн. Це сталося внаслідок неприїзду відпочиваючих в санаторій і відправка працівників на простої та за свій рахунок.

Слід відмітити, що рентабельність продажу та рентабельність витрат на заробітну плату штатних працівників має досить низькі показники, а в 2020 році від'ємне значення та складає у 2019-2020 рр. 0,14 і (0,45) % відповідно.

Таким чином, аналіз роботи структурному підрозділі «Санаторій ім. М. Гоголя» філії «Південна залізниця» АТ «Укрзалізниця» за останні 3 роки дає підстави про наступні висновки: на даний час показник фондівіддачі у 2020 зменшився порівняно з 2018 р. та 2019 р. Зменшення фондівіддачі у звітному році в порівнянні із минулими роками свідчить про зменшення ефективності використання основних фондів, які були введені в експлуатацію та введенням карантину в березні 2020 року та неприїзду відпочиваючих в санаторій.

2.4. Стан охорони праці на підприємстві

Конституція України [67] гарантує громадянам право на належні, безпечні і здорові умови праці, забороняє використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах (стаття 43), надає право на скорочений робочий день щодо окремих професій і виробництв (стаття 45), на соціальний захист громадян у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (стаття 46).

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я та працездатності людини в трудовому процесі. [61, с.73]

Стимулювання охорони праці полягає у:

- встановленні Фондом соціального страхування України знижки до розміру страхового внеску підприємства за зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності або надбавки до розміру страхового внеску в протилежному випадку;
- відшкодуванні роботодавцем збитків іншим юридичним, фізичним особам і державі, завданих порушенням вимог з охорони праці;
 - сплаті штрафу за порушення законодавства про охорону праці, максимальний розмір якого не може перевищувати 5 % середньомісячного фонду заробітної плати за попередній рік;
 - застосуванні до працівників матеріального заохочення за активну участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці.

Система охорони праці поєднує сукупність правових, соціальноекономічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувальнопрофілактичних заходів і засобів, що спрямовані на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці [63, с.34].

Разом з тим СУОП виступає як функціональна підсистема системи управління всім господарським комплексом України в цілому. Розглядаючи систему управління охороною праці в державному масштабі, слід зазначити такі її особливості, як складність і багатозв'язковість системи СУОП на конкретному об'єкті багаторівневої системи управління, де найвищим рівнем є державне управління, а нижчим — управління охороною праці на конкретній дільниці чи в конкретному цеху підприємства. Залежно від форми власності та відомчої підпорядкованості об'єкта проміжні ступені управління можуть виступати як відомче, регіональне управління, а також управління на рівні

підприємства.

Система управління охороною праці (СУОП) є сукупністю самої системи охорони праці та елементів управління її станом.

Управління охороною праці — це підготовка, прийняття і реалізація системи заходів із забезпечення охорони життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» [64] державне управління охороною праці в Україні здійснюють:

- Кабінет Міністрів України (КМУ);
- Державна служба України з питань праці ;
- міністерства та інші центральні органи державної виконавчої влади;
- місцева державна адміністрація, органи місцевого самоврядування [64].

Закон України «Про охорону праці» визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя і здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює за участю відповідних державних органів відносини між власником підприємства, установи і організації чи уповноваженим їм органом і працівником з питань охорони, гігієни праці і виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні [62, с. 35].

Основними структурними елементами СУОП є [63, с.34]:

- 1) об'єкт управління, тобто система охорони праці на конкретному підприємстві, в об'єднанні, регіоні, Україні в цілому;
- 2) елементи управління, що включають контроль стану об'єкта, удосконалення управлінських дій та їх своєчасну реалізацію, контроль за

виконанням управлінських дій, аналіз стану подібних об'єктів, формування завдання охорони праці, порівняння показників.

Окрім управлінських дій, на стан охорони праці впливають різні підбурюючі впливи, що зумовлені реальними політичними та соціальноекономічними процесами і часто носять випадковий, непередбачуваний характер, а іноді можуть бути і заздалегідь прогнозованими.

Оцінювання стану охорони праці проводять за великою кількістю показників. Для їх узагальнення встановлено єдиний показник — узагальнюючий критерій оцінки якості об'єкта управління. Самі управлінські дії відрізняються одна від одної як за змістом, так і за формою їх реалізації. Однак кожна з них можна оцінити розміром витрат на виконання цієї дії у грошовому вираженні. Але як засвідчує практика, управлінські дії щодо охорони праці завжди обмежені. Ці обмеження можуть бути пов'язані з відсутністю необхідних технічних засобів, площ, людських ресурсів, відповідного рівня культури і підготовки персоналу тощо [63, с.35].

Головна мета СУОП - забезпечення безпечних і здорових умов праці на виробництві -досягається шляхом вирішення наступних завдань:

- забезпечення | безпеки / виробничих процесів, устаткування, будівель і споруд;
- створення нормальних санітарно-гігієнічних і психофізіологічних умов праці;
- організація професійного відбору, навчання й пропаганди з охорони праці; забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту (ЗІЗ);
- нормалізація санітарно-побутового обслуговування [65, с. 48].

Визначальна й ведуча функція управління охороною праці - планування організаційно-технічних заходів з охорони праці. До початку робіт прогнозуються професійні захворювання та виробничий травматизм. Прогнозування| виробничого травматизму засноване на аналізі статистичних даних про травматизм за декілька років. Прогнозування показників з охорони праці може бути пошуковим і нормативним [65, с. 48].

Для здійснення стимулювання з охорони праці та практичної оцінки стану охорони праці на підприємстві використовується базовий коефіцієнт (Кбаз) який є добутком трьох коефіцієнтів:

$$K_{\text{баз}} = K_{\text{а.б.}} * K_{\text{т.б.}} * K_{\text{в.д.}} \quad (2.1) \text{ де}$$

Кв.б. - коефіцієнт виробничої безпеки, що характеризує виконання норм і правил з охорони праці (відношення числа робітників, які суворо дотримуються вимог безпеки, до загального числа робітників в цеху або на дільниці);

Кт.б. - коефіцієнт технічної безпеки. Це є відношенням кількості машин, механізмів та інших видів устаткування, що повністю відповідають вимогам безпеки, до загального числа одиниці устаткування, установленого в цеху (на дільниці);

Кв.д. - коефіцієнт виконавчої дисципліни ІТР, що визначається відношенням кількості виконаних заходів з охорони праці за місяць або за інший період часу до загальної кількості запланованих заходів.

Коефіцієнти Кв.б і Кв.д, устанавлюються, як правило, інженером служби з охорони праці, а коефіцієнт Кт.б - комісією, що оглядає устаткування. За динамікою зміни Кбаз та інших коефіцієнтів можна зробити висновок про рівень і напрямок роботи з охорони праці на підприємстві.

Служба з охорони праці виконує такі основні функції, як:

- розробляє ефективну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності кожної посадової особи;
- проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;
- разом із структурним підрозділом складає комплексні заходи щодо досягнення встановлених норм з безпеки праці, гігієни праці та виробничого середовища, а також опрацьовує розділ «Охорона праці» у колективному договорі;
- проводить первинний інструктаж для працівників [65, с.52].

Вступний інструктаж проводиться таким чином:

- з усіма працівниками, які щойно оформились на роботу (постійно або тимчасово) незалежно від їхньої освіти, стажу роботи за фахом або посадою;
- з працівниками, які знаходяться у відрядженні та беруть безпосередню участь у виробничому процесі;
- з водіями транспортних засобів, які вперше в'їжджають на територію підприємства;
- з учнями, вихованцями та студентам, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики [65, с.64].

Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці або особа, на яку наказом по підприємству покладено ці обов'язки, а з учнями в навчальновиховних закладах - викладач або особа, компетентна в питаннях з охорони праці та на яку наказом по навчально-виховному закладові покладено ці обов'язки. Вступний інструктаж проводиться в кабінеті з охорони праці або

в приміщенні, що спеціально для цього обладнано, з використанням сучасних технічних засобів навчання та наочних посібників [65, с.64].

Відповідно до цього служба з охорони праці вирішує такі завдання [65 с.51]:

- забезпечення безпеки виробничих процесів, устаткувань, будівель і споруд;
- забезпечення працюючих засобами індивідуального та колективного захисту;
- організація професійної підготовки й підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- надання права вибору оптимальних режимів праці та права на відпочинок;
- вирішення питань професійного добору фахівців для визначених робіт.



Рисунок 3.1 – Структурна схема охорони праці

З наведеної на рисунку 3.1 структурної схеми охорони праці видно, що правові та організаційні основи охорони праці є тією базою, яка забезпечує соціальний захист працівників і на якій будуються санітарно-гігієнічна та інженерно-технічна складові охорони праці.

Правові та організаційні основи охорони праці – це комплекс взаємопов'язаних законів та інших нормативно-правових актів, соціальноекономічних та організаційних заходів, спрямованих на правильну і безпечну організацію праці, забезпечення працюючих засобами захисту, компенсацію за важку роботу та роботу в шкідливих умовах, регламентацію відповідальності та відшкодування збитків у разі ушкодження здоров'я працівника або його смерті, навчання працівників безпечному веденню робіт.

Проведемо оцінку економічної ефективності СУОП. Визначення соціальної ефективності заходів для охорони праці на підприємстві із загальною (середньообліковою) кількістю працюючих 220 чоловік на підставі:

- кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм, до проведення заходів 8 ,після проведення заходів 5;
- чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм до проведення норм 7 , після 4;
- кількість випадків травматизму до проведення заходів 5 , після 2;
- кількість днів непрацездатності через травматизм до проведення заходів 36, після 28;
- кількість працівників, що звільнилися до проведення заходів 4, після 3;

Розв'язання:

Визначимо скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва:

$$\begin{aligned} & \left[\frac{P_1 - P_2}{K_3} \right] \\ & \frac{8 - 5}{251} \cdot 100 = 1,2\% \quad K = 100, \% \end{aligned}$$

(2.2)

де P_1, P_2 - кількість робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм до і після проведення заходів;

$K_3 = N/2 = 220 * 8/7 = 251$ - загальна кількість робочих місць (так як на $P_1 = 8$ припадає $N_1 = 7$ чол.

Визначаємо скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, які не відповідають вимогам санітарних норм:

$$\begin{aligned} & \left[\frac{N_1 - N_2}{N} \right] \quad 100, \% \\ & \frac{7 - 4}{220} \cdot 100 = 1,36\% \end{aligned}$$

(2.3)

де N_1, N_2 - чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу, чол.;

N - річна середньооблікова чисельність працівників, чол.

Зменшення коефіцієнта частоти травматизму:

$$\begin{aligned} & \left[\frac{T_1 - T_2}{N} \right] \quad K_4 = 100 \\ & \frac{5 - 2}{220} \cdot 100 = 1,36\% \end{aligned}$$

(2.4)

де T_1, T_2 - кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу.

Визначимо скорочення плинності кадрів через незадовільні умови праці.

$$\begin{aligned} \square \eta_n \square \frac{Z_1 - Z_2}{N} \square 100 \quad (2.5) \\ N \\ \frac{4 - 3}{\square \eta_n \square 220 \square 100 \square 0,46} \end{aligned}$$

Розрахунок річної економії від зменшення рівня захворюваності на підставі наступних даних:

- кількість днів непрацездатності через хвороби на 100 працівників до проведення заходів 2734, після 2658;
- річна середньооблікова чисельність робітників 220, чоловік;
- вартість виробленої товарної продукції за зміну на одного працівника промислово-виробничого персоналу 104, грн.;
- вартість річної товарної продукції підприємства 0,23, млн. грн.;
- середньорічна чисельність промислово-виробничого персоналу 200, чол.;
- середньорічна заробітна плата одного працівника разом із відрахуваннями на соцстрахування $Z_p = 1860$ грн.;
- середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності $Z = 130$ грн.

Розв'язання:

- Скорочення витрат робочого часу за рахунок зменшення рівня захворюваності (аналогічно травматизму) за певний час:

$$(2.6) \quad E_3 = \frac{D_1 - D_2}{100} \times 100 \quad \text{де } D_1, D_2 - \text{ люд.-днів.}$$

де $D_1 = 220$ 167 люд.-днів де D_1, D_2 – кількість днів непрацездатності через хвороби чи травматизм на 100 працюючих відповідно до і після проведення заходів.

– Зростання продуктивності праці:

$$(2.7) \quad W = \frac{P_n}{Z_p} \times 100\%$$

$$W = \frac{167 \times 104}{230000} \times 100\% = 0.08$$

де Z_p – вартість виробленої продукції

за зміну на одного працівника промислово – виробничого персоналу;

P_n – вартість річної товарної продукції підприємства.

– Річна економія зарплати за рахунок зростання продуктивності праці при зменшенні рівня захворюваності і травматизму:

$$(2.8) \quad E_3 = \frac{W}{100} \times Z_p \times 200 = \frac{0,08 \times 1860}{100} \times 200 = 297,60 \text{ грн}$$

де Z_{cp} – середньорічна чисельність промислово – виробничого персоналу;

Z_p – заробітна плата одного працівника з відрахуваннями на соцстрахування.

– Економія за рахунок зменшення коштів на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності:

$$E_{cc} = D \times P_0, \text{ грн.} \quad (2.9)$$

$$E_{cc} = 167 \times 130 = 21710 \text{ грн}$$

де P_0 – середньоденна сума допомоги по тимчасовій непрацездатності –
Річна економія за рахунок зменшення рівня захворюваності
(травматизму):

$$E_{pz(m)} = E_z + E_c + E_{cc}. \text{ грн.} \quad (2.10)$$
$$E_{pz(r)} = 297,60 + 21710 = 22007,60 \text{ грн}$$

Провівши розрахунки та проаналізувавши діяльність санаторій
ім.М.Гоголя можемо зробити наступні висновки:

- 1) На підприємстві створена і ефективно функціонує система управління охороною праці;
- 2) У службу з охорони праці на підприємстві входить один фаховий спеціаліст;
- 3) Нещасних випадків на підприємстві за три звітні роки виявлено не було;
- 4) Можна відзначити, що у структурі планово-економічних відділів підприємства, облаштування робочих місць і умов праці відповідає вимогам норм і виду виконуваної роботи.

РОЗДІЛ 3.

ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДОСЛІДЖУВАНОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

3.1. Оцінка стану розвитку підприємства.

Узагальнимо аналіз визначень «сталий розвиток підприємства» [56, с. 9; 54; 57; 58]: сталий розвиток підприємства – це процес постійних якісних змін, спрямованих на підвищення ефективності та результативності його діяльності, шляхом формування й реалізації стратегії розвитку, досягнення стратегічних цілей на засадах гармонізації та збалансування його підсистем, а також збереження довкілля.

На сталий розвиток впливає дуже велика кількість економічних факторів, зокрема, це обсяг випуску продукції, отримання прибутку підприємства, витрати на продукцію. Для того щоб зрозуміти, які фактори впливають на розмір прибутку підприємства, проведемо факторний аналіз певних економічних показників.

Проведемо факторний аналіз основного економічного показника - обсягу випуску продукції (товарообороту).

На основі даних таблиці 3 визначимо вплив факторів, що спричинили зміни обсягу випуску продукції за наступними групами:

1) забезпеченість підприємства трудовими ресурсами й ефективність їх використання;

2) забезпеченість підприємства основними засобами та ефективність їх використання;

3) забезпеченість підприємства сировиною і матеріалами (товарами) та ефективність їх використання.

Зробимо відповідні висновки, розрахунки узагальнимо у таблиці 3.1 та визначимо резерви підвищення обсягу виробництва (товарообороту).

Таблиця 3.1 – Вихідні дані для факторного аналізу обсягу випуску продукції (товарообороту).

| Показник | Попередн й Рік 2018 (0) | Звітн й рік 2019 (1) | Відхи лення, (3-2) | % викона ня, (3/2*100) |
|---|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Обсяг виробленої продукції, робіт та послуг (товарооборот), Q, тис.грн | 44453 | 47700 | 3247 | 107,3 |
| 2. Середньоспиксова чисельність працівників, ЧР, осіб | 227 | 226 | -1 | 99,56 |
| 3. Середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік, Д, дні | 230 | 233 | 3 | 101,3 |
| 4. Середня тривалість робочого дня, Т, год | 7,6 | 7,6 | 0 | 0 |
| 5. Середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис.грн./особу, ПП _р іч, (п.1/п.2) | 195,83 | 211,06 | 15,23 | 107,78 |
| 6. Середньоденна продуктивність праці одного працівника, тис.грн/ люд-дн., ПП _{ден} , (п.5/п.3), (п.1/п.2/п.3) | 0,85 | 0,91 | 0,06 | 107,06 |
| 7. Середньогодинна продуктивність праці одного працівника, тис.грн/люд-год., ПП _{год} , (п.6/п.4), (п.1/п.2/п.3/п.4) | 0,11 | 0,12 | 0,01 | 107,06 |
| 8. Середньорічна вартість основних засобів, ОФ, тис.грн | 10381,2 | 12658,5 | 2277,3 | 121,94 |
| 9. Середньорічна вартість активної частини основних засобів, ОФ _{акт} , тис.грн | 2076,24 | 2531,7 | 455,46 | 121,94 |
| 10.Питома вага активної частини основних засобів у загальній їх вартості, ПВ _{акт} % ((п.9/п.8)*100) | 20 | 20 | 0 | 0 |
| 11. Фондовіддача, ФВ, грн/грн (п.1/п.8) | 4,28 | 3,77 | -0,51 | 88,08 |
| 12.Фондовіддача активної частини, ФВ _{акт} грн./грн. (п.1/п.9) | 21,41 | 18,85 | -2,56 | 88,04 |
| 13. Матеріальні витрати, ВМ, тис.грн. | 43303 | 45473 | 2170 | 105,01 |
| 14.Матеріаломісткість, ММ, грн. (п.13/п.1) | 0,97 | 0,95 | -0,02 | 97,93 |

Методика проведення факторного аналізу обсягу виробництва продукції (товарообороту).

Факторна модель 1:

$$Q = \text{ЧР} * \text{ПП}_{\text{річ}}, = 227 * 195,83 = 44453 \text{ (2018 рік)}$$

$$Q = \text{ЧР} * \text{ПП}_{\text{річ}}, = 226 * 211,06 = 47700 \text{ (2019 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг (товарообороту), тис.грн.;

ЧР – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

$\text{ПП}_{\text{річ}}$ – середньорічна продуктивність праці одного працівника, тис.грн./особу.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{\text{ск}} = \text{ЧР}_1 * \text{ПП}_{\text{річ } 0}, = 226 * 195,83 = 44258 \text{ тис.грн.}$$

де ЧР – середньооблікова чисельність працівників за звітний рік;

$\text{ПП}_{\text{річ}}$ – продуктивність праці одного працівника за попередній рік.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності працівників на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{ЧР}} = Q^{\text{ск}} - Q_0, = 44258 - 44453 = -195$$

де Q_0 – обсяг виробленої продукції (товарооборот) за попередній рік.

- визначення впливу зміни продуктивності праці одного працівника на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{ППріч}} = Q_1 - Q^{\text{ск}}, = 47700 - 44258 = 3442$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції (товарооборот) звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{ЧР}} \pm \Delta Q_{\text{ППріч}} = -195 + 3442 = 3247$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 47700 - 44453 = 3247$$

Факторна модель 2:

$$Q = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ПП}_{\text{ден}} = 227 * 230 * 0,85 = 44379 \text{ (2018 рік)}$$

$$Q = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{ПП}_{\text{ден}} = 226 * 233 * 0,91 = 47919 \text{ (2019 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг (товарооборот), тис.грн;

ЧР – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

Д – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік,
днів;

$\text{ПП}_{\text{ден}}$ – середньоденна продуктивність праці одного працівника,
тис.грн./люд-дн.

Для розрахунку використовується метод абсолютних різниць.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності працівників на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{ЧР}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) * D_0 * \text{ПП}_{\text{ден.0}} = (226 - 227) * 230 * 0,85 = -195,5 \text{ де } \text{ЧР}_1 -$$

середньооблікова чисельність працівників звітнього року;

ЧР_0 – середньооблікова чисельність працівників попереднього року;

D_0 – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за попередній рік;

$\text{ПП}_{\text{ден.0}}$ – середньоденна продуктивність праці одного працівника за попередній рік.

- визначення впливу зміни середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{Д}} = \text{ЧР}_1 * (D_1 - D_0) * \text{ПП}_{\text{ден.0}} = 226 * (233 - 230) * 0,85 = 576,3 \text{ де } \text{ЧР}_1 -$$

середньооблікова чисельність працівників звітнього року;

D_1 – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за звітний рік;

D_0 – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за попередній рік;

$\text{ПП}_{\text{ден.0}}$ – середньоденна продуктивність праці одного працівника попереднього року.

- визначення впливу зміни середньоденної продуктивності праці одного працівника на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{ППден}} = \text{ЧР}_1 * \text{Д}_1 * (\text{ПП}_{\text{ден.1}} - \text{ПП}_{\text{ден.0}}) = 226 * 233 * (0,91 - 0,85) = 3159 \text{ де } \text{ЧР}_1 -$$

середньооблікова чисельність працівників звітнього року;

Д_1 – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за звітний рік;

$\text{ПП}_{\text{ден.1}}$ – середньоденна продуктивність праці одного працівника звітнього року;

$\text{ПП}_{\text{ден.0}}$ – середньоденна продуктивність праці одного працівника попереднього року.

2. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{ЧР}} \pm \Delta Q_{\text{Д}} \pm \Delta Q_{\text{ППден.}} = \pm 195,5 \pm 576,3 \pm 3159 = 3540$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 47919 - 44379 = 3540$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції (товарооборот) попереднього року; Q_1 – обсяг випуску продукції (товарооборот) звітнього року.

Факторна модель 3:

$$Q = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т} * \text{ПП}_{\text{год.}} = 227 * 230 * 7,6 * 0,11 = 44379 \text{ (2018 рік)}$$

$$Q = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{Т} * \text{ПП}_{\text{год.}} = 226 * 233 * 7,6 * 0,12 = 47919 \text{ (2019 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг (товарооборот), тис.грн;

ЧР – середньооблікова чисельність працівників, осіб;

Д – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік,
днів;

T – середня тривалість робочого дня, год;
 $ПП_{год}$ – середньогодинна продуктивність праці одного працівника,
тис.грн./люд-год.

Для розрахунку використовується метод ланцюгових підстановок.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок умовних показників:

$$Q^I = ЧР_1 * Д_0 * T_0 * ПП_{год0} = 226 * 230 * 7,6 * 0,11 = 44183$$

$$Q^{II} = ЧР_1 * Д_1 * T_0 * ПП_{год0} = 226 * 233 * 7,6 * 0,11 = 44759$$

$$Q^{III} = ЧР_1 * Д_1 * T_1 * ПП_{год0} = 226 * 233 * 7,6 * 0,11 = 44759$$

де Q^I, Q^{II} та Q^{III} – перший, другий та третій умовні показники (завжди на один менше ніж факторів, що включені у факторну модель);

$ЧР_1$ – середньооблікова чисельність працівників звітнього року;

$Д_0$ – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за попередній рік, дні;

$Д_1$ – середня кількість відпрацьованих днів одним працівником за звітний рік, дні;

T_0 – середня тривалість робочого дня за попередній рік, год;

T_1 – середня тривалість робочого дня за звітний рік, год;

$ПП_{год0}$ – середньогодинна продуктивність праці одного працівника за попередній рік, тис.грн./люд-год.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньооблікової чисельності працівників на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{чр}} = Q^I - Q_0 = 44183 - 44453 = -270$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції (товарооборот) попереднього року.

- визначення впливу зміни середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{д}} = Q^{II} - Q^I = 44759 - 44183 = 576$$

- визначення впливу зміни середньої тривалості робочого дня на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{т}} = Q^{III} - Q^{II} = 44759 - 44759 = 0$$

- визначення впливу зміни середньогодинної продуктивності праці одного працівника на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{IIIгод.}} = Q_1 - Q^{III} = 47700 - 44759 = 2941$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції (товарооборот) звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{чр}} \pm \Delta Q_{\text{д}} \pm \Delta Q_{\text{т}} \pm \Delta Q_{\text{IIIгод.}} = -270 + 576 + 2941 = 3247$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 47700 - 44453 = 3247$$

Факторна модель 4:

$$Q = OF * FB = 10381,2 * 4,28 = 44453 \text{ (2018 рік)},$$

$$Q = OF * FB = 12658,5 * 3,77 = 47700 \text{ (2019 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг, (товарооборот) тис.грн;

OF – середня вартість основних засобів, тис.грн;

FB – фондівдача, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{ск} = OF_1 * FB_0 = 12658,5 * 4,28 = 54205$$

де OF₁ – середня вартість основних засобів звітнього року, тис.грн;

FB₀ – фондівдача за попередній рік, грн./грн.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньої вартості основних засобів на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{OF} = Q^{ск} - Q_0 = 54205 - 44453 = 9752$$

де Q₀ – обсяг випуску продукції (товарооборот) попереднього року.

- визначення впливу зміни фондівдачі на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\text{ФВ}} = Q_1 - Q^{\text{ск}} = 47700 - 54205 = -6505$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції (товарооборот) звітнього року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{\text{ОФ}} \pm \Delta Q_{\text{ФВ}} = -6505 + 9752 = 3247$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 47700 - 44453 = 3247$$

Факторна модель 5:

$$Q = \text{ОФ} * \text{ПВ}_{\text{акт.}} * \text{ФВ}_{\text{акт.}} = 10381,2 * 20 * 21,41 = 4445300 \text{ (2018 рік)}$$

$$Q = \text{ОФ} * \text{ПВ}_{\text{акт.}} * \text{ФВ}_{\text{акт.}} = 12658,5 * 20 * 18,85 = 4772255 \text{ (2019 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг (товарооборот), тис.грн; ОФ – середня вартість основних засобів, тис.грн;

$\text{ПВ}_{\text{акт}}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних засобів;

$\text{ФВ}_{\text{акт}}$ – фондovіддача активної частини основних засобів, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод ланцюгових підстановок.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок умовних показників:

$$Q^I = \text{ОФ}_1 * \text{ПВ}_{\text{акт.0}} * \text{ФВ}_{\text{акт.0}} = 12658,5 * 20 * 21,41 = 5420455$$

$$Q^{II} = \text{ОФ}_1 * \text{ПВ}_{\text{акт.1}} * \text{ФВ}_{\text{акт.0}} = 12658,5 * 20 * 21,41 = 5420455 \text{ де } Q^I \text{ та}$$

Q^{II} – перший та другий умовні показники (завжди на один менше, ніж факторів);

$O\Phi_1$ – середня вартість основних засобів звітного року;

$ПВ_{\text{акт.0}}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних засобів попереднього року;

$ПВ_{\text{акт.1}}$ – питома вага активної частини у загальній вартості основних засобів звітного року;

$\Phi В_{\text{акт0}}$ – фондovіддача активної частини основних засобів попереднього року.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни середньої вартості основних засобів на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{O\Phi} = Q^{\text{I}} - Q_0 = 5420455 - 44453 = 5376002$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції (товарооборот) попереднього року.

- визначення впливу зміни питомої ваги активної частини у загальній вартості основних засобів на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{ПВ_{\text{акт}}} = Q^{\text{II}} - Q^{\text{I}} = 5420455 - 5420455 = 0$$

- визначення впливу зміни фондovіддачі активної частини основних засобів на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{\Phi В_{\text{акт.}}} = Q_1 - Q^{\text{II}} = 47700 - 5420455 = -5372755$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції звітнього року (товарооборот).

3. Перевірка розрахунків:

$$\begin{aligned}\pm \Delta Q &= \pm \Delta Q_{\text{ОФ}} \pm \Delta Q_{\text{ПВакт.}} \pm \Delta Q_{\text{ФВакт.}} = 5376002 + 0 - 5372755 = 3247 \pm \Delta Q \\ &= Q_1 - Q_0 = 47700 - 44453 = 3247\end{aligned}$$

Факторна модель б:

$$Q = MB / MM = 43303 / 0,97 = 44642 \text{ (2018 рік)}$$

$$Q = MB / MM = 45473 / 0,95 = 43199 \text{ (2018 рік)}$$

де Q – обсяг виробленої продукції, робіт, послуг (товарооборот), тис./грн;

MB – матеріальні витрати, тис.грн; MM

– матеріаломісткість, грн./грн.

Для розрахунку використовується метод скоригованого показника.

Методика проведення факторного аналізу:

1. Розрахунок скоригованого показника:

$$Q^{\text{ск}} = MB_1 / MM_0 = 45473 / 0,97 = 46879$$

де, MB_1 – матеріальні витрати звітнього року;

MM_0 – матеріаломісткість попереднього року.

2. Розрахунок впливу факторів:

- визначення впливу зміни матеріальних витрат на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{MB} = Q^{ck} - Q_0 = 46879 - 44453 = 2426$$

де Q_0 – обсяг випуску продукції (товарооборот) попереднього року.

- визначення впливу зміни матеріаломісткості на зміну обсягу виробництва продукції (товарообороту):

$$\Delta Q_{MM} = Q_1 - Q^{ck} = 47700 - 46879 = 821$$

де Q_1 – обсяг випуску продукції (товарооборот) звітного року.

3. Перевірка розрахунків:

$$\pm \Delta Q = \pm \Delta Q_{MB} \pm \Delta Q_{MM} = 2426 + 821 = 3247$$

$$\pm \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 47700 - 44453 = 3247$$

Для узагальнення впливу факторів складається таблиця 3.2.

Таблиця 3.2 – Узагальнення впливу факторів на зміну обсягу випуску продукції (товарообороту)

| Фактори | Сума впливу, тис.грн. |
|---|--------------------------|
| 1. Зміна середньооблікової чисельності працівників | -195 |
| 2. Зміна середньої кількості відпрацьованих днів одним працівником за рік | 576 |
| 3. Зміна середньої тривалості робочого дня | 0 |
| 4. Зміна середньорічної продуктивності праці одного працівника | 3242 |

| | |
|---|----------|
| 5. Зміна середньоденної продуктивності праці одного працівника | 3159 |
| 6. Зміна середньогодинної продуктивності праці одного працівника | 2941 |
| 7. Зміна середньорічної вартості основних засобів | 5376002 |
| 8. Зміна питомої ваги активної частини основних засобів у загальній їх вартості | 0 |
| 9. Зміна фондівддачі | -6505 |
| 10. Зміна фондівддачі активної частини | -5372755 |
| 11. Зміна матеріальних витрат | 2426 |
| 12. Зміна матеріаломісткості | 821 |
| Усього: | 3247 |

Показники соціального розвитку є частиною забезпечення сталого розвитку підприємства. Соціальна сфера завжди була і залишається об'єктом найпильнішої уваги з боку керівництва регіональної філії «Південна залізниця». У філії функціонують оздоровчі заклади, заклади культури та спорту, матеріальні бази яких знаходяться на високому рівні.

Відповідно до корпоративної культури структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» відносини працівників будуються за принципом «велика родина», що забезпечує високу мотивацію на прояв активності і залучення всіх у спільну справу. У порівнянні з підприємствами, де зайняті тисячі людей, у структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» кожен працівник на увазі. Кожному надається можливість повною мірою проявити свій потенціал активності, висунутися, відчувати свою затребуваність і зайняти належне місце в ієрархії структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя»

регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця».

Корпоративна культура структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» характеризується правилами, традиціями та нормами, які введено у діяльність даної фірми.

Працівники підрозділів філії та члени їх сімей мають можливість якісно оздоровлюватись та комфортно відпочивати у прекрасних затишних номерах санаторію ім. Миколи Гоголя (м. Миргород), отримуючи незабутні враження від перебування в оздоровниці.

На сьогодні санаторій має сучасні лікувально-діагностичний та лікувально-оздоровчий комплекси, оснащені новітньою апаратурою.

У філії функціонують дитячі заклади оздоровлення «Зміна» (Лозівський район Харківської області), «Сонячний» (с. П'ятихатки, м. Харків), «Орлятко» (Тростянецький район Сумської області), «Молода гвардія» (Полтавський район Полтавської області) та «Лісова казка» (Дворічанський район Харківської області), в яких щорічно оздоровлюються і відпочивають декілька тисяч дітей залізничників Південної залізниці.

Значну увагу керівництво регіональної філії «Південна залізниця» приділяє й розвитку фізичної культури та спорту серед залізничників. Постійно проводяться роботи зі створення необхідних умов для реалізації державної політики в цьому напрямку.

Вже багато років поспіль на Південній залізниці проводиться Спартакіада, учасниками якої є працівники підрозділів філії, в тому числі і працівники структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця». Кращі спортсмени – учасники Спартакіади філії – успішно захищають честь магістралі на спортивних змаганнях серед регіональних

філій, філій та підприємств публічного акціонерного товариства «Українська залізниця». Команда спортсменів-залізничників Південної у напруженій і видовищній боротьбі неодноразово виборювала «золото» на Спартакіадах Укрзалізниці.

Керівництво філії не залишає без уваги та матеріальної підтримки і своїх ветеранів. Понад 20 тисяч пенсіонерів за рахунок коштів публічного акціонерного товариства «Українська залізниця» є учасниками Програми добровільного медичного страхування. У оздоровницях Товариства та лінійній лікарні в с. Клубівка на Хмельниччині щорічно відпочивають та поліпшують здоров'я десятки її колишніх працівників.

Традиційними вже стали поїздки ветеранів ретро-поїздом з нагоди державних та професійних свят, у т.ч. професійного свята Дня залізничника.

З листопада 1940 року працює школа юних залізничників — Мала Південна залізниця. Усе тут має вигляд казкового залізничного королівства: маленькі поїзди, маленькі вагончики, чисті доглянуті клумби та газони, що влітку милують око яскравими квітами і соковитою зеленню. У теплий літній день тут приємно посидіти в тіні дерев на зручних кованих лавах. Для малечі на території дитячої залізниці збудовано ігровий майданчик зі стендами про Правила техніки безпеки при знаходженні на залізничному транспорті. Реконструйовано арку центрального входу, зроблено сучасне освітлення центральної алеї та будівлі вокзалу станції Парк.

На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» щорічно проводять різноманітні свята: відкриття руху поїздів, День Перемоги, День захисту дітей, День міста, День незалежності України, День Знань, День залізничника та ін.

Велике значення у філії приділяється й розвитку культури. На базі Будинків науки і техніки працюють аматорські художні колективи, де

залізничники та члени їх сімей мають можливість розвивати свій талант та вдосконалювати виконавську майстерність.

Розглянемо соціальні показники розвитку санаторію ім.М.Гоголя.

Проведемо аналіз освітньої структури персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Характеристика та динаміка освітньої структури персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства

| Рівень освіти | 2018 р. | | 2019 р. | | Відхилення (+;) 2019 р. від 2018 р. | |
|----------------------------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------|-------------------------------------|-------------------|
| | Кількість, осіб | частка, % | Кількість, осіб | частка, % | осіб | Пунктів структури |
| Середня освіта | 84 | 37 | 85 | 37,61 | 1 | 0,61 |
| Спеціальна професійна підготовка | 86 | 37,89 | 84 | 37,17 | -2 | -0,72 |
| Вища освіта (рівень «бакалавр») | 3 | 1,32 | 3 | 1,33 | 0 | 0,01 |
| Повна вища освіта | 54 | 23,79 | 54 | 23,89 | 0 | 0,1 |
| Разом | 227 | 100 | 226 | 100 | -1 | х |

«Українська залізниця» за 2018-2019 рр.

З вищенаведеної таблиці можемо констатувати, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» здебільшого працюють працівники з спеціальною професійною підготовкою, частка яких складала у 2018-2019 рр. – 37,89 і 37,17 % відповідно, та середньою освітою 37% у 2018 році та 37,61 у 2019 р.. Працівників з вищою освітою протягом аналізованого періоду не змінювалося і складало 57 працівників. Зокрема у

2019 р. працівників з повною вищою освітою нараховувалося 54 осіб, а з освітою «бакалавра» лише 3 осіб..

Слід відмітити, що переважання кількості працюючих з спеціальною професійною підготовкою на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» зумовлено специфікою діяльності досліджуваного підприємства, де необхідний медичний персонал. Працівники з вищою освітою на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» займають лікарські, інженерні та керівні посади.

Структура персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр. наведена на рисунку 3.2.

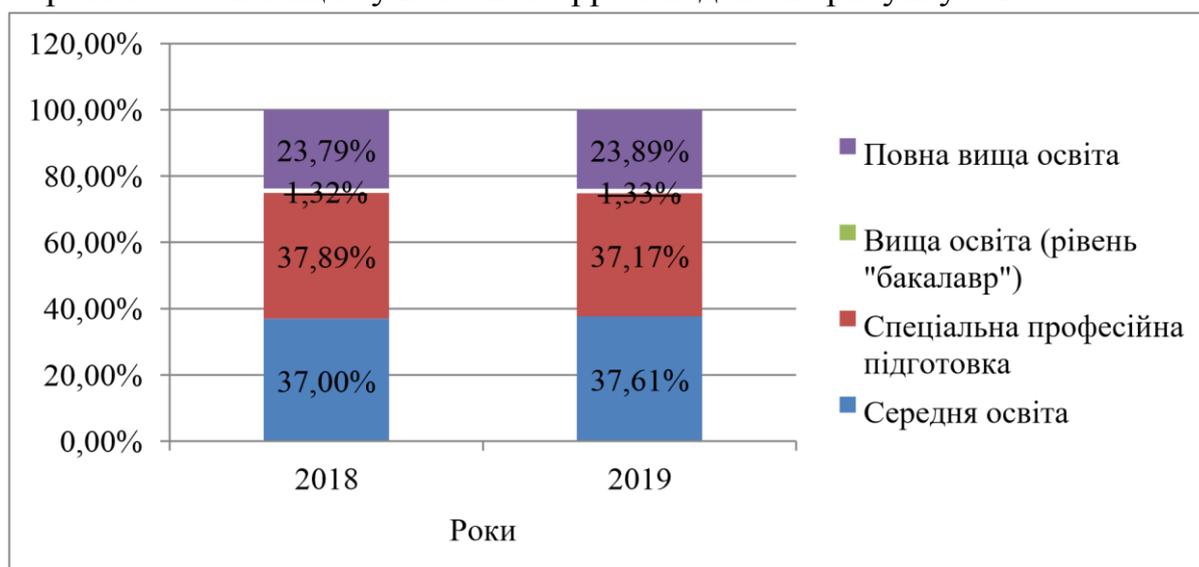


Рисунок 3.2 – Структура персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр.

Важливим показником, який використовується для аналізу ефективності управління персоналом структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства

«Українська залізниця», є аналіз показників руху робочої сили (таблиця 3.4).

Таблиця 3.4 – Рух робочої сили на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» за 2018-2019 рр.

| Показники | Базовий рік | Звітний рік | Абсолютне відхилення | Темп приросту |
|--|-------------|-------------|----------------------|---------------|
| 1. Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб | 227 | 226 | -1 | -0,44 |
| 2. Кількість прийнятих штатних працівників, осіб | 22 | 23 | 1 | 4,55 |
| 3. Кількість звільнених штатних працівників, осіб | 21 | 23 | 2 | 9,52 |
| у т.ч. | | | | |
| а) з причин плинності кадрів | 21 | 23 | 2 | 9,52 |
| б) з причин змін в організації виробництва і праці | - | - | - | - |
| 4. Кількість штатних працівників, які знаходились в списковому складі постійно, осіб | 184 | 180 | -4 | -2,17 |
| 5. Коефіцієнт обороту по прийому | 0,09 | 0,10 | 0,01 | 11,11 |
| 6. Коефіцієнт обороту по звільненню | 0,09 | 0,10 | 0,01 | 11,11 |
| 7. Коефіцієнт загального обороту робочої сили | 0,18 | 0,20 | 0,02 | 11,11 |
| 8. Коефіцієнт плинності | 0,09 | 0,10 | 0,01 | 11,11 |
| 9. Коефіцієнт постійності персоналу | 0,81 | 0,80 | -0,01 | -1,23 |

З проведених розрахунків можемо констатувати, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018 р. склад працівників був більш постійним. Так, як коефіцієнт обороту по прийому збільшився на 0,01 у 2019 р. Коефіцієнт обороту по звільненню також збільшився на 0,01 у 2019 р. відносно 2018 р. Таке збільшення пов'язано зі збільшенням кількості звільнених працівників. Зокрема, у 2019 р. кількість звільнених працівників складало 23 осіб, що на 2 осіб більше порівняно з 2018 р. Абсолютно усі працівники були звільнені по причині плинності кадрів.

Можемо зробити висновок про те, що структурний підрозділ «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» має досить стабільний склад персоналу. Показники коефіцієнтів обороту по прийому та звільненню мають незначні значення, що є позитивним.

На управління персоналом значно впливає стан соціально-трудова відносин та соціальному партнерству. На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» велика увага приділяється створенню позитивного соціально-психологічному клімату в колективі. Адже, від того, наскільки «позитивний» та гармонічний мікроклімат на підприємстві буде й залежати продуктивність праці працівників.

З усіма працівниками на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» укладається колективний договір. Відповідно до якого визначаються умови праці на підприємстві, встановлюється режим роботи, а роботодавець відповідно до нього виплачує грошову заробітну плату.

На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» виплачується заробітна плата двічі у місяць. Першого разу в 20 числах кожного місяця, аванс, в розмірі 25 % від основної заробітної плати.

Вся інша заробітна плата виплачується у началі наступного місяця.

Також слід відмітити, що вищим керівництвом структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» приділяється належна увага соціальній політиці. Керівництвом та профсоюзом структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця»

акціонерного товариства «Українська залізниця» на новорічні свята для дітей та онуків працівників передаються солодкі подарунки. На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» усі працівники підлягають соціальному страхуванню.

Склад та структура фонду оплати праці персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» за 2018-2019 рр. наведена у таблиці 3.5.

Таблиця 3.5 – Склад та структура фонду оплати праці персоналу структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» за 2018-2019 рр.

| Показники | Базовий рік | | Звітний рік | | Темп приросту (у складі), % |
|---|-------------|-------|-------------|-------|-----------------------------|
| | Тис. грн. | % | Тис. грн. | % | |
| Фонд оплати праці штатних працівників, всього | 16399,9 | 100 | 19192,9 | 100 | 17,03 |
| Фонд основної заробітної плати | 9021,4 | 55 | 9629,8 | 50,17 | 3,71 |
| Фонд додаткової заробітної плати | 6030,3 | 36,77 | 8185,4 | 42,65 | 13,14 |
| Інші заохочувальні та компенсаційні виплати | 1348,2 | 8,23 | 1377,7 | 7,18 | 0,18 |

Проведені розрахунки свідчать про те, що фонд оплати праці на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» зростає. Так, у 2019 р. загальний фонд оплати праці зріс на 17,03 % порівняно з 2018 р. До складу фонду оплати праці входить фонд основної та додаткової заробітної плати, а також інші заохочувальні та компенсаційні витрати.

Фонд основної заробітної плати у 2019 р. склав 9629,8 тис. грн., що на 3,71 % більше від 2018 р. Зростання відбулося і у фонді додаткової заробітної

плати, який у 2019 р. зріс на 13,14 % до 8185,4 тис. грн. Також в 2019 році зросли заохочувальні та компенсаційні виплати на 0,18% до 7,18 тис.грн.

Графічно склад фонду оплати праці структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр. наведено на рисунку 3.3.

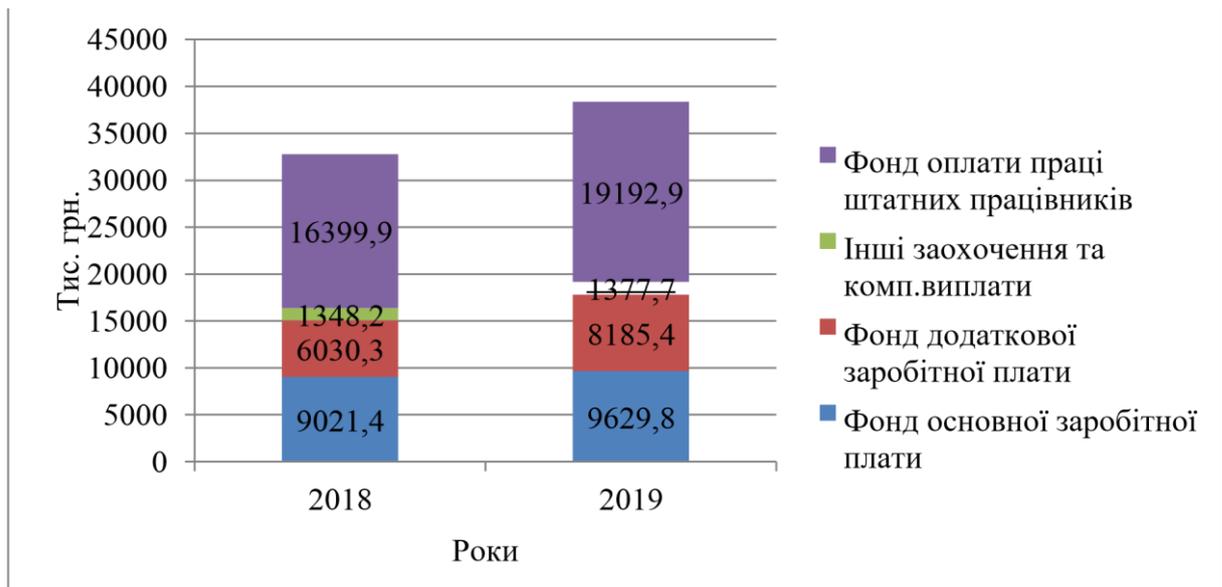


Рисунок 3.3 – Склад фонду оплати праці структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр.

Структура фонду оплати праці структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр. наведено на рисунку 3.4 і 3.5 відповідно.

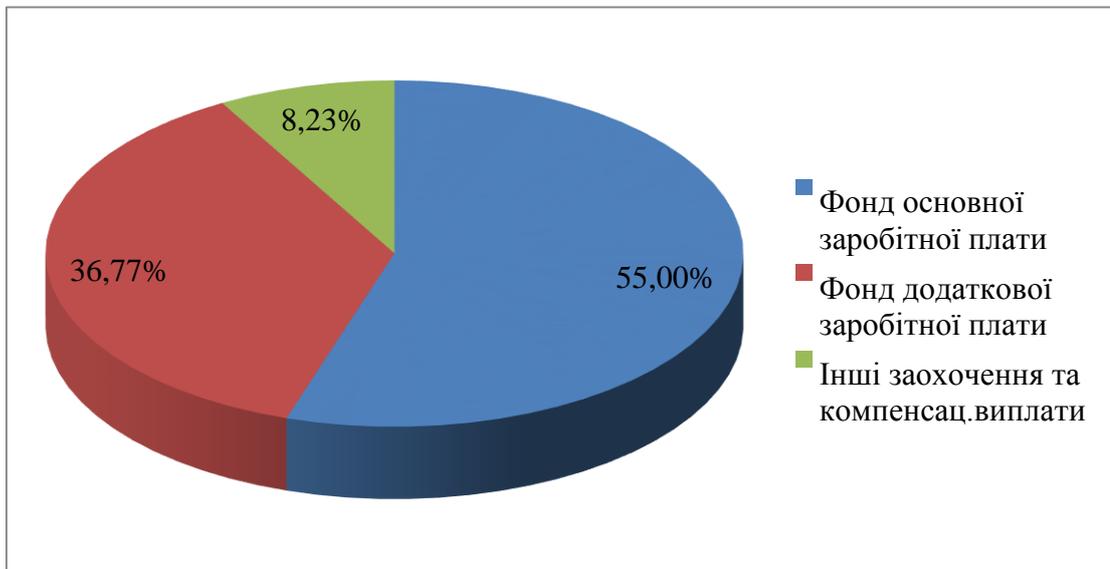


Рисунок 3.4 – Структура фонду оплати праці структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018 р.

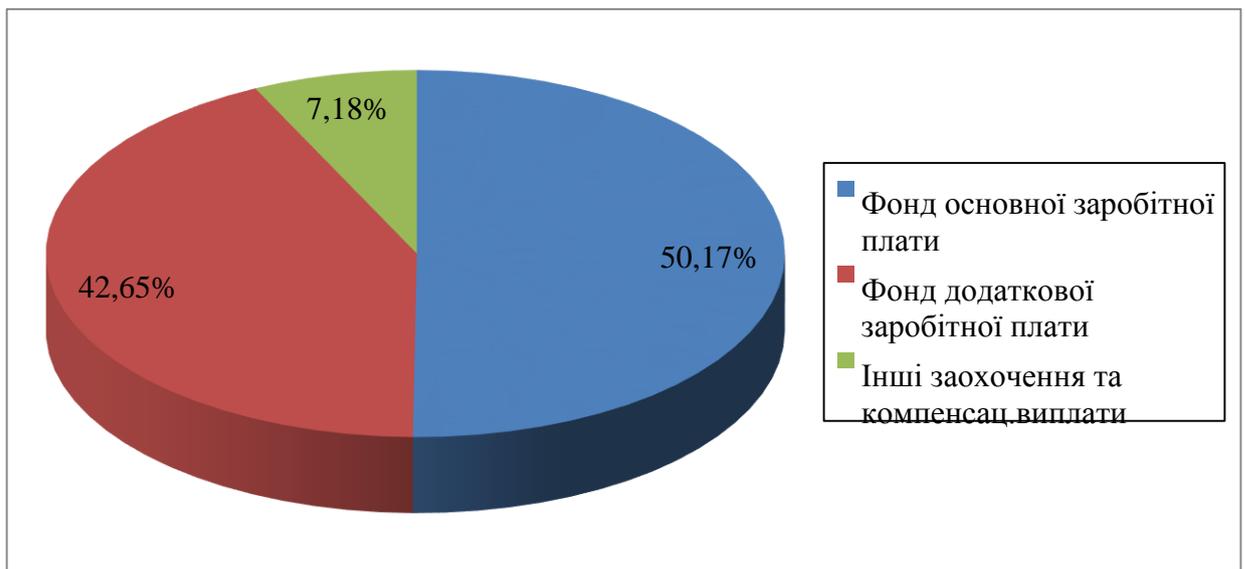


Рисунок 3.5 – Структура фонду оплати праці структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2019 р.

Як бачимо з вищенаведених рисунків фонд оплати праці переважно формується з фонду основної заробітної плати, яка складає більше 50 % загального фонду оплати праці.

Аналіз показників середньої заробітної плати працівників за 2 роки наведено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Аналіз середньої заробітної плати працівників структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» за 2018-2019 рр.

| № з/п | Показники | Базовий рік | Звітний рік | Темп приросту. % |
|-------|--|-------------|-------------|------------------|
| 1 | Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн. | 16399,9 | 19192,9 | 17,03 |
| 2 | Кількість відпрацьованого робочого часу штатними працівниками, люд.-год. | 397704 | 400208 | 0,63 |
| 3 | Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб | 227 | 226 | -0,44 |
| 4 | Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника, грн. | 72246,3 | 84924,3 | 17,55 |
| 5 | Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн. | 6020,5 | 7077 | 17,55 |
| 6 | Середньогодинна заробітна плата одного штатного працівника, грн. | 41,2 | 48 | 16,50 |

На основі даних таблиці 3.5 можемо зазначити, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» протягом аналізованого періоду зростає фонд оплати праці та відповідно заробітна плата працівників. Так, середньорічна заробітна плата працівника у 2019 р. складає 84924,3 грн, що на 17,55 % більше від 2018 р. Відповідно зросла й середньомісячна заробітна плата працівника з 6020,5 грн у 2018 р. до 7077 грн у 2019 р. Графічно динаміка зростання середньомісячної заробітної плати працівника наведено на рисунку 3.6.

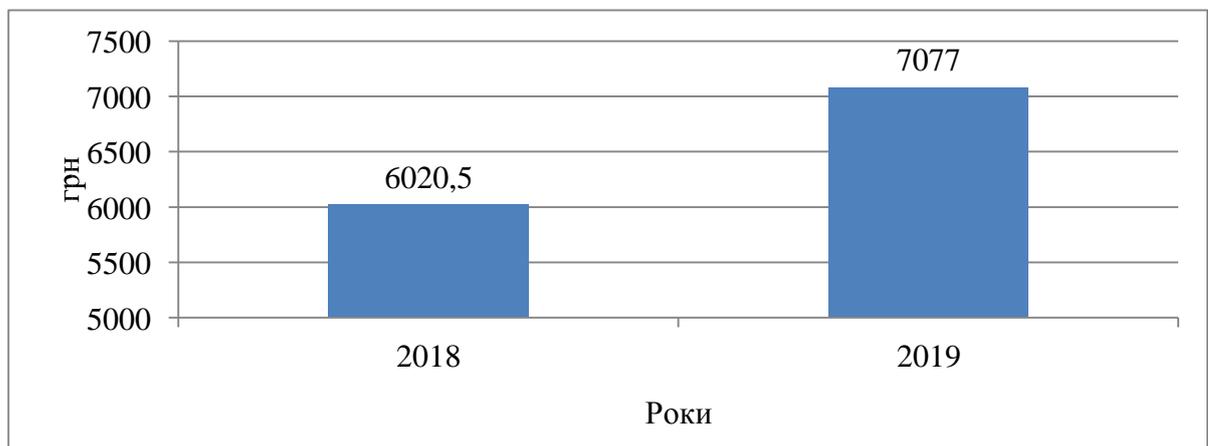


Рисунок 3.6 – Динаміка зростання середньомісячної заробітної плати працівника структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства

«Українська залізниця» у 2019 р.

Середньо-годинна заробітна плата також зростає: у 2018 р. складає 41,2 грн, що на 16,5 % більше від 2019 р. Можемо констатувати, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» зросла заробітна плата для працівників.

Крім того, працівникам досліджуваного підприємства виплачуються компенсації – грошові виплати, встановлені з метою відшкодування працівникам витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових чи інших обов'язків.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що керівництво структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» в своїй роботі використовує систему стимулювання праці за рахунок збільшення заробітної плати і збільшенням премій.

На ефективність діяльності працівників структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця»

акціонерного товариства «Українська залізниця» значний вплив має використання ними робочого часу. Адже, саме у процесі робочого часу вони мають змогу виконувати свої основні обов'язки. Для усіх працівників структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» діє в основному 8-годинний робочий час, відповідно до якого вони виконують свої функції та обов'язки. Також на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» дається 45-хвилинна обідня перерва, протягом якої працівники досліджуваного підприємства мають час на вирішення особистих питань.

Відповідно до статистичної звітності структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» за 2018-2019 рр. на рисунку 3.7 наведено структуру фонду оплати праці працівників досліджуваного підприємства.

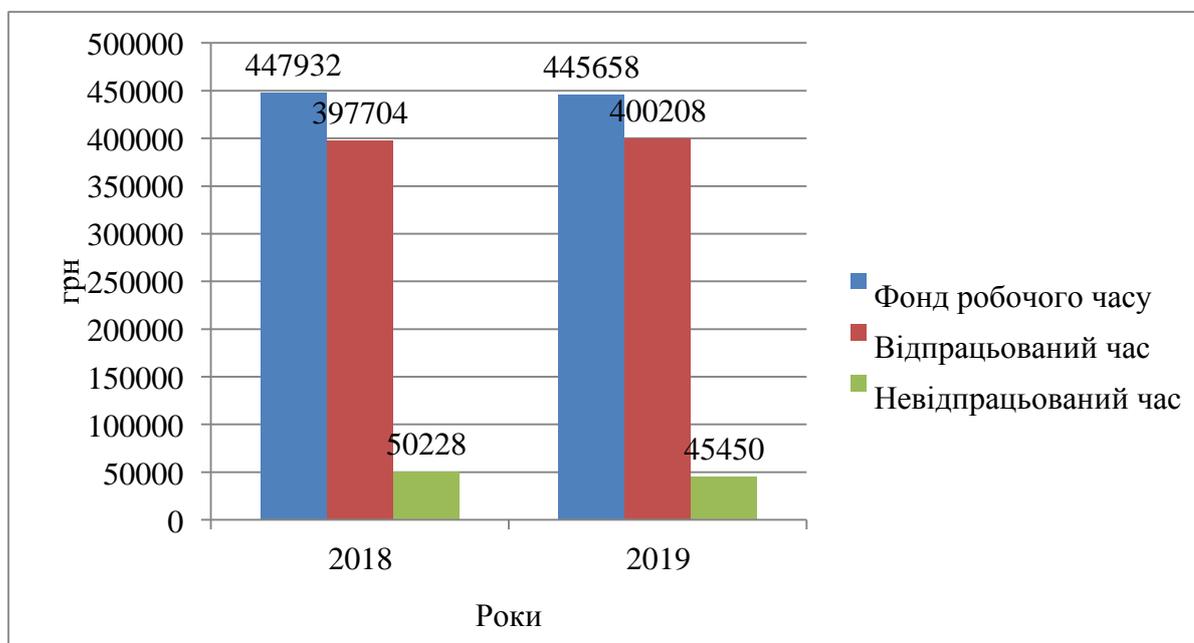


Рисунок 3.7 – Структура фонду оплати праці працівників структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 рр.

Як бачимо з рисунку 3.7 на структурному підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» фонд робочого часу зменшується і у 2019 р. складає 450418 люд.-год. Відпрацьований час складає 45450 люд.-год. у 2019 р. Невідпрацьований час складає незначну кількість, але ж все таки є. Позитивним є зменшення невідпрацьованого часу з 50228 люд.-год. у 2018 р. до 45450 люд.-год. у 2019 р. Це свідчить про те, що на структурному підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» вжито заходів щодо ліквідації несанкціонованих простоїв. Структура невідпрацьованого робочого часу на структурному підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» наведена на рисунку 3.8.

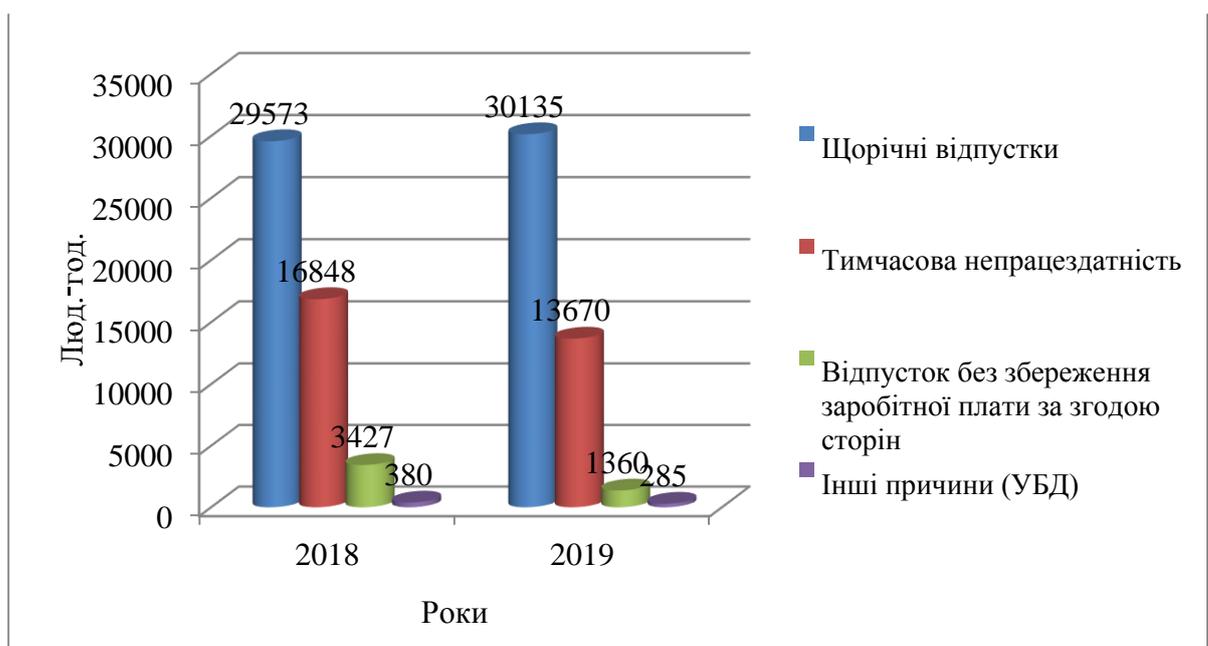


Рисунок 3.8 – Структура невідпрацьованого робочого часу на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у 2018-2019 р.

Як бачимо, з рисунку 3.8. найбільше невідпрацьований час був внаслідок щорічних відпусток, який у 2019 р. склав 30135 люд.-год. Позитивним є зменшення з 16848 люд.-год у 2018 р. до 13670 люд.-год. у 2019 р. невідпрацьованого часу з причини тимчасової непрацездатності. Це свідчить про те, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» більше уваги почали приділятися безпеці праці.

Таким чином, на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» робочий час використовується досить ефективно. На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» ведеться постійна робота над зменшення несанкціонованих простоїв. Це усе позитивно впливає на результати діяльності структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця».

Розглянемо показники умов праці й охорони здоров'я:

Рівень травматизму:

$$\begin{array}{r}
 \text{КТ}_{2018} \quad 0 \\
 \text{РТ}_{2018} = \frac{\text{КТ}_{2018}}{\text{КР}_{2018}} = \frac{0}{227} = 0; \\
 \text{КТ}_{2019} \quad 0 \\
 \text{РТ}_{2019} = \frac{\text{КТ}_{2019}}{\text{КР}_{2019}} = \frac{0}{\text{КР}_{2019}} = 0;
 \end{array}$$

$$КР_{2019} \quad 226$$

де, РТ – рівень травматизму;

КТ – кількість травм;

КР – середньооблікова кількість робітників.

Рівень травматизму за 2018 та 2019 рік дорівнює 0, що є позитивним значенням.

Рівень професійних захворювань:

$$КЗ_{2018} \quad 0$$

$$РЗ_{2018} = \frac{КЗ_{2018}}{КР_{2018}} = \frac{0}{227} = 0;$$

$$КР_{2018} \quad 227$$

$$КЗ_{2019} \quad 0$$

$$РЗ_{2019} = \frac{КЗ_{2019}}{КР_{2019}} = \frac{0}{226} = 0;$$

$$КР_{2019} \quad 226$$

де, РЗ – рівень професійних захворювань; КТ

– кількість професійних захворювань;

КР – середньооблікова кількість робітників.

Рівень професійних захворювань за 2018 та 2019 рік дорівнює 0, що є позитивним значенням.

Рівень тимчасової непрацездатності:

$$КН_{2018} \quad 16848$$

$$РН_{2018} = \frac{КН_{2018}}{КР_{2018}} = \frac{16848}{227} = 74;$$

$$КР_{2018} \quad 227$$

$$КН_{2019} \quad 13670$$

$$PH_{2019} = \frac{KN_{2019}}{KR_{2019}} = \frac{61}{226};$$

де, PH – рівень тимчасової непрацевдатності; KN – кількість днів тимчасової непрацевдатності; KR – середньооблікова кількість робітників.

Рівень тимчасової непрацевдатності в 2019 році в порівнянні з 2018 роком зменшився.

Показники культурних і соціально-побутових умов.

Забезпеченість путівками в оздоровчі табори для дітей працівників:

$$ZT_{2018} = \frac{KM_{2018}}{KD_{2018}} = \frac{8}{124} = 0,07;$$

$$ZT_{2019} = \frac{KM_{2019}}{KD_{2019}} = \frac{9}{120} = 0,08;$$

де, ZT – забезпеченість оздоровчими таборами

KM – кількість місць

КАД – кількість дітей

Забезпеченість оздоровчими таборами дітей зросла в 2019 році в порівнянні з 2018 роком.

$$ZB_{2018} = \frac{KP_{2018}}{KPr_{2018}} = \frac{15}{227} = 0,07;$$

$$ЗВ_{2019} = \frac{КП_{2019}}{КПр_{2019}} = \frac{17}{226} = 0,08;$$

де, ЗВ – забезпеченість базами відпочинку
КП – кількість путівок

КАД – кількість працівників

Забезпеченість путівками працівників зросла в 2019 році в порівнянні з 2018 роком.

Рівень стабільності кадрів:

$$РК_{2018} = \frac{КЗВ_{2018}}{КР_{2018}} = \frac{21}{227} = 0,09;$$

$$РК_{2019} = \frac{КЗВ_{2019}}{КР_{2019}} = \frac{23}{226} = 0,1;$$

де, РК – рівень стабільності кадрів;

КЗв – кількість звільнених;

КР – середньооблікова кількість робітників.

Рівень стабільності кадрів в 2019 році практично не змінився в порівнянні з 2018 роком.

Рівень освіти:

$$РО_{2018} = \frac{КО_{2018}}{КР_{2018}} = \frac{143}{227} = 0,63;$$

$$PO_{2019} = \frac{KO_{2019}}{KP_{2019}} = \frac{141}{226} = 0,62;$$

де, PO – рівень освіти;

KЗв – кількість тих, хто має освіти;

KP – середньооблікова кількість робітників.

Рівень освіти в 2019 році трішки впав в порівнянні з 2018 роком в зв'язку з плинністю кадрів.

Головним стимулюючим фактором на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» для працівників є заробітна плата. На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» для усіх працівників виплачується щомісячна заробітна плата. Заробітна плата кожному працівникові нараховується відповідно до тарифного окладу. Також кожному з працівників нараховуються премії та надбавки до заробітної плати відповідно до індивідуальних результатів роботи.

При помітному прогресі у досягненні окремих цілей стійкого розвитку, можна говорити про низьку ефективність окремих заходів, а саме екологоорієнтованих [60, с.84].

Важливою ланкою лікування, або відпочинку в санаторії є екологічна складова – це поєднання природних та мінеральних ресурсів лікувального або профілактичного характеру. Для цього в санаторії проводиться велика робота по озелененню території – тільки в 2020 році було насаджено більше 200 дерев хвойних видів. Підтримуються у відмінному стані клумби із зеленими насадженнями та квітами. Також постійно проводиться робота по прибиранню території, а також відновленню природних лікувальних факторів.

Одним із основних завдань концепції сталого розвитку є збереження стану екології, навколишнього середовища на максимально можливому рівні, який існує на сьогоднішній день для майбутніх поколінь. Тривалий час природокористування здійснювалось людським суспільством нераціонально. Нині світове співтовариство усвідомило, що забезпечення сталого соціально-економічного розвитку неможливе без раціонального споживання, збереження та підтримання життєво необхідних екологічних процесів. Кінець ери дешевої сировини та безвідплатного споживання природних ресурсів призвів до зростання витрат в добувних та обробних галузях, збільшення витрат на впровадження очисних технологій, вжиття природоохоронних та природно відновлюваних заходів. Виходячи з викладеного, екологічний фактор можна визначити як систему спеціалізованих видів трудової діяльності та витрат, спрямованих на раціональне використання природних ресурсів, охорону навколишнього середовища, а також на його відтворення

Головним лікувальним фактором тут є слабомінералізована хлориднонатрієва мінеральна вода "Миргородська", яку санаторій одержує з двох свердловин глибиною 714 метрів, розташованих на його території. На даний момент, ресурси мінеральної води в нормі, адже вони, від природи, мають тенденцію відновлюватися. Кількість води яка одержується із свердловин, не несе собою загрози щодо опустошення джерел. Відповідно розроблення та впровадження програми щодо відновлювання ресурсів хлоридно-натрієвої мінеральної води на даний час є не актуальним.

Крім того, на території санаторію пробурена свердловина глибиною 1200 метрів, з якої отримана високомінералізована вода, мінералізація - до 40 г/л. Застосування цієї води дозволяє не тільки збільшити кількість лікувальних процедур, але і значно розширити перелік показань для лікування в санаторії, а саме: захворювання серцево-судинної системи, периферичної нервової системи, шкірних і гінекологічних захворювань, що в свою чергу, призводить до більшої зацікавленості потенційних відпочиваючих санаторію.

В цілому, екологічна складова структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» в нормі, адже його діяльність не завдає значної шкоди довкіллю. Керівництво санаторію працює над її покращенням, оскільки для діяльності оздоровчого лікування користується природними ресурсами.

3.2. Основні напрями покращення показників сталого розвитку підприємства.

Управлінська цінність формулювання місії підприємства полягає у визначенні довгострокової орієнтації підприємства й основних рішень щодо погоджених дій з реалізації «бачення» його розвитку [50, с. 66].

Основними складовими, що забезпечують сталий розвиток, можна виділити такі:

- екологічна – визначає умови й межі відновлення екологічних систем унаслідок їх експлуатації;
- економічна – передбачає формування економічної системи, гармонізованої з екологічним чинником розвитку;
- соціальна – утверджує право людини на високий життєвий рівень в умовах екологічної безпеки й благополуччя [1, с. 9].

Головним завданням забезпечення сталого розвитку підприємства є або організація власного потенціалу із чіткою орієнтацією на ринковий запит, або пошук нового потенціалу [2].

Сталий розвиток туризму базується на сталому розвитку економіки країни взагалі, яка спрямована на зміну стосунків людини і природи задля розширення можливостей соціального та економічного зростання, та на створення скоординованої глобальної стратегії виживання людства.

Схема сталого розвитку туризму зображена на рисунку 3.9.



Рисунок 3.9 – Схема сталого розвитку підприємства

Система стратегічного управління дозволяє узагальнювати, обробляти і аналізувати інформацію, що надходить від основних функціональних підсистем управління підприємством. Відсутність реалізації стратегії однією з підсистем системи стратегічного управління негативно позначається на інших [59 с.93].

Соціально-економічні зміни і розвиток інформаційних технологій суттєво вплинули на динаміку міжнародного туристичного потоку, призвели до трансформування туристичної галузі зорієнтованої на задоволення різноманітних потреб мільйонів індивідуальних подорожуючих.

Однією з основних перешкод динамічного соціально-економічного розвитку країн є неспроможність охоплення сукупності взаємозв'язків суспільних і природних процесів. Доречно відмітити, що Україна посідає одне з провідних місць в Європі за рівнем забезпеченості історико-культурними ресурсами, здатними приваблювати вітчизняних та іноземних туристів. За останні роки, розвиток сфери туризму в цілому характеризується позитивною динамікою, зростанням кількісних та якісних параметрів в'їзного та внутрішнього туристичного потоку.

Але загострення конкуренції на міжнародному туристичному ринку, загальносвітової тенденції до посилення ролі держав у забезпеченні сталого розвитку туризму, вітчизняний національний туристичний продукт стає все менш привабливим та конкурентоспроможним.

Як наслідок, сфера туризму і діяльності курортів у державі не спроможна забезпечити повноцінного виконання економічних, соціальних і гуманітарних функцій, не сприяє збереженню довкілля та культурної спадщини, наповненню бюджетів усіх рівнів, створенню робочих місць, збільшенню питомої ваги сфери послуг у структурі ВВП.

Туризм повинен розвиватись так, щоб приносити користь місцевому населенню, посилювати економіку приймаючої країни, створювати додаткові робочі місця. Туристична індустрія має великий потенціал, який дозволяє внести конструктивний вклад у стійкий розвиток країн та регіонів, сприяти досягненню екологічної та соціальної стійкості.

Подолання наявних негативних тенденцій, створення системних та комплексних передумов для сталого розвитку туризму має стати одним з

пріоритетних напрямів забезпечення сталого розвитку країни в цілому та суттєвою складовою у вирішенні питань підвищення якості життя населення.

Для подолання негативних явищ розвитку туристичної індустрії в Україні розроблено Стратегію сталого розвитку туризму і курортів, основною метою якої є:

- покращення якості життя населення;
- захист національних інтересів України у сфері туризму;
- формування конкурентоспроможного національного туристичного

продукту на внутрішньому та міжнародному ринках на основі раціонального використання туристичних ресурсів, збереження історикокультурних надбань та етнічних особливостей українського народу;

- створення умов для споживання туристичного продукту;
- реалізація закріплених Конституцією України прав громадян на відпочинок, свободу пересування, зайнятість, охорону здоров'я, на безпечне для життя і здоров'я довкілля, задоволення духовних потреб та інших прав при здійсненні туристичних подорожей і відпочинку, туристичної діяльності;

- поліпшення правових, організаційних та соціальноекономічних засад реалізації державної політики України у сфері туризму і діяльності курортів в умовах глобалізації та євроінтеграції суспільних процесів.

Південна залізниця у своїй діяльності приділяє велику увагу ефективності соціально-економічного розвитку регіону, прагне відповідати кращим європейським та світовим стандартам корпоративної політики підприємства.

З метою підвищення ефективності ведення господарської діяльності та удосконалення системи управління структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» запропоновано наступні заходи:

1. Конку rentне ринкове середовище вимагає від санаторію постійного вдосконалення. Для того щоб бути конкурентоспроможним, структурний підрозділ «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», повинен мати конкурентні переваги. Основними шляхами їх отримання є такі:

- стати кращим самому через вживання заходів щодо удосконалення власної діяльності та підвищення її ефективності;
- розвивати інформаційно-рекламну й маркетингову діяльність санаторно-курортного комплексу;
- збалансувати цінову політику та якість основних і додаткових санаторно-курортних послуг, впроваджувати систему знижок;
- удосконалити організацію діяльності санаторно-курортних закладів, спрямовану на зменшення витрат з їх утримання та здешевлення вартості путівок;

2. Специфіка діяльності структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» зумовлює необхідність безпосередньо до постійного вдосконалення сфери обслуговування. Виходячи з цього, доцільно скласти програму, що буде тривати певний проміжок часу, з певною кількістю занять, яка буде містити в собі заходи щодо підвищення норми поведінки та етики працівників, задля покращення рівня етичного рівня роботи

обслуговуючого персоналу, для задоволення психологічних факторів відпочиваючих в санаторії.

3. Для підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів

структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця». Потрібно їх направляти на курси навчання, де вони зможуть підвищити кваліфікацію і вдосконалити свої навички.

4. Що стосується матеріального мотивування, то тут на перший план повинно вийти зростання заробітної плати. На мою думку, заробітну плату потрібно пов'язати разом із результатами роботи працівників. Це дасть змогу більш ефективно працювати працівникам, вони знатимуть конкретно від чого залежатиме їх заробітна плата. Тобто для кожного працівника матеріальна нагорода буде в рівень виконаних зусиль, незважаючи на звичайні обов'язки по колективному договорі. Також за рахунок заощаджених грошових коштів варто розробити певну систему винагород. Працівники отримуватимуть додаткову грошову винагороду, коли виконали понаднормову роботу. Ще одним із завдань вищого керівництва структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» буде доцільно поліпшити умови праці та відпочинку своїх працівників, покращити мікроклімат на товаристві.

5. На структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», працюють як жителі міста Миргород, так і навколишніх населених пунктів. Тож вище керівництво повинно посприяти для того, щоб забезпечити людей безкоштовно добиратися на роботу. Рейси повинні відбуватися кожного робочого дня зранку. Після закінчення робочого дня також доцільно впровадити рейс, задля відвезення людей до місця проживання. Це підвищить

задоволення працюючого персоналу санаторію, що в свою чергу приведе до більшого заохочування в роботі.

6. Через специфіку роботи, працівники спілкуються з великою кількістю людей, що безпосередньо впливає на психічний стан працівників. Тож пропоную облаштувати певні зони для відпочинку працівників під час обідньої перерви. На них можна розмістити сидячі місця для відпочинку, кавові апарати, буфет, міні ігри.

7. Можна на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» використовувати й нематеріальні стимули до праці, такі які не потребуються значних фінансових витрат. Такими заходами може бути відзначення на щомісячних/щотижневих зборах колективу працюючих із врученням грамот, подяк, сертифікатів для безкоштовного відвідування SPA комплексів, басейну кращим працівникам. Також можна на спеціально відведеному місці вивішувати портрети найкращих працівників місяця. Як показує світова практика, це призводить до більшого заохочування в роботі. За таких умов мотивація праці працівників буде значно зрости, що позитивно вплине на результати діяльності санаторію.

Вирішення цих проблем дозволить ефективно розвинути санаторнокурортний комплекс, створити доступний та ефективний ринок оздоровчих послуг для максимального задоволення попиту споживачів. У свою чергу все це буде сприяти покращенню фінансового стану санаторію та його подальшого розвитку.

Дивлячись на 2020 рік, рентабельність санаторію знизилась, через спалах коронавірусної інфекції (COVID-19) в Україні та світі. Державою було прийнято рішення тимчасово обмежити діяльність санаторно-курортних комплексів. У 2020 році, відбувався простій санаторію терміном в 3 місяці,

працював лише господарський персонал. Поступово, з покращенням ситуації з COVID-19, коли показники захворюваності та смертності знизилися, діяльність санаторію відновилися, але з певними обмеженнями. На даний момент санаторій приймає близько 60 відпочиваючих, з 260 можливих, це на 23% менше від можливої кількості відпочиваючих. Отже, з кожним днем поступово нормалізується робота санаторію, вводяться певні обмеження для максимальної безпеки як відпочиваючих, так і працівників.

ВИСНОВКИ

На основі наведених у дипломній роботі особливостей забезпечення сталого розвитку підприємства у сучасних умовах, проведеного аналізу основних економічних і фінансових показників підприємства і проблем досягнення ним сталого розвитку (на прикладі підприємства структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця»), та визначення перспектив сталого розвитку підприємства у сучасних умовах можна зробити такі висновки:

В основі процесу управління сталим розвитком підприємства лежить система управління, що дозволяє цілісно та комплексно підходити до процесу взаємодії різних підсистем, які приймають участь в управлінських процесах. В сучасних наукових дослідженнях система управління підприємством розглядається за окремими функціональними сферами діяльності, у вирішенні проблем підвищення економічної ефективності діяльності, вдосконалення конкретних функцій і т.д.

На стійкий розвиток підприємства впливає безліч факторів, проте, для ефективного функціонування важливим є не тільки характер факторів, але й ефективний механізм, що забезпечує стійкий розвиток підприємства. Можливість оцінювання стійкості розвитку підприємства дозволяє управляти її рівнем, ефективно і адекватно ринковій ситуації використовувати свій потенціал і добиватися сприятливого результату.

Сталий розвиток відбиває сутність особливого стану господарської системи в складному ринковому середовищі і характеризує гарантію цілеспрямованості її руху в сьогоденні і прогнозованому майбутньому.

Для досягнення сталого розвитку підприємства повинні акцентувати свою увагу на розвитку: інвестиційно-фінансової сфери діяльності; сфери інноваційної діяльності; сукупного потенціалу стійкості; системи управління якістю; системи зв'язків і комунікацій; оновленні асортиментного ряду; людського капіталу; потенціалу підприємства. Можна сказати, що сталий розвиток підприємства в поточному періоді слід розглядати як його здатність до здійснення економічної діяльності в кожен окремий момент часу в умовах невизначеності впливів зовнішнього середовища, які порушують нормальне функціонування і розвиток підприємства.

Враховуючи той факт, що розвиток будь-якого підприємства

спрямований на реалізацію стратегії, стратегічне управління є важливим при управлінні економічним розвитком.

Важливу роль у досягненні сталого розвитку сучасного підприємства відіграє інтенсивне і збалансоване використання його потенціалу як основа, на якій будуються і реалізуються його зовнішні і внутрішні відтворювальні процеси.

Дослідивши сутність поняття «сталий розвиток підприємства» у бакалаврській роботі, можна узагальнити, що це процес постійних якісних змін, спрямованих на підвищення ефективності та результативності його діяльності, шляхом формування й реалізації стратегії розвитку, досягнення стратегічних цілей на засадах гармонізації та збалансування його підсистем, а також збереження довкілля.

Таким чином, концепція сталого розвитку підприємства вимагає збалансованості та системного підходу до трьох складових частин: економічної, екологічної та соціальної. Перехід до сталого розвитку потребує глибокого аналізу проблем та моделювання шляхів їх вирішення, які базуються на розвитку потенціалу підприємства з одночасним забезпеченням якості суміжних сфер: соціальної та екологічної.

Кваліфікаційна робота є результатом дослідження і аналізу економічних та фінансових показників структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця», яке знаходиться за адресою: Україна, 37602, Полтавська обл., м. Миргород, вул. Миргородських дивізій, 22. Дане товариство є лікувально-оздоровчим та профілактичним закладом охорони здоров'я, яке засноване на державній та орендованій власності і не є юридичною особою, являється закладом, що забезпечує громадянам характеру послуг використанням природних лікувального, профілактичного та реабілітаційного лікувальних ресурсів курортів (лікувальних грязей,

озокериту, мінеральних вод, природних комплексів 13 сприятливими для лікування умовами тощо) та фізіотерапевтичних методів, дієтотерапії, лікувальної фізкультури.

Під час аналізу економічної діяльності санаторію було виявлено, що середньорічна заробітна плата працівника у 2019 р. складала 84924,3 грн, що на 17,55 % більше від 2018 р. Відповідно зросла й середньомісячна заробітна плата працівника з 6020,5 грн у 2018 р. до 7077 грн у 2019 р. Це говорить про покращення діяльності санаторію з кожним роком. Позитивним є зменшення невідпрацьованого часу з 50228 люд.-год. у 2018 р. до 45450 люд.-год. у 2019 р. Це свідчить про те, що на структурному підрозділі «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» вжито заходів щодо ліквідації несанкціонованих простоїв. Рівень травматизму дорівнює 0, що є позитивним значенням і говорить про правильну техніку безпеки. Слід відмітити, що переважання кількості працюючих з спеціальною професійною підготовкою на структурному підрозділі зумовлено специфікою діяльності досліджуваного підприємства, де необхідний медичний персонал. Працівники з вищою освітою займають лікарські, інженерні та керівні посади.

Одним із основних завдань концепції сталого розвитку є збереження стану екології, навколишнього середовища на максимально можливому рівні, виходячи з цього, слід зазначити, що екологічна складова структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» на даний момент нормі, адже його діяльність не завдає значної шкоди довкіллю. Керівництво санаторію своєчасно працює над її покращенням, оскільки для діяльності оздоровчого лікування користується природними ресурсами.

Виходячи з цього підприємство протягом тривалого часу здійснює прибуткову діяльність та є рентабельним. Але дивлячись на останні два роки,

можна зробити висновок, що рентабельність санаторію знизилась, через спалах коронавірусної інфекції (COVID-19) в Україні та світі У 2020 році, відбувався простій санаторію терміном в 3 місяці, працював лише господарський персонал. Поступово, з покращенням ситуації з COVID-19, коли показники захворюваності та смертності знизилися, діяльність санаторію відновилися, але з певними обмеженнями. На даний момент санаторій приймає на 23% менше від можливої кількості відпочиваючих. З кожним днем поступово нормалізується робота санаторію, вводяться певні обмеження для максимальної безпеки як відпочиваючих, так і працівників.

З метою підвищення ефективності ведення господарської діяльності та удосконалення системи управління структурного підрозділу «Санаторій імені Миколи Гоголя» регіональної філії «Південна залізниця» акціонерного товариства «Українська залізниця» у аналітичному розділі бакалаврської роботи запропонований ряд певних заходів, таких як: покращення конкурентних переваг; введення певних програм щодо підвищення професіоналізму персоналу, в свою чергу також запропоновано ряд заходів щодо морального та матеріального заохочування працюючих. Розгляд та усунення цих проблем дозволить ефективно розвинути санаторно-курортний комплекс, що позитивно вплине на діяльність санаторію.

ГЛОСАРІЙ

Виробничий процес (англ. *manufacturing_process*) — систематичне та цілеспрямоване змінювання в часі та просторі кількісних та якісних характеристик засобів виробництва і робочої сили, для отримання готової продукції, з вихідної сировини, згідно із заданою програмою.

Господарська діяльність — будь-яка діяльність, в тому числі підприємницька, пов'язана з виробництвом, обміном та переробкою матеріальних і нематеріальних благ, що виступають у формі товару. Під господарською діяльністю в Господарському кодексі України розуміється

діяльність суб'єктів господарювання у сфері суспільного виробництва, спрямована на виготовлення та реалізацію продукції, виконання робіт чи надання послуг вартісного характеру, що мають цінову визначеність. (ст. 3 ГК України).

Екологічна безпе́ка — це такий стан та умови навколишнього природного середовища, при якому забезпечується екологічна рівновага та гарантується захист навколишнього середовища: біосфери, атмосфери, гідросфери, літосфери, космосфери, видового складу тваринного і рослинного світу, природних ресурсів, збереження здоров'я і життєдіяльності людей.

Екологічний розвиток підприємства - передбачає зосередження на збереженні фізичної і біологічної цілісності екосистем, забезпеченні їх життєздатності, від чого залежить глобальна стабільність усієї біосфери.

Еконо́міка (від дав.-гр. οἶκος, οἶκος — дім та дав.-гр. νόμος — закон) — комплекс суспільних наукових дисциплін про господарство, а саме: виробництво, розподіл і споживання товарів та послуг.

Економічний показник - узагальнена кількісна характеристика досліджуваного соціального явища або процесу. Економічні показники підрозділяють на кількісні (чисельність одиниць, обсяг і маса ознаки суспільного явища) і на якісні (ефективність процесу, ступінь його розвитку).

Економічний розвиток — поняття економічної науки, що позначає перехід від одного етапу економіки до іншого, при якому в новому періоді не тільки збільшується виробництво тих самих товарів і послуг, що вже вироблялися раніше, а має місце й виробництво нових товарів і послуг з використанням нових технологій порівняно з попереднім періодом.

Заробі́тна пла́та, скорочено зарплата (також заробітна платня, зарплатня) — винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує

працівникові за виконану ними роботу. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей особи, результатів праці та господарської діяльності підприємства.

Засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) — засоби, використовувані працівником для відвертання або зменшення дії шкідливих і небезпечних виробничих чинників, а також для захисту від забруднення. Застосовуються в тих випадках, коли безпека робіт не може бути забезпечена конструкцією устаткування, організацією виробничих процесів, архітектурнопланувальними рішеннями і засобами колективного захисту.

Інвестиційний розвиток підприємства - господарські операції, які передбачають придбання основних фондів, нематеріальних активів, корпоративних прав та цінних паперів в обмін на кошти або майно.

Інноваційний розвиток підприємства - це діяльність, яка спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг.

Колективний договір — угода, яка укладається між власником або уповноваженим органом (особою) і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними та уповноваженими трудовим колективом. Колективний договір є результатом соціального партнерства та діалогу на локальному рівні.

Конкурентоспроможність — здатність певного об'єкта або суб'єкта перевершити конкурентів у заданих умовах.

Матеріальні активи (Tangible Assets) — активи, які можна побачити або доторкнутися до них, мають матеріальну форму. До довготермінових

матеріальних активів часто відносять нерухоме майно та основні виробничі засоби.

Мінеральні ресурси — це сукупність запасів корисних копалин мінерального походження. Використовуються понад 200 видів мінеральної сировини.

Мотивація (з лат. movere) — спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. В управлінні мотивація — це процес стимулювання працівників до здійснення ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей підприємства. Мотивація необхідна для ефективного виконання прийнятих рішень і запланованих завдань.

Навкололишне природне середовище — всі живі та неживі об'єкти, що природно існують на Землі або в деякій її частині (наприклад, довкілля країни). Сукупність абіотичних та біотичних чинників, природних і змінених діяльністю людини, впливають на екосистеми планети. Природний складник довкілля вирізняється властивістю самопідтримання та саморегуляції без втручання людини.

Національний дохід (National Income, NI) — це сукупність усіх доходів в економіці домашніх господарств не залежно від того, де вони використовують ресурси — у своїй країні чи за межами своєї країни.

Нематеріальні активи (англ. Intangible assets, Intangibles) — права на результати інтелектуальної діяльності, які зазвичай не мають фізичної форми, наприклад, авторські права, ліцензії, патенти або перевищення ринкової ціни підприємства над його балансовою вартістю (гудвіл). У фінансовому обліку та звітності вартість таких прав включають до розділу активів.

Основні засоби (ОЗ; в радянській та пострадянській економічних школах — основні фонди) — матеріальні активи, які підприємство утримує з метою використання їх у процесі виробництва чи поставки товарів, надання послуг, здачі в оренду іншим особам чи для виконання адміністративних і соціально-культурних функцій, очікуваний термін корисного використання (експлуатації) яких більше одного року, або одного оборотного періоду.

Охорона праці (рос. охрана труда; англ. labour protection; нім. Arbeitsschutz m) — це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини під час трудової діяльності.

Охорона довкілля (англ. environmental protection / control / conservation, нім. Umweltwissenschaften) — система заходів щодо раціонального використання природних ресурсів, збереження особливо цінних та унікальних природних комплексів і забезпечення екологічної безпеки. Це сукупність державних, адміністративних, правових, економічних, політичних і суспільних заходів, спрямованих на раціональне використання, відтворення і збереження природних ресурсів землі, обмеження негативного впливу людської діяльності на довкілля.

Персонал (від лат. persona — особистість) або штат — колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту).

Підприємство — самостійний суб'єкт господарювання, зареєстрований компетентним органом державної влади або органом місцевого

самоврядування, для задоволення суспільних та особистих потреб шляхом систематичного здійснення виробничої, науково-дослідної, торговельної, іншої господарської діяльності в порядку, передбаченому Господарським кодексом України та іншими законами. Головне завдання підприємства полягає в задоволенні потреб ринку в його продукції або послугах з метою одержання прибутку.

Показники фінансового стану підприємства — система показників, що використовується для аналізу фінансового стану підприємства. Дані показники це розрахунки, засновані на звітах компанії та іншій інформації, що використовуються для характеристики фінансової структури компанії.

Працівник — трудяща людина, трудівник. Фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, котра використовує найману працю.

Премія (від лат. *praemia* — нагорода, відзнака) — одна з форм заохочення успіхів, досягнутих в праці, науці, літературі, мистецтві чи іншій суспільно корисній діяльності. Премії можуть мати форму нагород, медалей, дипломів, грошових заохочень тощо. Присуджуються премії на спеціальних церемоніях (Нобелівська премія) або на виставках, конкурсах тощо.

Прибуток (англ. *profit*) — сума, на яку доходи перевищують пов'язані з ними витрати.

Природні ресурси — це сукупність об'єктів та систем живої та неживої природи, компоненти природного середовища, що оточують людину, які використовуються в процесі суспільного виробництва для задоволення матеріальних і культурних потреб людини та суспільства. Природні ресурси класифікують за різними критеріями: приналежністю до тих чи інших компонентів природи (мінеральні, кліматичні, лісові, водні тощо); можливістю відтворення в процесі використання — на вичерпні (поновлювані й

непоновлювані) і невичерпні та ін. До природних ресурсів входять сонячна енергія, атмосфера, гідросфера, наземна рослинність, ґрунт, тваринний світ, ландшафт, корисні копалини.

Продуктивність праці (англ. productivity, labour productivity; нім. Arbeitsleistung f, Leistung f, Arbeitsproduktivität f) — це показник трудової діяльності працівників. Характеризує кількість продукції, виробленої за одиницю часу, або витрати часу на виробництво одиниці продукції.

Професійні хвороби — захворювання, у розвитку яких переважну роль відіграють несприятливі умови праці — професійні шкідливості. Характер професійних хвороб визначається особливостями механізму дії шкідливих виробничих факторів та їх поєднань на організм людини, а також сила і тривалість дії. Класифікація професійних хвороб побудована за етіологічним принципом з урахуванням шкідливого виробничого фактора, який спричинив розвиток хвороби.

Рентабельність (від нім. rentabel — прибутковий, корисний) — це співвідношення прибутку і витрат, виражене у відсотках. Рентабельність є відносним показником, і вона необхідна для аналізу господарської та економічної діяльності будь-якого підприємства. Саме через таку відносності, показники рентабельності двох і більше різних підприємств можна порівнювати один з одним і розуміти таким чином, яке з них є більш ефективним.

Ринкова економіка — економічна система, заснована на принципах вільного підприємництва, у якій роль основного регулятора економічних відносин відіграє ринок. На ринку з досконалою конкуренцією, коли дії окремого продавця або покупця не спричиняють впливу на інших, узгоджувальним механізмом попиту і пропозиції виступає ринкова ціна.

Ринкова ціна формується як середня ціна на певний товар за період, в підсумку багаторазових угод між покупцями і продавцями.

Робоча сила (трудові резерви) у статистиці — кількість людей, готових працювати за наймом.

Санаторій, також лічниця, оздоровниця — лікувально-профілактичний заклад для лікування та оздоровлення за допомогою природних факторів (клімат, мінеральні води, лікувальні грязі, морські купання, сонцелікування тощо) у сполученні з дієтотерапією, фізіотерапією, медикаментозним лікуванням та іншими заходами. Існують санаторії загального типу і спеціалізовані — відповідно до певних груп захворювань.

Сировина — природні, антропогенні або техногенні речовини та матеріали безпосередньо з яких виробляється продукція. Зазвичай сировиною не називають складні високотехнологічні вироби для яких використовують термін «комплектувальні вироби» тощо.

Собівартість (фр. Prix de revient) – виражені в грошовій формі поточні витрати на виробництво та реалізацію продукції (робіт, послуг). Включає витрати матеріалізованої та живої праці; є важливим кількісним показником, що характеризує діяльність підприємства.

Соціальний захист (соціальне забезпечення) — система суспільноекономічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, втрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві тощо).

Соціальний прогрес — це ідея, що суспільство може покращитись або покращується в плані його соціальних, політичних та економічних структур. Це може статися внаслідок безпосередньої дії людини, як у соціального підприємства або через соціальну активність, або як природний аспект соціокультурної еволюції.

Соціальний розвиток підприємства - набуття потенціалу для покращення якості і рівня життя персоналу підприємства.

Сталий розвиток — загальна концепція стосовно необхідності встановлення балансу між задоволенням сучасних потреб людства і захистом інтересів майбутніх поколінь, включаючи їх потребу в безпечному і здоровому довкіллі. Як сформулювала визначення сталого розвитку у своїй доповіді Комісія Брундтланд, це «розвиток, який задовольняє потреби нинішнього покоління без шкоди для можливості майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби»

Техніка безпеки, ТБ— система технічних умов, засобів, вимог, правил та способів роботи, що гарантує на виробництві безпечні й сприятливі умови праці, усуває небезпеку, запобігає небезпеці.

Технічний розвиток підприємства — це процес формування та вдосконалення техніко-технологічного рівня підприємства, що має бути постійно зорієнтованим на підвищення ефективності виробництва та прогресивність розвитку.

Товár (англ. good, commodity, article) — продукт природи і людської праці або тільки людської праці у матеріальній і нематеріальній субстанції та у формі послуг, який завдяки своїм властивостям здатен задовольняти наявні чи передбачувані суспільні потреби. Призначений для обміну і купівліпродажу; продукт праці, що виробляється не для власного споживання, а на продаж, також матеріальні та нематеріальні активи чи цінні папери та деривативи, що використовуються у будь-яких операціях, крім операцій з їх випуску (емісії) та погашення.

Трудові ресúрси (або також трудові резерви) — це частина

працездатного населення: чоловіки віком від 18 до 70 років та жінки віком від 18 до 65 років.

Трудомісткість - показник, що характеризує витрати робочого часу на виробництво певної споживної вартості або на виконання конкретної технологічної операції. Трудомісткість є зворотною продуктивності праці. Трудомісткість визначає ефективність використання одного з головних виробничих ресурсів — робочої сили.

Туризм — тимчасовий виїзд особи з місця постійного проживання із оздоровчою, пізнавальною, професійно-діловою чи іншою метою без здійснення оплачуваної діяльності в місці перебування.

Фінансова стійкість — певний стан рахунків підприємства, яке гарантуватиме його постійну платоспроможність.

Фонд оплати праці – сума нарахувань працівникам у грошовій та натуральній формі за відпрацьований час або виконану роботу: тарифні ставки (посадові оклади), премії, доплати, надбавки, а також інші види оплати за невідпрацьований час.

Фонд робочого часу — час роботи одного працівника (робітника) протягом певного календарного періоду (рік, квартал, місяць).

Фондовіддача — це відношення вартості випущеної продукції у вартісному виразі до середньорічної вартості основних виробничих фондів. Вона виражає ефективність використання засобів праці, тобто показує, скільки виробляється готової продукції на одиницю основних виробничих фондів.

Фондоозброненість — вартість основних виробничих фондів, що припадає на одного працівника. Обчислюється діленням середньорічної вартості основних фондів на кількість працівників. Фондоозброненість — це

показник осначеності праці виробничими основними фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Чистий прибуток — це прибуток після сплати податків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Міщенко С. П. Теоретичні засади стійкого розвитку підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2011. № 36. С. 168-171.
2. Згуровський М. Україна у глобальних вимірах сталого розвитку / М. Згуровський // *Дзеркало тижня*. 2006. № 19 (598). – 14 с.
3. Мельник Л. Г. *Поняття про сталий розвиток*. Суми: Університетська книга. 2007. С. 442
4. Трегобчук В. Концепція сталого розвитку для України / В. Трегобчук // *Вісник НАН України*. – 2002. – № 2. – С. 31–41.
5. *Макроекономічні проблеми сталого розвитку* / В. Я. Шевчук ; Ін-т законодавства Верховної Ради України. Центр досліджень сталого розвитку. - К. : Геопринт, 2006. - 200 с.
6. *Сталий розвиток суспільства: навч. посіб.* / [А. Садовенко, Л. Масловська, В. Серета, Т. Тимочко]. – К., 2011. – 392 с.
7. Ключко В. Г. Перехід до концепції сталого розвитку як необхідна передумова подальшого суспільного прогресу. URL: <http://dSPACE.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/6710/2/Kluchko.pdf> (дата звернення 31.05.2021)
8. Hopwood B. Sustainable development: mapping different approach [Electronic source] /
B. Hopwood, M. Mellor, G. O'Brien // Sustainable development. – 2005. – № 13. – С. 38–52. – Access: <http://dSPACE.univer.kharkov.ua/handle/123456789/6710>.
9. Atkinson G. Re-thinking economic progress/ G. Atkinson// *World economics*. – 2000. – № 1. – С. 153–166.

10. Шубравська О. Сталий економічний розвиток: поняття і напрям досліджень. *Економіка України*. 2005. №1. С. 36-42.
11. Деркач М. І. Концепт сталого розвитку як домінуюча ідеологія людської цивілізації у ХХІ ст. *Вісник Дніпропетровського університету*. 2009. Випуск 3/1 - С. 185-191.
12. Хвесик М. А. Концептуальні засади сталого розвитку в контексті глобалізації і регіоналізації / М. А. Хвесик, Л. М. Горбач. // *Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2008. № 7. С. 107-113.
13. Данилишин Б. Україна в міжнародних рейтингах сталого розвитку / Б. Данилишин, О. Веклич // *Економіка України*. 2008. № 7. С. 13-23.
14. Федунь Ю. Б. Шляхи забезпечення сталого еколого економічного розвитку України. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2009. № 657 С. 525-529.
15. Міщенко С. П. Теоретичні засади стійкого розвитку підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2011. № 36 С. 168-171.
16. Малик І. П., Вецко Т. М. Механізм забезпечення сталого розвитку підприємств України. Сучасні підходи до управління підприємством: зб. тез доп. ІХ Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Київ, 12 квіт. 2017 р. Київ, 2017. С. 64-69.
17. Волкова О. І., Гончарова Ю. В. Легка промисловість України: стан, проблеми, перспективи економічного розвитку: монографія. Київ: КНУДТ, 2009. 446 с.
18. Васюк Н.В. Формування механізму стійкого розвитку машинобудівних підприємств. *Інноваційна економіка*. 2012. № 10. С. 125-128

19. Гончаренко О.М. Прогнозування стійкого розвитку підприємства / О.М. Гончаренко // *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*.
2010. №691. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Vnulp/Management/2010_691/21.pdf
(дата звернення 17.05.2021)
20. Макуха Л.С. Стійкий розвиток підприємств: сучасний стан проблеми / Л.С. Макуха // *Управління проектами, системний аналіз і логістика*. – 2008. – № 5. – URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/natural/Upsal/2008_5/index.htm
(дата звернення 25.04.2021)
21. Перерва П.Г. Антикризові інструменти сталого розвитку підприємства: інноваційна, інвестиційна та маркетингова політика / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, О.П. Косенко // *Вісник національного технічного університету «ХПИ»*. 2012. № 25. С. 100-106
22. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка: навч. посібник / Є.П. Качан, Т.Є. Царик, Д.В. Ткач [та ін.]; за ред. Є.П. Качана. – К. : Видавничий Дім "Юридична книга", 2005. – 704 с
23. Стадник В.В. Менеджмент : підручник / В.В. Стадник, М.А. Йохна. – К. : Академвидав, 2010. – 472 с.
24. Шандова Н. В. Розробка механізму управління стійким розвитком підприємств машинобудування / Н.В. Шандова // *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 2. С. 101-105.
25. Наказ № 56 від 6 лютого 2008 року «Про затвердження клінічних протоколів санаторно-курортного лікування в санаторно-курортних закладах для дорослого населення». МОЗ України.

URL: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/MOZ8010.html,

(дата звернення 11.05.2021)

26. Інструкція зі статистики заробітної плати. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04> (дата звернення 18.05.2021)
27. Інструкція зі статистики кількості працівників. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (дата звернення 14.05.2021)
28. Регіональна філія «ПІВДЕННА ЗАЛІЗНИЦЯ» АТ «Укрзалізниця» URL: <http://www.pz.gov.ua/dept/4> (дата звернення 05.05.2021)
29. Квятковська Л. А. *Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства*, Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 1. 85–89. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vsed_2013_1_14.pdf
30. Васюткіна Н. В. *Управління сталим розвитком підприємств: теоретико-методологічний аспект* / Н. В. Васюткіна. – Київ : Ліра-К, 2014 . – 334 с. 31. Колесніков А. П. Засади механізму забезпечення стійкого розвитку підприємств. *Інноваційна економіка*. 2013. № 3(41). С. 97-100.
32. Шпортко А. М. Становлення концепції сталого розвитку / А. М. Шпортко, Г. В. Кірейцева // Режим доступу: http://www.ztu.edu.ua/ua/science/conference/files/eco_es.../ShportkoAM.doc (дата звернення 31.04.2021)
33. Квятковська Л. А. *Реалізація принципів концепції сталого розвитку в діяльності підприємства* / Л. А. Квятковська // *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1. С. 85–89. URL: http://nbuv.gov.ua/jpdf/Vsed_2013_1_14.pdf. (дата звернення 15.05.2021)
34. OECD/DAC. *Strategies for Sustainable Development: Practical Guidance for Development Cooperation*. – OECD : Paris, 2001 p. URL:

- <http://www.oecd.org/dataoecd/34/10/2669958.pdf>. (дата звернення 5.04.2021)
35. Тарасенко І.О. Сталий розвиток підприємств легкої промисловості: теорія, методологія, практика. Київ : КНУТД, 2010. 389 с.
 36. Методичні вказівки до виконання та оформлення кваліфікаційної роботи здобувачів першого рівня вищої освіти спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» – Полтава: Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», 2021 – 70 с.
 37. Курортологія : підручник / О. М. Кравець, А. А. Рябєв ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2017. – 167 с.
 38. Офіційний веб-сайт Укрзалізниці - URL: <https://www.uz.gov.ua/> (дата звернення 05.05.2021).
 39. Кодекс етики АТ «УКРЗАЛІЗНИЦЯ» - URL: https://www.uz.gov.ua/about/compliance/code_of_ethics (дата звернення 05.05.2021)
 40. Стратегія розвитку туризму та курортів на період до 2026 року [Електронний ресурс]. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/168-2017-%D1%80#n9> (дата звернення 15.06.2021)
 41. Раєвнева О. В. Механізми управління розвитком підприємства в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис. докт. екон. наук /О. В. Раєвнева. – Харків, 2007. – 36 с.
 42. Пакулін С. Л. Управління сталим розвитком сучасного підприємства [Електронний ресурс] : наукова стаття / С. Л. Пакулін, А. А. Пакуліна // *Траєкторія науки*. – 2016. – №3(8). – 1,02 авт. арк. – URL: <http://pathofscience.org/index.php/ps/article/view/50>. – Назва з екрана.
 43. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання:

- [підручник] / П.Я. Попович. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 416 с.
44. Князь С.В. Основи управлінського консультування: [навч. посібн.] / С.В. Князь, Н.Г. Георгіаді, О.В. Князь. – Львів: Вид. Нац. ун-ту “Львів. політехніка”, 2006. – 156 с.
45. Казачковська Г.В. Удосконалення організаційно-економічних механізмів функціонування рекреаційно-туристичного господарства / Г.В. Казачковська // *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. – № 4. – 2010. – С. 69–72.
46. Мальська М. П., Рутинський М. Й., Білоус С. В., Мандюк Н., Економіка туризму: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2014. 544 с.
47. Сталий розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу :
https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BA (дата звернення 1.06.2021)
48. Сталий розвиток промислового регіону: соціальні аспекти: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2012. – 534 с.
49. Гальчак Х.Р. Забезпечення сталого розвитку підприємства як основа формування соціальної відповідальності / Х. Р. // *Вісник Національного університету "Львівська політехніка. Серія : Проблеми економіки та управління*. 2016. № 847. С. 69-74.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNULPP_2016_847_13 (дата звернення 28.05.2021)
50. Сумець О. М. Стратегічний менеджмент : підручник / О. М. Сумець ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Кременч. льот. коледж. – Харків : ХНУВС, 2021. – 208 с

51. Сталий розвиток місцевих громад в умовах децентралізації: монографія \ Ортіна Г.В., Сокіл О.Г., Прус Ю.О., Застрожнікова І.В., Єфіменко Л.М. – Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2019. – 171
52. Єпіфанова І. Ю. Сучасний стан та перспективи розвитку санаторнокурортної сфери України [Електронний ресурс] / І. Ю. Єпіфанова, Т. В. Іванчик // Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної Інтернетконференції студентів, аспірантів та молодих науковців «Молодь в науці: дослідження, проблеми, перспективи» (МН-2021), м. Вінниця, 01-14 травня 2021 р. – 2021. – URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/mn/mn2021/paper/viewFile/11071/920> (дата звернення 21.05.2021)
53. Пилипенко, С. (2020). Стратегічне управління підприємством на засадах концепції сталого розвитку. *Економіка та суспільство*, URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/33> (дата звернення 19.05.2021)
54. Іванчук К. Стійкий економічний розвиток підприємства: теоретичне обґрунтування. *Економіка розвитку*. 2014. № 3 (71). С. 85–88.
55. Пакулін С. Управління сталим розвитком сучасного підприємства. *Електронний науковий журнал*. 2016. №8. С. 200–217
56. Андрушків Б., Мельник Л., Погайдак О. Інноваційні засоби формування концепції оцінювання сталого розвитку у системі «підприємство – галузь – регіон – держава» (європейський аспект). *Український журнал прикладної економіки*. 2016. Т. 1. № 2. С. 6–17.
57. Осауленко О. Сталий соціально-економічний розвиток – модулювання та управління. Київ : Наука, 2009. 326 с

58. Захарченко О. Наукові основи сталого розвитку. Наукові праці національного університету харчових технологій. 2015. № 4. С. 68–75.
59. Величко Т. Г. Основні напрями стратегічного управління підприємством в умовах сталого розвитку. *Агросвіт*. 2020. № 7. С. 92–96.
60. Кононенко О.Ю. Актуальні проблеми сталого розвитку: навчально методичний посібник / О.Ю. Кононенко. –К.: ДП «Прінт сервіс», 2016. – 109 с.
61. Стиценко Т.Є., Пронюк Г.В., Сердюк Н.М., Хондак І.І.
«Безпека життєдіяльності»: навч. посібник / Т.Є Стиценко, Г.В. Пронюк, Н.М. Сердюк, І.І. Хондак. – Харків: ХНУРЕ, 2018. – 336 с.
62. Безпека життєдіяльності та охорона праці : підручник : у 2 ч. / Я. О. Серіков, Л. Ф.Коженевські, М. В. Хворост ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова [та ін.]. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова ; Краків : ЄАС, 2021. – Ч. 1 : Безпека життєдіяльності. – 2021. – 255 с.
63. Охорона праці в галузі та цивільний захист: навчальний посібник Ю. А . Гасило, О. А. Крюковська. К. О . Левчук, Р. Я. Романюк. — Кам’янське: ДДТУ, 2017. — 369 с.
64. Закон України No 2694—XII “Про охорону праці”. — [Чинний від 14.10.1992]. — Відомості Верховної Ради України, 1992. — № 49. — ст. 668.
65. Основи охорони праці: підручник / М.С. Одарченко, А.М. Одарченко, В.І. Степанов, Я.М. Черненко. – Х. : Стиль-Издат, 2017. – 334 с.
66. Шудренко І. В. Основи охорони праці : навч. посіб. / І. В. Шудренко. – Житомир : Видавець, О. О. Євенок, 2016. – 214 с.
67. Конституція України; Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР

68. Млавець Ю.Ю. Охорона праці в галузі (конспект лекцій для студентів математичного факультету). – Ужгород: ДВНЗ “УжНУ”, 2017. – 72 с
69. Указ Президента України Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» від 12 січня 2015 р. № 5/2015. Офіційний вісник Президента України. 2015. № 2. Ст. 154.
70. Закон України Про Основні засади (стратегію) державної екологічної політики України на період до 2020 р. від 21 грудня 2010 р. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 26. Ст. 218.
71. Закон України Про стратегічну екологічну оцінку № 2354–VIII від 20 березня 2018 р. Відомості Верховної Ради. 2018. № 16. Ст. 138.
72. Казак Р. А. Генеза і сутність понять «Сталий розвиток» та «Екологічна сталість». Різноманітність підходів до їх визначення в дослідженнях українських та зарубіжних науковців. URL:
[//http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3417/7207-1?inline=1](http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/122/3417/7207-1?inline=1) (дата звернення 15.05.2021)
73. Сталий розвиток та екологічна безпека суспільства: теорія, методологія, практика / Андерсон В. М., Андрєєва Н. М., Алимов О. М. та ін.; за наук. ред.
Хлобистова Є. В. - Сімферополь: ИТ «АРИАЛ», 2011. 589 с.
74. Аналіз сталого розвитку: глобальний і регіональний контексти / Міжнародна рада з науки (ICSU) та ін.; наук. кер. проекту М. З. Згуровський. - Київ: НТУУ «КПІ», 2012. Ч. 2. Україна в індикаторах сталого розвитку (2011-2012). 232 с.
75. Закон України Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року, указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019
76. Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища», від 25.06.1991 № 1264-ХІІ

77. Проект Закону України від 7 августа 2018 року № 9015 Про Стратегію сталого розвитку України до 2030 року
78. Закон України «Про туризм», Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 31, ст.24
79. Закон України «Про курорти» від 05.10.2000 № 2026-III
80. Стратегія сталого розвитку України – 2030 р.

ДОДАТКИ