

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Інститут економіки та менеджменту
Кафедра прикладної економіки

МАКСИМЕЦЬ НАДІЯ

УДК : 338.24

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**Шляхи підвищення соціально-економічного розвитку підприємств з
видобутку та виробництва каменецької продукції**

Бізнес-економіка

(назва освітньої програми)

051 - Економіка

(шифр і назва спеціальності)

/Максимець Н./

(підпис ініціали та прізвище здобувача освітнього ступеня)

Науковий керівник

Метошоп І.М., доцент, канд. ек. наук

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

Допущено до захисту

Завідувач кафедри

Бережницька У.Б.

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Рецензент

Бережницька У.Б.

(підпис) (дата) (ініціали та прізвище)

Робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

Івано-Франківськ – 2024

Інститут Економіки та менеджменту

Кафедра Прикладної економіки

Спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

“ ” _____ 2024_ року

ЗАВДАННЯ

на магістерську роботу студенту

Максимець Надії Ярославівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Шляхи підвищення соціально-економічного розвитку підприємств з видобутку та виробництва каменецьбеневої продукції

керівник роботи Метошоп Ірина Михайлівна, кандидат економічних наук

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

затвержені наказом вищого навчального закладу від “15” листопада 2023 року № 664/7

2. Срок подання студентом роботи “08” січня 2024 року

3. Вихідні дані роботи: річні звіти ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» 2018-2022 рр.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити)

Вступ

Розділ 1 Теоретичні основи соціально-економічного розвитку видобувних

підприємств з виробництва каменецьбеневої продукції

Розділ 2 Аналіз та оцінка соціально-економічного розвитку підприємства з виробництва каменецьбеневої продукції

Розділ 3. Розроблення стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку

ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».

Висновки

Перелік посилань на джерела

Додатки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

1. Фактори впливу на управління соціально-економічним розвитком

2. Фактори впливу на соціально-економічні показники підприємства

3. Динаміка основних показників Надвірнянського району.

4. Динаміка основних техніко-економічних показників

ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

5. Структура фонду оплати праці на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

6. Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

7. Динаміка показників рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

8. Показники рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

9. Прогнозування рентабельності діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

6. Дата видачі завдання “14” листопада 2022 року

6. Консультанти з роботи, із зазначенням розділів роботи, що стосуються їх

| Розділ | Консультант | Підпис, дата | |
|--------|-------------|--------------|--|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання “ ___ ” _____ 20__ р.

Керівник _____
(підпис)

І. М. Метошоп
(розшифровка підпису)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

Н.Я. Максимець
(розшифровка підпису)

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| Номер і назва етапів магістерської роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|---|--------------------------------|----------|
| Вступ | 08.09.23 | виконано |
| Розділ 1 Теоретичні основи соціально-економічного розвитку видобувних підприємств з виробництва каменещебеневої продукції | 14.10.23 | виконано |
| Розділ 2 Аналіз та оцінка соціально-економічного розвитку підприємства з виробництва каменещебеневої продукції | 29.11.23 | виконано |
| 3. Розроблення стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар’єр Карпати». | 25.12.23 | виконано |
| Висновки | 10.01.24 | виконано |

Студент _____
(підпис)

Масимець Н.Я
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

Метошоп І.М.
(прізвище та ініціали)

Дата затвердження календарного плану « 14 » _____ 11 _____ 2022 р.

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА КАМЕНЕЩЕБЕНЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ..... | 9 |
| 1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності соціально-економічного розвитку підприємства..... | 9 |
| 1.2 Чинники впливу на соціально-економічний розвиток та їхні особливості для підприємств з видобутку каменещебеневої продукції..... | 12 |
| 1.3 Методика дослідження соціально-економічного розвитку підприємства | 20 |
| РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОБНИЦТВА КАМЕНЕЩЕБЕНЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ | 23 |
| 2.1 Загальна характеристика Надвірнянського району | 23 |
| 2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати» | 28 |
| 2.3 Аналіз соціальних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати» | 33 |
| 2.4 Аналіз майнового стану та рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»..... | 38 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТДВ «НАДВІРНЯНСЬКИЙ КАР'ЄР КАРПАТИ» | 43 |
| 3.1. Етапи управління соціально-економічним розвитком підприємства та обґрунтування перспективних напрямів..... | 43 |
| 3.2. Впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати». | 48 |
| 3.3. Впровадження фахівця з управління стресом та адаптації..... | 55 |
| ВИСНОВКИ..... | 61 |
| ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... | 62 |
| ДОДАТКИ | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------|----------|--------|------|--|--|--|--|------|-------------------|---------|---|----|
| | | | | | МР.ЕКП — __.00.00.000 ПЗ | | | | | | | | |
| Змн. | Лист | № докум. | Підпис | Дата | <i>Шляхи підвищення соціально - економічного розвитку підприємств з видобутку та виробництва каменещебеневої продукції</i> | | | | Літ. | Арк. | Акрушів | | |
| Розроб. | Максимець Н. | | | | | | | | | | | 5 | 80 |
| Перевір. | Метошоп І.М. | | | | | | | | | | | | |
| Реценз. | Бережницька У.Б. | | | | | | | | | | | | |
| Н. Контр. | Паневник Т. М. | | | | | | | | | | | | |
| Затверд. | Бережницька У. Б. | | | | | | | | 4 | ІФНТУНГ, ЕКМ-22-1 | | | |

РЕФЕРАТ

У магістерській роботі досліджені основні шляхи підвищення соціально - економічного розвитку підприємств з видобутку та виробництва каменещебеневої продукції.

Метою даної магістерської роботи є розроблення стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».

Для досягнення даної мети було поставлено та виконано такі завдання:

- розглянути теоретичні підходи до визначення сутності соціально-економічного розвитку підприємства;
- охарактеризувати чинники впливу на соціально-економічний розвиток та їхні особливості для підприємств з видобутку каменещебеневої продукції;
- дослідити методiku дослідження соціально-економічного розвитку підприємства;
- проаналізувати загальну характеристику Надвірнянського району, динаміку основних техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»;
- здійснити аналіз соціальних показників діяльності та аналіз майнового стану і рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»;
- сформулювати етапи управління соціально-економічним розвитком підприємства та обґрунтування перспективних напрямів;
- оцінити впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» та впровадження фахівця з управління стресом та адаптації.

Отримані результати досліджень можуть бути використані з метою розробки стратегічних та поточних напрямів соціально-економічного розвитку підприємств з видобутку та виробництва каменещебеневої продукції.

Ключові слова: розвиток, соціально-економічний розвиток, ефективність діяльності, каменещебенева продукція, фонд оплати праці, майновий стан, рентабельність.

ABSTRACT

In the master's work, the main ways of increasing the socio-economic development of enterprises engaged in the production and production of stone and crushed stone products were investigated.

The purpose of this master's work is to develop strategic directions of socio-economic development of the "Nadvirnya Quarry of the Carpathians" TDV.

To achieve this goal, the following tasks were set and completed:

- consider theoretical approaches to determining the essence of social and economic development of the enterprise;
- characterize the factors of influence on socio-economic development and their features for enterprises producing stone and crushed stone products;
- to investigate the methodology of the socio-economic development of the enterprise;
- to analyze the general characteristics of the Nadvirnyan district, the dynamics of the main technical and economic indicators of the activity of the "Nadvirnyan quarry - Carpathians" TDV;
- to carry out an analysis of the social indicators of the activity and analysis of the property condition and profitability of the "Nadvirnyansky Quarry - Carpathians" TDV;
- to form the stages of management of social and economic development of the enterprise and justification of prospective directions;
- evaluate the implementation of the SCADA system in the activities of the "Nadvirnya Quarry of the Carpathians" TDV and the implementation of a specialist in stress management and adaptation.

The obtained research results can be used for the purpose of developing strategic and current directions of socio-economic development of enterprises for mining and production of stone and brick products.

Key words: development, socio-economic development, activity efficiency, crushed stone products, labor compensation fund, property status, profitability.

ВСТУП

У зовнішніх нестабільних умовах господарювання налагодження управління соціально-економічним розвитком підприємств є ключовою умовою для їхнього виживання в умовах конкуренції. Ця проблема особливо гостро виникає під час зростання обсягів виробництва, коли потрібно ефективно оптимізувати витрати для досягнення запланованих вигод. Однак така оптимізація може призвести до знецінення соціального аспекту підприємства, оскільки часто кошти, призначені для соціального розвитку, зменшуються.

Досвід ведення бізнесу зарубіжних та вітчизняних підприємств, підтверджує, що організаційні перебудови систем управління, що ґрунтуються на жорсткій субординації суб'єктів один до одного або до вищого керівництва, не завжди призводять до тривалого успіху. Такий підхід обмежує ініціативу та творчість працівників як повноправних учасників засобів виробництва та результатів своєї праці.

При формуванні стратегії розвитку підприємство повинно зосереджувати зусилля не лише на досягненні позитивного економічного результату, але й на задоволенні соціальних потреб працівників, суспільства та інтересів держави. Підприємство, як відкрита соціально-економічна система, має взаємовідносини як у внутрішньому, так і зовнішньому середовищі. Для досягнення успіху серед споживачів та замовників, наряду із забезпеченням стабільної та якісної праці, необхідно ефективно мотивувати працівників та створювати відповідні умови для їхнього розвитку.

При низькому рівні заробітної плати спостерігається втрата мотивації серед робітників, що ставить підприємство перед ризиком втрати цінних висококваліфікованих кадрів. Покращення умов праці стає критичним, оскільки це призводить до підвищення продуктивності шляхом зменшення втрат часу та підвищення рівня мотивації працівників. Одночасно, знижуються витрати на виплати за понаднормовий час роботи. Проблема плинності кадрів полягає у втраті підприємством кваліфікованих працівників та потребі надавати підтримку та навчання новим робітникам. Це призводить до зменшення ефективності

підприємства, оскільки значна частина його ресурсів спрямовується на навчання нового персоналу. Такий процес справляє негативний вплив на роботу підприємства, особливо в умовах економічних труднощів, таких як зниження темпів росту економіки та скорочення робочих місць у відповідній галузі.

У наш час дослідження проблем аналізу соціально-економічного розвитку в сучасних умовах стає все більш актуальним для науковців та практиків. Багато науковців, серед яких В. Мельник [22], Р. Біловол [32], Р. Севастьянов [33], С. Василюк [34], Л. Гладка [35], Т. Калінеску [36], Л. Макмілан [30] та інші, присвятили свої роботи цьому питанню. Однак теоретичні та практичні основи соціально-економічного розвитку підприємства в сучасних мінливих умовах потребують продовження досліджень. Це робить тему магістерської роботи актуальною та соціально-економічно значущою.

Метою даної магістерської роботи є розроблення стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».

Для досягнення даної мети було поставлено та виконано такі завдання:

- розглянути теоретичні підходи до визначення сутності соціально-економічного розвитку підприємства;
- охарактеризувати чинники впливу на соціально-економічний розвиток та їхні особливості для підприємств з видобутку каменешцебеневої продукції;
- дослідити методика дослідження соціально-економічного розвитку підприємства;
- проаналізувати загальну характеристику Надвірнянського району, динаміку основних техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати»;
- здійснити аналіз соціальних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати» та аналіз майнового стану і рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр – Карпати»;
- сформулювати етапи управління соціально-економічним розвитком підприємства та обґрунтування перспективних напрямів;
- оцінити впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» та впровадження фахівця з управління стресом та адаптації.

Об'єктом дослідження є теоретико-методичні положення та прикладні аспекти дослідження соціально-економічного розвитку підприємств видобутку та виробництва каменещебеневої продукції.

Предметом – розроблення стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку підприємств видобутку та виробництва каменещебеневої продукції.

Базою для дослідження стали наукові праці з даної тематики, нормативно-правова база, планові та звітні дані Надвірнянського регіону та ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» впродовж останніх п'яти років.

Практична цінність роботи полягає у пошуку та розробленні конкретних пропозицій та рекомендацій щодо соціально-економічного розвитку підприємств що займаються видобутком та виробництвом каменещебеневої продукції.

Методи які будуть використані в роботі. Теоретичну та методологічну основу дослідження склали праці вітчизняних і зарубіжних учених з питань соціально-економічного розвитку підприємства. Інформаційну основу роботи становлять законодавчі та нормативні акти, що регулюють діяльність підприємств в Україні; офіційні дані головного управління статистики Івано-Франківської області Державної служби статистики України; фінансово-економічна та статистична документація ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати». Для вирішення завдань використані такі методи дослідження як, аналізу й синтезу, монографічний, статистичний, розрахунково-конструктивний, економіко-статистичний. Обробку даних здійснено за допомогою програмного забезпечення Microsoft Excel.

У першому розділі магістерської роботи розглянуто дефініцію поняття соціально-економічного розвитку, визначено фактори впливу та запропонована методика дослідження соціально-економічного розвитку підприємства, яка включає якісні та кількісні характеристики.

У другому розділі магістерської роботи проведений аналіз показників, який дозволив нам отримати певну картину соціального та економічного стану

підприємства та визначити, що ефективність діяльності підприємства проявляє стабільну тенденцію до підвищення протягом досліджуваного періоду.

У третьому розділі було запропоновано стратегічні напрями соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» та визначено основні етапи управління. Обґрунтовано доцільність впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» для підвищення ефективності та оптимізації виробничих процесів.

Структура та обсяг роботи. Магістерська роботи складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (46 найменування на 5 сторінках), 3 додатки на 9 сторінках, містить 13 рисунків і 10 таблиць. Повний обсяг роботи становить 77 сторінок.

Апробація роботи: 1. Максимець Н.Я., Метошоп І.М. Соціально-економічна інституція як інструмент впливу на конкурентоспроможність підприємств гірничодобувної галузі. *Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів і молодих вчених «Адаптація до глобальних змін та викликів: нові форми економіки, ресурсоефективні технології, захист довкілля»*, м. Івано-Франківськ, 18 травня 2023 р. 515с.

2. Максимець Н., Зелінська Г. Сучасні проблеми та розвиток ІТ-бізнесу в Україні. *IV Міжнародна наукова конференція здобувачів освіти «Молодь і науковий прогрес у соціально-економічному та освітньому просторі суспільства»* 28-29 листопада 2022 р. (м. Кам'янець-Подільський, 28-29 листопада 2022 р.). Кам'янець-Подільський: НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут». 2022. С.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ВИДОБУВНИХ ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА КАМЕНЕЩЕБЕНЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ

1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності соціально-економічного розвитку підприємства

Соціально-економічний розвиток підприємства є важливим для забезпечення його довгострокової стійкості та конкурентоспроможності. Підприємство, яке не розвивається, рано чи пізно втратить свої позиції на ринку і буде витіснене конкурентами.

Для забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства необхідно розробляти і реалізовувати стратегію розвитку підприємства, інвестувати в розвиток виробництва і технологій, підвищувати кваліфікацію персоналу, створювати сприятливий клімат для розвитку підприємництва, підтримувати підприємництво на державному рівні.

Соціально-економічний розвиток підприємства є важливим фактором економічного зростання країни в цілому. Підприємства, які розвиваються, створюють нові робочі місця, сплачують податки, інвестують в розвиток виробництва і технологій. Все це сприяє підвищенню рівня життя населення і економічному зростанню країни [5]. У свою чергу діяльність підприємств, а зокрема кар'єрів впливає на соціальне середовище зокрема в таких сферах як здоров'я мешканців, рівень безпеки на робочих місцях, а також чинять значний вплив на довкілля. Погіршення соціальних та економічних показників може призвести до збільшення конфліктів та підвищення репутаційних ризиків [26].

У економічній літературі не існує однозначного тлумачення поняття «соціально-економічний розвиток». Це пов'язано з тим, що дане поняття є комплексним і багатогранним, і його можна розглядати з різних точок зору.

Деякі економісти визначають соціально-економічний розвиток як процес, в якому економічне зростання супроводжується позитивними змінами в соціальній сфері, такими як підвищення рівня життя, поліпшення освіти та охорони здоров'я, зменшення нерівності тощо. Інші економісти вважають, що соціально-економічний розвиток є більш широким поняттям, яке включає не тільки економічне зростання та соціальні зміни, але й розвиток людського капіталу, інститутів та технологій.

Також існують різні підходи до оцінки соціально-економічного розвитку. Такі економісти, як Володимир Геєць [18], Богдан Данилишин [9], Анатолій Пешко [23], Валерій Геєць [26]. вважають, що основним показником соціально-економічного розвитку є прибуток на особу. Інші економісти, такі як, Борис Кваснюк [17], Олександр Шнирков [24] Віра Павлова [15] вважають, що для оцінки соціально-економічного розвитку необхідно враховувати не тільки економічні показники, але й соціальні показники, такі як рівень освіти, охорони здоров'я, нерівності тощо.

У цілому, можна сказати, що соціально-економічний розвиток є складним і багатограним поняттям, яке не має однозначного тлумачення. Однак, незважаючи на це, дане поняття широко використовується в економічній літературі та практиці для оцінки рівня розвитку країн та регіонів.

Незважаючи на різні підходи до визначення соціально-економічного розвитку, всі вони погоджуються з тим, що це складний і багатограний процес, який включає не тільки економічне зростання, але й соціальні зміни. (табл.1.1).

Таблиця 1.1 - Еволюція трактування терміна «соціально-економічний розвиток» в економічній літературі

| № з/п | Визначення | Автор |
|-------|---|-------------------|
| 1 | Соціально-економічний розвиток - це процес, який охоплює всі наявні в суспільстві ресурси - матеріальні і духовні, природні і трудові. Ці ресурси можуть бути як уже залученими в процеси суспільного виробництва і соціального розвитку, так і тими, які можуть бути реалізовані та використані для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення рівня якості життя населення, зростання ефективності галузей народного господарства. | Мельник В.Г. [22] |

| | | |
|---|---|--|
| 3 | Соціально-економічний розвиток - це стійкість системи до зовнішніх впливів, її здатність зберігати стабільність і продовжувати рухатися вперед навіть в умовах невизначеності і змін. | Макмілан Г.[30] |
| 4 | Соціально-економічний розвиток - це здатність підприємства використовувати наявні можливості для виробництва матеріальних благ і послуг. Ці можливості можуть бути як внутрішніми (наприклад, наявність кваліфікованої робочої сили, сучасного обладнання, передових технологій), так і зовнішніми (наприклад, сприятливе економічне середовище, державна підтримка, зростаючий попит на продукцію підприємства). | Долішній М. І. Злупко С.І., [10] |
| 5 | Соціально-економічний розвиток підприємства - це його здатність використовувати наявні ресурси для того, щоб забезпечити своє довгострокове функціонування та досягнення стратегічних цілей. | Тимошук М.Р. [31] |
| 6 | Соціально-економічний розвиток - це процес зміни соціальних і економічних інститутів і відносин, який призводить до поліпшення якості життя людей. | Качмарик Я.Д. [16] |

**Сформовано автором*

Аналіз економічної літератури [22,30,10,31,16] показує, що визначення соціально-економічного розвитку підприємства може бути досить широким або вузьким. Вузьке розуміння може включати лише обсяг виробництва продукції, тоді як широке розуміння може включати соціально-економічну систему підприємства, що включає в себе різні аспекти, такі як соціальні відносини, культурні та екологічні аспекти, ефективність використання ресурсів та інші. Важливо зазначити, що визначення соціально-економічного розвитку підприємств повинно бути комплексним і враховувати всі аспекти діяльності підприємства.

Проведений аналіз наукових публікацій дозволив виділити найбільш поширені визначення соціально-економічного розвитку:

- Соціально-економічний розвиток це процес, в якому економічне зростання супроводжується позитивними змінами в соціальній сфері.
- Соціально-економічний розвиток – це процес, в якому відбувається поліпшення якості життя населення.
- Соціально-економічний розвиток – це процес, в якому відбувається розвиток людського капіталу, інститутів та технологій.
- Соціально-економічний розвиток – це процес, в якому відбувається

перехід від традиційного до сучасного суспільства.

Розуміння соціально-економічного розвитку підприємства є значною частиною загальної концепції сталого розвитку.

Сталий розвиток – це такий розвиток, який задовольняє потреби сучасного суспільства, не ставлячи під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби.

Соціально-економічний розвиток підприємства, який тлумачиться як поступальний, збалансований і гармонійний розвиток, за якого знижуються ризики майбутньої діяльності підприємства, є саме таким сталим розвитком.

Такий розвиток підприємства забезпечує на належному рівні теперішні потреби, такі як: прибутковість, конкурентоспроможність, задоволеність клієнтів, задоволеність співробітників.

При цьому такий розвиток не ставить під загрозу здатність підприємства задовольняти свої потреби в майбутньому. Навпаки, він знижує ризики майбутньої діяльності підприємства, такі як: залежність від одного ринку або постачальника, застарілі технології, низька кваліфікація співробітників.[11].

Отже, дане поняття є комплексним, яке враховує різні аспекти, такі як матеріальні, духовні, природні та трудові, а також їх використання для зміцнення соціально-політичної стабільності, підвищення якості життя населення та ефективності галузей національної економіки. Такий підхід враховує важливість довгострокового функціонування та досягнення стратегічних цілей.

1.2 Чинники впливу на соціально-економічний розвиток та їхні особливості для підприємств з видобутку каменещебеневої продукції

Соціально-економічний розвиток – складна, динамічна, а головне відкрита система. Тому вона формується під впливом багатьох факторів, що визначають величину соціально-економічного потенціалу підприємства (рис.1.1). [14]



* Джерело: [14]

Рисунок 1.1 - Фактори впливу на управління соціально-економічним розвитком.

Економічний потенціал в діяльності видобувного підприємства є базовим, він складає основу функціонування та розвитку підприємства.

Словникове тлумачення слова «фактор» підкреслює причину, рушійну силу будь-якого процесу, що визначає його характер або окремі риси [6].

Автори розглядають різні чинники. До прикладу, Біловол Р.І. та Хомович В.М. [32] виділяють такі фактори як прямі і непрямі, до яких входять як внутрішні (мікроекономічні), так і зовнішні (макроекономічні).

До прямих внутрішніх відносять: ресурсний потенціал; виробничий потенціал; інноваційний потенціал; інфраструктурний потенціал; трудовий потенціал; фінансовий потенціал.

До прямих зовнішніх відносять: законодавство; грошово-кредитна політика; регіональна політика; податкова політика; інвестиційна політика.

Аналогічно поділяють непрямі фактори.

До непрямих внутрішніх відносять: споживчий потенціал; екологічний

стан; кримінальний стан суспільства; рівень соціальної напруги суспільства.

До непрямих зовнішніх відносять: політична ситуація; рівень міжрегіональних (міжнародних) зв'язків; нестабільна міжнародна ситуація.

Севастьянов Р.В. і Родіонова І.О. [33] запропонували систематизацію зовнішніх та внутрішніх соціальних регуляторів розвитку підприємства.

Зовнішні соціальні регулятори (соціальна політика держави, податкова політика держави, зайнятість населення, система соціального захисту, система суспільних соціальних фондів, соціальне партнерство, засоби масової інформації, діяльність профспілок).

Внутрішні соціальні регулятори (інноваційно-орієнтована соціальна політика, система управління за результатами діяльності підприємства, корпоративна соціальна відповідальність, корпоративне пенсійне забезпечення, інвестиційна активність, соціальні комунікації, корпоративна культура, профспілки, інтелектуальний капітал).

Василюк С.В.[34] пропонує визначити таку класифікацію факторів соціально-економічного розвитку підприємств:

- за рівнем формування: фактори сформовані на державному, галузевому рівнях та рівні підприємств;
- за значенням: кількісні та якісні;
- за спрямованістю: зовнішні та внутрішні;
- за змістом: економічні, соціальні, техніко-економічні, правові, політичні, організаційно-управлінські.

Гладка Л.І. і Тіоццо А.П [35] у своїх публікаціях групують фактори, що впливають на соціально-економічний розвиток регіону в такі основні групи: за напрямом дії, за характером дії і стійкості, за часом дії. За напрямом дії фактори впливу поділяються на зовнішні і внутрішні. Під зовнішніми факторами розвитку регіону розуміють причинно-наслідкові зв'язки, обумовлені зовнішнім впливом навколишнього середовища. На основі внутрішніх факторів впливу, регіон формує стратегію соціально-економічного розвитку. На характер дії і стійкість соціально-економічного розвитку регіону також впливають об'єктивні

і суб'єктивні фактори. Вплив суб'єктивних факторів на розвиток регіону переважає над об'єктивними.

Калінеску Т.В. та Гречишкина О.А. [36] подають соціально-економічний розвиток підприємства як сукупність кількісних і якісних змін, які забезпечують перехід підприємств до вищого соціально-економічного рівня. До таких змін відносять: ріст виробництва та продуктивність праці, зростання якості продукції, ефективність діяльності підприємства, зростання добробуту персоналу, підвищення його кваліфікації та професіоналізму, скорочення плинності кадрів, підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї праці.

На основі опрацьованих публікацій були сформовані та систематизовані фактори внутрішнього і зовнішнього середовища, що впливають на планування та формування соціального-економічного розвитку підприємства (Рис.1.2).



* Сформовано автором

Рисунок 1.2 – Фактори впливу на соціально-економічні показники підприємства

Отже, ми вважаємо, що до чинників, які мають найбільший вплив на соціально-економічний розвиток слід віднести:

1) Економічні фактори. Зокрема ті що відносяться до внутрішніх факторів – це ціни та витрати. Високі ціни на продукцію та послуги підприємства можуть призвести до збільшення прибутку та рентабельності, але також можуть призвести до зниження попиту на продукцію та послуги підприємства. Своєю чергою низькі витрати на виробництво та реалізацію продукції та послуг можуть призвести до збільшення прибутку та рентабельності підприємства.

Щодо зовнішніх економічних факторів, то тут слід відзначити попит та пропозицію, конкуренцію, ціни на матеріали та сировину, а також фактори пов'язані із економічною політикою держави. Так високий попит на продукцію та послуги підприємства призводить до збільшення прибутку та рентабельності підприємства, а висока конкуренція на ринку призводить до зниження цін на продукцію та послуги підприємства, а також до збільшення витрат на виробництво та реалізацію продукції та послуг і навпаки. Економічна політика держави може впливати на соціально-економічний розвиток підприємства через податкову політику, грошово-кредитну політику, політику в галузі регулювання підприємницької діяльності та інші інструменти економічної політики.

2) Соціальні фактори. Висока кваліфікація та мотивація працівників підприємства призводять до збільшення продуктивності праці, зниження витрат на виробництво та реалізацію продукції та послуг, а також до підвищення якості продукції та послуг підприємства і навпаки. Сприятливий соціальний клімат у колективі підприємства також впливає на підвищення продуктивності праці, зниження плинності кадрів, а також до підвищення якості продукції та послуг підприємства. Хороші умови праці та відпочинку працівників підприємства сприяють підвищенню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів, Соціальна політика підприємства може включати такі заходи, як надання соціальних гарантій працівникам підприємства, організація харчування працівників підприємства, надання працівникам підприємства можливості для професійного розвитку та кар'єрного росту, а також надання працівникам

підприємства можливості для участі в управлінні підприємством. Соціальна політика підприємства впливає на соціально-економічний розвиток підприємства через мотивацію працівників підприємства, продуктивність праці працівників підприємства та якість продукції та послуг підприємства. Щодо соціальної політики держави то тут можна виділити такі заходи, як надання соціальних гарантій громадянам країни, організація системи освіти та охорони здоров'я, а також надання громадянам країни можливості для професійного розвитку та кар'єрного росту. Соціальна політика держави впливає на соціально-економічний розвиток підприємства через кваліфікацію працівників підприємства, мотивацію працівників підприємства та якість продукції та послуг підприємства.

3) Технологічні фактори. Серед внутрішніх технічних факторів першочергово слід виділити високий рівень розвитку технологій, що використовуються підприємством, призводить до збільшення продуктивності праці, зниження витрат на виробництво та реалізацію продукції та послуг, а також до підвищення якості продукції та послуг підприємства. Таку ж дію має й інноваційна діяльність підприємства, а саме розробка нових продуктів та послуг, впровадження нових технологій, а також використання нових методів управління. Своєю чергою технічна політика держави чинить вплив на соціально-економічний розвиток підприємств через такі заходи, як підтримка інноваційної діяльності підприємств, а також сприяння впровадженню нових технологій.

4) Екологічні фактори. Сприятливий стан навколишнього середовища в районі розташування підприємства може призвести до зниження витрат на охорону навколишнього середовища, а також до підвищення якості продукції та послуг підприємства. Екологічна політика підприємства а саме, зниження викидів забруднюючих речовин в атмосферу і водні об'єкти, а також зменшення утворення відходів виробництва та споживання. впливає на соціально-економічний розвиток підприємства через витрати на охорону навколишнього середовища, а також якість продукції та послуг

Для підприємств, що видобувають каменещебелеву продукції будуть характерні й інші фактори, зокрема мінерально-сировинні, енергетичні, водні та інші природні ресурси. Великого значення для їх освоєння набувають такі фактори, як наявність зручних майданчиків для промислового і цивільного будівництва, джерел питної і промислової води. Клімат (температурні умови, роза вітрів тощо) визначає розміщення виробництв із можливими шкідливими викидами [37].

У використанні природних ресурсів важливе значення має забезпечення екологічної безпеки і охорони навколишнього середовища в умовах ринкових відносин, раціональне використання природних ресурсів, збереження та відновлення унікальних природних комплексів та ін. Природно-ресурсний потенціал підприємств регіону сприяє соціальному та економічному розвитку. Із розвитком торгових відносин підвищується значення і транспортного фактора. Збільшення росту вартості перевезень відбувається швидше за витрати виробництва товарів. Не менш важливий вплив на соціально-економічний розвиток має фактор економіко-географічного положення підприємств регіону щодо джерел сировини, транспортних магістралей, ринків збуту, палива тощо. Розглянутий чинник визначає ефективність розвитку економіки регіону. Велике значення у розвитку підприємств займають і фактори інформаційних ресурсів та комунікаційних систем, які дають уявлення про можливості найбільш ефективної соціально-економічної діяльності [38].

Отже, як показують проведені дослідження, існує безліч факторів та умов які впливають на соціально-економічну діяльність підприємств. Тому з метою забезпечення ефективної соціально-економічної політики підприємства необхідно контролювати вплив визначених чинників з метою забезпечення сталого розвитку та досягнення стратегічних цілей. Зокрема, важливо систематично моніторити і аналізувати цілісний вплив економічних, соціальних технічних та екологічних аспектів на соціально-економічний розвиток та функціонування підприємства.

Для цього необхідно розробляти комплексні стратегії, які враховують внутрішні та зовнішні чинники, використовуючи дані та аналіз для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Такий підхід дозволить підприємству гнучко реагувати на зміни в економічному оточенні та суспільстві, сприяючи оптимізації виробничих процесів та досягненню високих показників якості життя для працівників.

1.3 Методика дослідження соціально-економічного розвитку підприємства

У цілому процес аналізу ефективності діяльності підприємства повинен проводитись у певній послідовності. Для цього виокремлено наступні етапи: 1) визначення цілей аналізу; 2) збір інформації; 3) підбір методів діагностики; 4) розрахунок показників, що характеризують ефективність використання наявних ресурсів, виробничої, операційної, інвестиційної діяльності, оборотних і необоротних активів та зовнішньоекономічної діяльності; 5) формування узагальнюючих висновків щодо окремих показників діагностики; 6) виявлення резервів підвищення ефективності діяльності підприємства; 7) розробка управлінських рішень [39].

Проаналізувавши публікації [14,16,27,18,4], бачимо що автори пропонують різні підходи до оцінювання соціально-економічного розвитку.

Загалом ми можемо згрупувати їх у такі підходи як: стратегічний, показниковий, балансовий та інтегральний.

На наш погляд, комбінація цих підходів може надати комплексну картину соціально-економічного розвитку підприємства, дозволяючи керівництву приймати обґрунтовані рішення та визначати стратегічні напрямки.

Соціально-економічний розвиток має кількісні та якісні характеристики. Економічний бік соціально-економічного розвитку, як правило, оцінюють за допомогою коефіцієнтів й абсолютних величин, що відображають ефективність діяльності підприємства. Для оцінки соціальної складової більш доцільно

використовувати якісні показники, що обумовлено специфічністю об'єктів оцінки; має складну структуру, що обумовлює необхідність спеціальної методології обчислення.

Розглянемо показники та методи, які ми вважаємо доцільно використовувати для аналізу.

Прибуток є одним з найважливіших показників економічної ефективності діяльності підприємства. Він відображає кінцевий фінансовий результат діяльності підприємства за певний період часу (як правило, за рік). Прибуток має велике значення для підприємства, оскільки він є джерелом фінансування розвитку у тому числі і соціально-економічного підприємства, показником ефективності управління підприємством, показником конкурентоспроможності підприємства.

Прибуток є абсолютною величиною, яка показує загальну суму отриманого підприємством прибутку. Однак для оцінки ефективності діяльності підприємства важливо також враховувати показники прибутковості, такі як рентабельність продукції, рентабельність діяльності підприємства, рентабельність операційної діяльності, коефіцієнт покриття виробничих витрат.

Техніко-економічні показники є важливим інструментом для оцінки діяльності підприємства та прийняття управлінських рішень. Вони дозволяють визначити сильні та слабкі сторони підприємства, виявити резерви для підвищення ефективності виробництва та розробити заходи для їх реалізації.

На основі техніко-економічних показників підприємствами можемо зробити висновки про загальну ефективність роботи підприємства та зробити попередню оцінку як про його соціально-економічний розвиток, так і про його перспективи. Для цього аналізу ми розраховуємо такі показники як собівартість реалізованої продукції, що використовується для оцінки ефективності діяльності підприємства. Порівнюючи фактичну собівартість реалізованої продукції з плановою, підприємство може оцінити, наскільки ефективно воно використовує свої ресурси та як добре воно управляє своїми витратами.

Обсяг реалізованої продукції характеризує кількість продукції, яку підприємство продало за певний період часу. Обсяг реалізованої продукції впливає на такі показники, як виручка, прибуток, рентабельність та інші.

Фондовіддача характеризує ефективність використання основних засобів підприємства. Розрахунок фондовіддачі дозволяє підприємству оцінити ефективність їхнього використання, виявити технічні резерви підвищення ефективності виробництва, планувати інвестиції в основні засоби й оцінити ринкову вартість підприємства.

Продуктивність праці характеризує ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Розрахунок продуктивності праці дозволяє підприємству оцінити ефективність використання трудових ресурсів, виявити резерви підвищення ефективності виробництва, планувати чисельність працівників, оцінити витрати на оплату праці та проводити фінансовий аналіз.

Розрахунок валового прибутку дозволяє підприємству оцінити прибутковість своєї діяльності, виявити резерви підвищення прибутковості, планувати цінову політику, оцінити ефективність маркетингових кампаній.

Чистий прибуток характеризує прибутковість підприємства, визначає фінансовий результат його діяльності, допомагає оцінити ефективність управління підприємством, використовується для прийняття управлінських рішень та фінансового аналізу.

Для більш глибокого аналізу ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» проведемо розрахунок показників майнового стану. Для цього аналізу ми розраховуємо такі показники як коефіцієнт зносу основних засобів, коефіцієнт придатності, коефіцієнт оновлення, коефіцієнт вибуття, коефіцієнт приросту. Одним із головних прийомів аналізу є порівняння. Порівняння як спосіб дослідження здійснюється через зіставлення одного показника (невідомого) з іншими (відомими) з метою визначення спільних рис або розбіжностей між ними. Аналіз динаміки показників дає можливість виявляти і досліджувати закономірності та тенденції розвитку явищ [11].

В економічному аналізі велике значення відіграють графічні способи, особливою рисою яких є їхня наочність, що значно спрощує процес доведення результатів економічного аналізу до широкого кола працівників. [14].

Метод групування в даній роботі буде використано для виділення соціально-економічних типів явищ; вивчення структури та структурних змін економічних явищ, виявлення взаємозв'язку між процесами, що вивчаються.

Для прогнозування аналізованих показників буде використано метод екстраполяції.

В економіці кожній показник, кожне явище залежить від великої кількості факторів, які діють одночасно. Іншими словами, економічні явища характеризуються багатомірною системою різноманітних факторів. Часто їм властиві такі риси, як випадковість, зв'язок між явищами носить ймовірний характер. У цьому випадку для виявлення тісноти зв'язку і взаємозв'язку показників та факторів застосовують методи кореляційно-регресійного аналізу.

Перевага цих методів полягає в тому, що за їхньою допомогою можна кількісно оцінити ступінь впливу факторів, які пов'язані не функціонально, а кореляційно.

Кореляційний і регресійний аналіз дозволяє визначити залежність між факторами, а так само простежити вплив задіяних чинників.

Таким чином, для проведення аналізу соціально-економічного розвитку діяльності підприємств з видобування каменещебеневої продукції будемо використовувати вищенаведені показники і методик, які описані в даному розділі.

Висновки до розділу 1

Отже, соціально-економічний розвиток є складним процесом, який визначає ефективну зміну всієї соціально-економічної системи. Цей процес здійснюється через впровадження якісних та кількісних змін не тільки у сфері виробництва, розподілу та інвестицій для споживання, але також у сфері техніки та технології виробництва; способів управління; економічної політики; характеру та якості інститутів, або правил гри, в межах яких діє організація;

культурних уподобань та цінностей; суспільних відносин, що виникають у зв'язку з процесом відтворення; стану природного середовища.

У результаті проведених досліджень визначено безліч факторів та умов, які впливають на соціально-економічну діяльність підприємств. З метою реалізації ефективної соціально-економічної політики підприємства важливо контролювати вплив цих чинників, спрямований на досягнення соціально-економічного розвитку та стратегічних цілей. Зокрема, значущим є систематичний моніторинг і аналіз інтегрованого впливу економічних, соціальних, технічних та екологічних аспектів на соціально-економічний розвиток та функціонування підприємства. Для досягнення цієї мети необхідно розробляти комплексні стратегії, які враховують вплив як внутрішніх, так і зовнішніх чинників, використовуючи дані та аналіз для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Такий підхід забезпечить підприємству гнучкість у реагуванні на зміни в економічному оточенні та суспільстві, сприяючи оптимізації виробничих процесів та покращенню якості життя для працівників.

Запропонована нами методика дослідження соціально-економічного розвитку підприємства включає якісні та кількісні характеристики. Економічні аспекти соціально-економічного розвитку зазвичай оцінюються за допомогою коефіцієнтів та абсолютних величин, що відображають ефективність підприємства. Для оцінки соціальної складової важливіше використовувати якісні показники, що обумовлено специфічністю об'єктів оцінки. Цей аспект має складну структуру, що вимагає спеціальної методології обчислення.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОБНИЦТВА КАМЕНЕЩЕБЕНЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ

2.1 Загальна характеристика Надвірнянського району

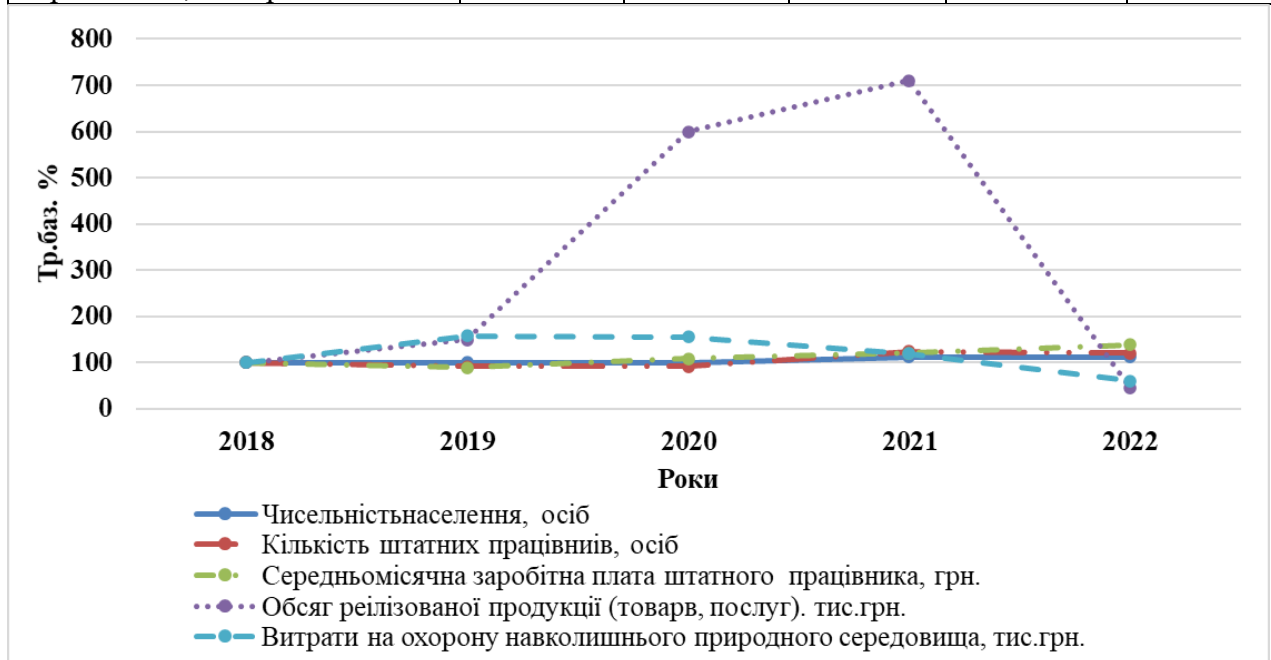
Надвірнянський район – один із 6 районів Івано-Франківської області. У складі Надвірнянського району 50 населених пунктів, у тому числі міста Надвірна та Яремче, 4 селища міського типу, 44 сільські населені пункти, які об'єднані у 8 територіальних громад. Чисельність наявного населення району на 1 січня 2021 року становила 129,9 тис. осіб або 9,5% чисельності населення області. Управліннями, відділами, службами районної державної адміністрації Надвірнянського району, органами місцевого самоврядування в звітному періоді вживались заходи щодо виконання програми соціально-економічного та культурного розвитку. Впродовж 2022 року Надвірнянський район став надійним та міцним тилом, перетворився на пункт допомоги захисникам України. Протягом 2022 року Надвірнянський район визначився як надійний та міцний опорний пункт, стаючи центром надання допомоги захисникам України. З моменту початку повномасштабного вторгнення, регулярно здійснюється відсилання військовим різноманітних необхідних матеріальних ресурсів, таких як автомобілі підвищеної прохідності, комплекти форм, дрони, тепловізори, рації, медикаменти, продукти харчування, паливо, генератори тощо. [41].

Проаналізуємо основні показники Надвірнянського району. Динаміка показників діяльності району наведена в таблиці 2.1 та подана на рисунку 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні показники Надвірнянського району. [38]

| Показник | Роки | | | | |
|---|-----------|-----------|----------|------------|-----------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Чисельність населення, осіб | 115087 | 114814 | 114439 | 128968 | 128617 |
| Кількість штатних працівників, осіб | 10293 | 9401 | 9369 | 12750 | 12435 |
| Середньомісячна заробітна плата штатного працівника, грн. | 10293 | 9150 | 11184 | 12365 | 14284 |
| Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг). тис.грн. | 2413966,9 | 3610930,4 | 14482566 | 17145203,7 | 1061872,3 |

| | | | | | |
|--|---------|---------|---------|-------|---------|
| Витрати на охорону навколишнього природного середовища, тис.грн. | 22990,9 | 36256,1 | 35606,6 | 27434 | 13820,4 |
|--|---------|---------|---------|-------|---------|



* Побудовано автором на основі [38]

Рисунок 2.1 – Динаміка основних показників Надвірнянського району.

Аналізуючи дані таблиці 2.1 та рисунку 2.1 можна сказати що:

Чисельність населення за аналізований період з 2018 по 2022 роки зростає на 13530 осіб, або на 11,76%. У 2019 році чисельність населення знизилась на 0,24%. 2020 рік відзначився також зниженням показника як порівняно з 2018 роком, так і відносно попереднього 2019 року. У відсотковому значенні це становить 0,56% та 0,33% відповідно. У 2021 році відбулось зростання чисельності населення на 12,06% відносно 2018 року та на 12,7% порівняно з попереднім 2020 роком. У 2021 році в районі народилося 1179 дітей, що на 3,6% більше, ніж у 2020 році, померло 1440 осіб, що на 10,5% менше, ніж у 2020 році. У 2021 році в район приїхало 2081 особа, що на 15,4% більше, ніж у 2020 році.

У 2022 році даний показник знизився на 0,27% порівняно з 2021 роком. У 2022 році в районі народилося 1056 дітей, що на 10,6% менше, ніж у 2021 році. У 2022 році в районі померло 1706 осіб, що на 18,4% більше, ніж у 2021 році. Виїхало 2345 осіб, що на 12,7% більше, ніж у 2021 році.

Війна в Україні є основною причиною зниження чисельності населення в Надвірнянському районі в 2022 році. З початком війни з району виїхало багато людей, у тому числі жінок і дітей. Крім того, війна призвела до погіршення економічної ситуації в районі, що також негативно впливає на чисельність населення.

Кількість штатних працівників за аналізовані роки зросла на 2142 особи, або на 20,81%. У 2019 та 2020 роках досліджуваний показник знизився на 8,67% і на 8,98% відносно 2018 року. Зниженню кількості штатних працівників у Надвірнянському районі в 2019 та 2020 роках сприяла економічна криза, викликана пандемією COVID-19, скорочення виробництва на підприємствах району, зменшення попиту на товари та послуги, що призвело до звільнень працівників.

У 2021 році кількість штатних працівників зросла на 23,87% порівняно з 2018 роком, та на 36,09% відносно попереднього 2020 року. Причини зростання кількості штатних працівників у Надвірнянському районі в 2021 році сприсинено відновленням економіки після пандемії COVID-19, зростання попиту на товари та послуги, що призвело до створення нових робочих місць.

У 2022 році відбувся спад показника на 2,47% порівняно з попереднім 2021 роком. Причини зниження кількості штатних працівників у Надвірнянському районі в 2022 році спричинено війною в Україні, погіршенням економічної ситуації в районі, скороченням виробництва на підприємствах району, зменшенням попиту на товари та послуги, що призвело до звільнень працівників.

Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника в районі за період з 2018 по 2022 роки демонструє тенденцію до зростання, проте з деякими коливаннями. Так у 2019 році заробітна плата зменшилась на 11,2% у порівнянні з 2018 роком. 2020 рік – відбулось зростання заробітної плати на 8,66% порівняно з 2018 роком та на 22,23% відносно з 2019 роком. 2021 і 2022 роки відзначилися зростанням на 20,13% та на 38,77% відносно 2018 року. Основні причини цих коливань можна розділити на дві категорії: економічні та політичні.

У період з 2018 по 2022 рік економіка області демонструвала позитивну динаміку, що сприяло зростанню заробітної плати. Але зростання цін на товари та послуги призводить до зменшення реальної вартості заробітної плати. У період з 2018 по 2022 рік інфляція в Україні становила в середньому 9,5% на рік, що призвело до зменшення реальної вартості заробітної плати.

З 2019 по 2021 роки *обсяг реалізованої промислової продукції* в Надвірнянському районі зріс на 610,25% порівняно з 2018 роком. У 2022 році обсяг реалізованої промислової продукції в Надвірнянському районі суттєво скоротився на 56,01% порівняно з 2018 роком. Це було обумовлено повномасштабним вторгненням росії в Україну, яке призвело до зупинки багатьох промислових підприємств та зниження попиту на промислову продукцію.

У 2019 та 2020 роках витрати на охорону навколишнього природного середовища в Надвірнянському районі зріс на 57,7% порівняно з попереднім 2018 роком. У 2021 році витрати на охорону навколишнього природного середовища скоротилися на 22,95% порівняно з 2020 роком. У 2022 році витрати на охорону навколишнього природного середовища скоротився на 39,89% порівняно з 2018 роком та на 49,62% відносно 2021 року. Причинами зростання витрат на охорону навколишнього природного середовища в Надвірнянському районі в 2019 та 2020 роках є реалізація природоохоронних проєктів, спрямованих на зменшення забруднення навколишнього середовища, запровадження нових технологій, що дозволяють знизити негативний вплив на довкілля, збільшення штрафів за порушення природоохоронного законодавства. Зниження витрат у 2022 році обумовлено повномасштабним вторгненням росії в Україну, яке призвело до зупинки багатьох підприємств та зниження попиту на українські товари на зовнішніх ринках.

Проаналізувавши основні показники Надвірнянського району, можемо провести співвідношення промислових підприємств по регіонах.

Так, як ми аналізуємо в роботі підприємство, яке розташовано в Надвірнянському регіоні визначимо частку промислових підприємств в даному регіоні в структурі Івано-Франківської області.

Таблиця 2.2 – Показники діяльності підприємств по районах за 2022 рік.

| | Кількість діючих підприємств, одиниць | Частка, % | Кількість зайнятих працівників, Осіб | Частка, % | Кількість найманих працівників, осіб | Частка, % | Витрати на оплату праці, тис.грн | Частка, % | Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), тис.грн. | Частка, % |
|---------------------------|---------------------------------------|-----------|--------------------------------------|-----------|--------------------------------------|-----------|----------------------------------|-----------|--|-----------|
| Івано-Франківська область | 7793 | 100 | 109923 | 100 | 107819 | 100 | 13550188 | 100 | 159044346 | 100 |
| Верховинський | 79 | 1,01 | 892 | 0,81 | 859 | 0,80 | 99810,6 | 0,74 | 290577,1 | 0,18 |
| Івано-Франківський | 5058 | 64,90 | 68777 | 62,57 | 67551 | 62,65 | 8502346,7 | 62,75 | 91509303 | 57,54 |
| Калузький | 1152 | 14,78 | 20957 | 19,07 | 20627 | 19,13 | 2918932,4 | 21,54 | 41259097 | 25,94 |
| Коломийський | 916 | 11,75 | 10599 | 9,64 | 10258 | 9,51 | 1041307,6 | 7,68 | 7676382,1 | 4,83 |
| Косівський | 207 | 2,66 | 2324 | 2,11 | 2236 | 2,07 | 225468,6 | 1,66 | 1163783,8 | 0,73 |
| Надвірнянський | 381 | 4,89 | 6374 | 5,80 | 6288 | 5,83 | 762322 | 5,63 | 17145204 | 10,78 |

**Сформовано автором на основі [31].*

Аналізуючи дані таблиці 2.2 – можна зробити висновок що частка діючих підприємств у Надвірнянському районі склала 381 одиницю, або 4,89% за рік. Частки показників «Кількість зайнятих працівників, осіб» та «Кількість найманих працівників, осіб» по Надвірнянському району становить 5,8% або 6374 особи та 5,83% або 6288 осіб відповідно, у складі Івано-Франківської області. Витрати на оплату праці по Надвірнянському району склала 5,63% або 762322 тис.грн. у складі Івано-Франківської області. Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг), тис.грн. по Надвірнянському району в структурі Івано-Франківської області склав 10,78% або 17145204 тис.грн.

В загальному в структурі Івано-Франківської області дані показники мають приблизно однакову частку.

Проаналізуємо частку реалізованої продукції ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» в структурі Надвірнянського району.

Таблиця 1.3 – Частка обсягу реалізованої продукції ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» в структурі Надвірнянського району, тис.грн.

| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|--------------|-----------|----------------|-----------|---------------|-----------|
| | Значення | Частка, % | Значення | Частка, % | Значення | Частка, % | Значення | Частка, % | Значення | Частка, % |
| Надвірнянський район | 24139 66,9 | 100 | 36109 30,4 | 100 | 1448 2566 | 100 | 17145 203,7 | 100 | 10618 72,3 | 100 |
| ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» | 24048 | 0,99 | 40855 | 1,13 | 3940 5 | 0,27 | 63915 | 0,37 | 48046 | 4,52 |

**Сформовано автором на основі [31].*

Проаналізувавши частку обсягу реалізованої продукції ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» у структурі Надвірнянського району бачимо що у 2018 році частка обсягу реалізованої продукції становила 0,99%. У 2019 році частка обсягу реалізованої продукції зросла на 0,14% і становила 1,13%. У 2020 році частка обсягу реалізованої продукції суттєво зменшилась до 0,27% що спричинено пандемією COVID-19 і зупинкою виробництва на підприємстві в зв'язку з карантинними обмеженнями.

У 2021 році частка реалізованої продукції дещо зросла і набула значення 0,37%. 2022 рік відзначився суттєвим зростанням частки обсягу реалізованої продукції ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» у структурі Надвірнянського району до 4,52%. Зростання частки підприємства пояснюється закриттям великої кількості підприємств, у зв'язку із невизначеною ситуацією, в наслідок військових дій та міграцією населення закордон.

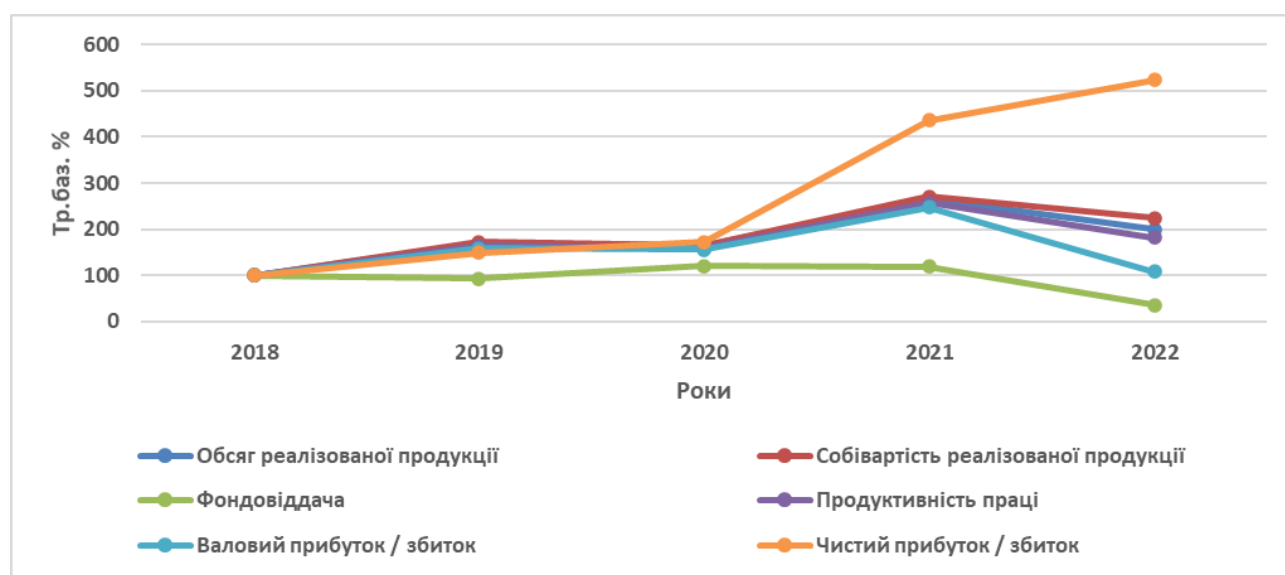
2.2 Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»

Проаналізуємо основні техніко-економічні показники діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати». Вихідні дані для розрахунку основних техніко-економічних показників досліджуваного підприємства приведені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Основні техніко-економічні показники діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

| Показник | Роки | | | | |
|--|---------|---------|--------|---------|---------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Обсяг реалізованої продукції, тис. грн | 24048 | 40855 | 39405 | 63915 | 48046 |
| Собівартість реалізованої продукції, тис грн | 19000 | 32808 | 31533 | 51435 | 42572 |
| Фондовіддача ОЗ, тис.грн/тис.грн | 2,51 | 2,34 | 3,04 | 3,00 | 0,90 |
| Продуктивність праці тис.грн./ос. | 375,75 | 619,02 | 597,05 | 968,41 | 686,37 |
| Валовий прибуток / збиток, тис. грн. | 5048 | 8047 | 7872 | 12480 | 5474 |
| Чистий прибуток / збиток, тис. грн. | 1154,00 | 1728,00 | 1988,0 | 5026,00 | 6043,00 |

* Розраховано автором на основі фінансової звітності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»



*Сформовано автором

Рисунок 2.2 – Динаміка основних техніко-економічних показників ТДВ
«Надвірнянський кар'єр Карпати»

Як видно з таблиці 2.2, *обсяг реалізованої продукції* зростав щороку, починаючи з 2018 року. Найбільше зростання було зафіксовано у 2021 році, коли приріст обсягу реалізованої продукції збільшився на 165,78% порівняно з базовим 2018 роком. Це спричинено збільшенням попиту на продукцію підприємства. У 2019 році приріст склав 69,89% відносно 2018 року. У 2020 році відбувся спад обсягу реалізованої продукції на 3,55% порівняно з 2019 роком, але відносно 2018 року значення було позитивним і становило 63,86%. У 2020 році частка обсягу реалізованої продукції суттєво зменшилась до 0,27% що спричинено пандемією COVID-19 і зупинкою виробництва на підприємстві в зв'язку з карантинними обмеженнями.

У 2022 році показник зріс на 99,79% відносно 2018 року, а порівняно з попереднім відбувся спад до 24,83% спричинений війною в Україні.

Собівартість реалізованої продукції на ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати» зростала щороку, починаючи з 2018 року. Найбільше зростання було зафіксовано у 2021 році, коли собівартість реалізованої продукції збільшилася на 32435 тис. грн. або на 163,11% порівняно з 2018 роком. У 2019 році зростання становило 13808 тис. грн. або на 72,67% порівняно з 2018 роком. 2020 рік відзначився зростанням показника на 65,96% або на 12533 тис.грн. відносно 2018року, та зниженням приросту на 3,89% порівняно з попереднім 2019 роком. У 2022 році відбулось зниження показника на 17,23% відносно попереднього року, а порівняно з 2018 роком собівартість реалізованої продукції зросла на 124,06%.

У 2021 році ціни на сировину та матеріали зросли на 15%, вартість енергоносіїв зросла на 10%, що призвело до збільшення собівартості реалізованої продукції. Однак, оскільки ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати» знаходиться у Івано-Франківській області, яка не є зоною активних бойових дій, вплив війни на собівартість продукції був опосередкованим і не призвів до значного зниження собівартості реалізованої продукції у 2022 році.

Фондовіддача ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати» зменшилась з 2,51 тис. грн у 2018 році до 0,9 тис. грн у 2022 році. Найбільший приріст фондівіддачі спостерігався у 2020 році (21,2%) порівняно з 2018 роком та (29,94%) порівняно з попереднім 2019 роком. Це зумовлено зменшенням вартості основних виробничих фондів. У 2019 році фондівіддача зменшилась на 6,72% порівняно з 2018 роком. У 2021 році приріст фондівіддачі становив 19,55% відносно 2018 року, а відносно 2020 року відбувся спад фондівіддачі на 1,36%. 2022 рік відзначився суттєвим зниженням показника як відносно 2018 року на 64,20% так і в порівнянні з 2021 роком на 70,05%. Суттєве зниження фондівіддачі в 2022 році пов'язане з війною в Україні, логістичними проблемами, зростанням цін на енергоносії, санкції проти росії.

Продуктивність праці ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати» протягом аналізованого періоду має нестабільну динаміку. У 2019 році продуктивність праці зросла на 64,74% , у 2020 році відбувся спад продуктивності праці на 3,55% відносно попереднього 2019 року. Це спричинено пандемією, вживанням карантинних заходів, економічною нестабільністю. У 2021 році відбулось суттєве зростання продуктивності праці на 62,2% відносно попереднього 2020 року. Підприємство провело ряд заходів для покращення організації праці, таких як раціональне розподілення робочих місць, забезпечення працівників необхідними інструментами і матеріалами, створення сприятливих умов праці. 2022 рік відзначився різким спадом продуктивності праці, на 29,12% порівняно з попереднім роком. Різке зниження продуктивності праці на ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати» у 2022 році можна пояснити комплексом негативних факторів, пов'язаних з війною в Україні, енергетичною кризою, зниженням попиту на продукцію, мобілізацією працівників і погіршенням психологічного клімату в колективі.

Валовий прибуток ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» за останні чотири роки має також нестабільну динаміку. Якщо порівняти валовий прибуток 2019 та 2020 років з 2018 роком, то можна побачити зростання на 59,41% та 55,94% відповідно. Це пов'язано з різними факторами, такими як зміна цін на

продукцію та зміна обсягів виробництва. Валовий прибуток у 2021 році зріс на 58,54% порівняно з 2020 роком, що свідчить про покращення фінансових результатів компанії. У 2022 році валовий прибуток суттєво знизився на 56,14% відносно попереднього року, та порівняно з 2018 роком зріс лише на 8,44%. Найбільший валовий прибуток був отриманий у 2021 році, а найменший - у 2018 році. Але якщо врахувати інфляцію, то картина змінюється. Реальний валовий прибуток компанії у 2022 році знизився ще більше. Якщо інфляція у 2022 році склала 10%, то реальний валовий прибуток компанії знизився на 66,14% (56,14% + 10%). Таким чином, з урахуванням інфляції, реальний валовий прибуток компанії у 2022 році був нижчим, ніж у 2018 році. Це означає, що компанія не змогла компенсувати зростання цін на товари та послуги зростанням обсягів продажів та підвищенням цін на свою продукцію.

Чистий прибуток мав тенденцію до зростання. Так за період 2018-2022 років приріст чистого прибутку на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" склав 423,66%.

ТДВ "Кар'єр Карпати" слід продовжувати оптимізувати витрати та шукати шляхи збільшення обсягів виробництва та продажів.

ТДВ "Кар'єр Карпати" є успішною компанією, яка демонструє стабільне зростання фінансових показників. Однак, у 2020 та 2022 роках компанія зіткнулася з деякими труднощами (пандемія, карантинні заходи, війна в Україні), що призвело до психологічної нестабільності працівників, що в свою чергу призвело до зменшення прибутку. Для того, щоб уникнути цих негативних наслідків, ТДВ "Кар'єр Карпати" повинно реалізувати наступні заходи:

- Проведення психологічних тренінгів для працівників.
- Організація психологічної допомоги працівникам.
- Створення сприятливого психологічного клімату в колективі.
- Підвищення мотивації працівників.
- Покращення умов праці.
- Підвищення заробітної плати працівників.

Реалізація цих заходів дозволить ТДВ "Кар'єр Карпати" подолати психологічну нестабільність працівників і вийти на новий рівень розвитку, що позитивно позначиться на прибутку компанії.

Тому у наступному пункті нашого дослідження проаналізуємо детальніше у першу чергу соціальну діяльність підприємства.

2.3 Аналіз соціальних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»

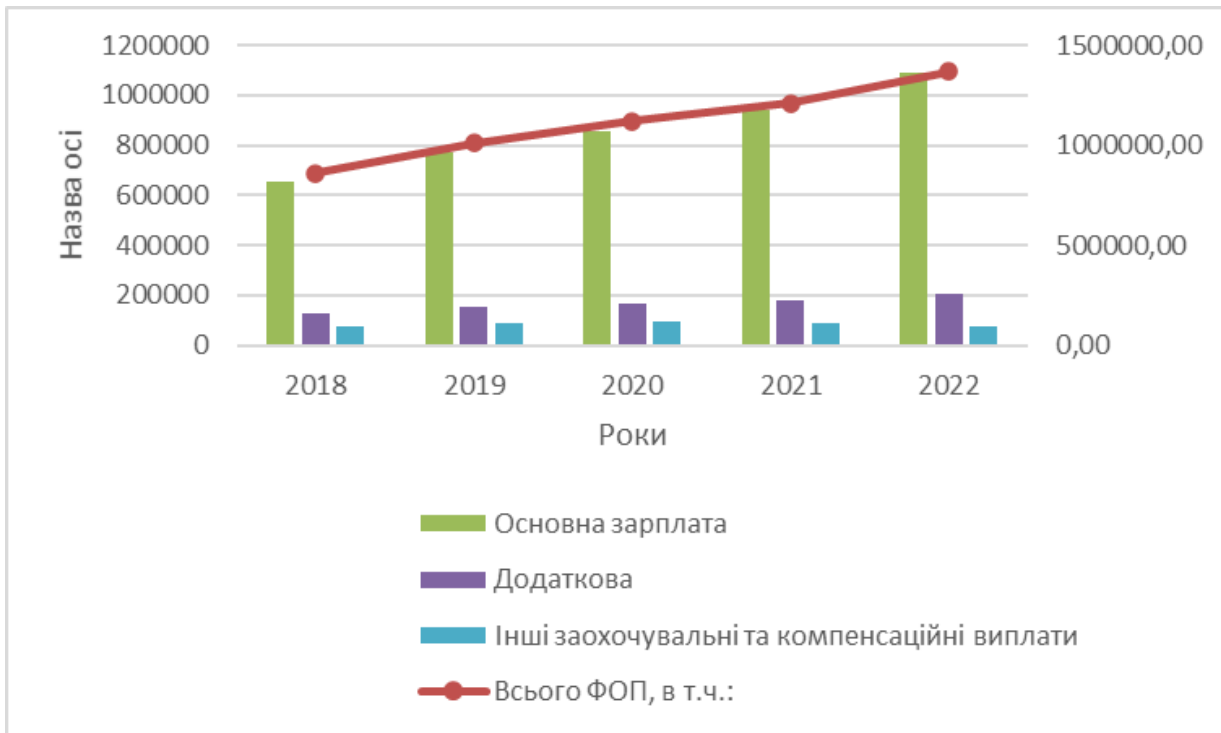
ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» є соціально відповідальним підприємством, яке піклується про своїх працівників та місцеві громади. Компанія створює безпечні та комфортні умови праці, забезпечує своїх працівників соціальним пакетом та можливостями для професійного розвитку. ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» також активно бере участь у соціальному партнерстві та благодійній діяльності.

Основою матеріального стимулювання працівників будь-якого підприємства є оплата праці. Тому в даному підрозділі магістерської роботи проаналізуємо фонд оплати праці та його структуру.

Таблиця 2.3 — Структура фонду оплати праці на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

| Назва показника | Роки | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-------------------------|-----------|
| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | Абс. значення тис. грн. | Частка, % | Абс. значення тис. грн. | Частка, % | Абс. значення тис. грн. | Частка, % | Абс. значення тис. грн. | Частка, % | Абс. значення тис. грн. | Частка, % |
| СОЧ | 64 | | 66 | | 66 | | 66 | | 70 | |
| Всього ФОП, в т.ч.: | 858673,66 | 100 | 1011482,35 | 100 | 1118539,97 | 100 | 1209745,17 | 100 | 1369094,34 | 100 |
| 1.Основна зарплата | 655168 | 76,30 | 773784 | 76,5 | 853446 | 76,3 | 939972 | 77,7 | 1088430 | 79,5 |
| 2.Додаткова | 128801,05 | 15,00 | 151722,35 | 15 | 167781,00 | 15 | 181461,78 | 15 | 205364,15 | 15 |
| 3.Інші заохочувальні та компенсац | 74704,61 | 8,70 | 85976,00 | 8,5 | 97312,98 | 8,7 | 88311,40 | 7,3 | 75300,19 | 5,5 |

*Сформовано автором



*Сформовано автором

Рисунок 2.3 — Структура фонду оплати праці на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

Проаналізувавши наведені дані, можна зробити висновок, фонд оплати праці на ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" зростає з кожним роком. У період 2018-2022 роки фонд оплати праці зріс на 65%. Це свідчить про те, що підприємство розвивається і збільшує свої доходи.

Основна зарплата також зростає з кожним роком, з 76,3% до 79,5% в структурі фонду оплати праці.

Додаткова зарплата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати також зростають з кожним роком, хоча темпи зростання не такі високі, як у основної заробітної плати.

Загалом, фонд оплати праці на ТДВ "Кар'єр Карпати" зростає з кожним роком. Зростання фонду оплати праці відбувалося за рахунок всіх складових крім інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які протягом п'яти років

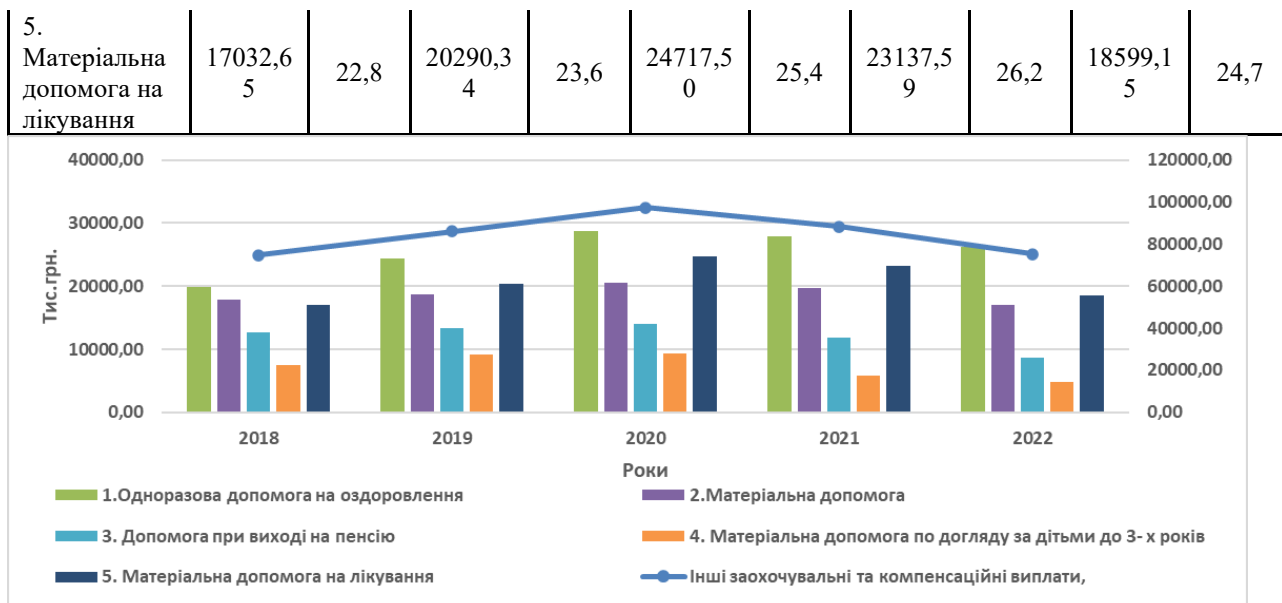
рівномірно знижуються. У структурі фонду оплати праці ці виплати знижуються від 8,7% до 5,5%, така ситуація впливає на соціальний пакет послуг. До складу цих виплат входять такі соціальні виплати як допомога на оздоровлення, матеріальна допомога, допомога при виході на пенсію, допомога по догляду за дітьми до трьох років та інші.

Щодо структури фонду оплати праці можна відзначити, що частка основної зарплати у загальній структурі ФОП становить близько 80%. Протягом аналізованого періоду спостерігається тенденція до збільшення частки основної зарплати. Частка додаткової зарплати залишається незмінною на рівні 15%.

Проаналізувавши фонд оплати праці в цілому зупинимося детальніше на такій його частині як інші заохочувальні та компенсаційні виплати, оскільки саме в цій частині фонду оплати праці відображені кошти, які підприємство витрачає на соціальне забезпечення трудового колективу. Дані для проведення аналізу представлені в наступній табл. 2.4.

Таблиця 2.4 — Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат на ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" *Сформовано автором

| Назва показника | Роки | | | | | | | | | |
|--|------------------------|-----------|------------------------|-----------|------------------------|-----------|------------------------|-----------|------------------------|-----------|
| | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
| | Абс. значення тис. грн | Частка, % | Абс. значення тис. грн | Частка, % | Абс. значення тис. грн | Частка, % | Абс. значення тис. грн | Частка, % | Абс. значення тис. грн | Частка, % |
| Інші заохочувальні та компенсаційні виплати, Всього | 74704,61 | 100 | 85976,00 | 100 | 97312,98 | 100 | 88311,40 | 100 | 75300,19 | 100 |
| 1. Одноразова допомога на оздоровлення | 19796,72 | 26,5 | 24417,18 | 28,4 | 28707,33 | 29,5 | 27906,40 | 31,6 | 26279,77 | 34,9 |
| 2. Матеріальна допомога | 17779,70 | 23,8 | 18656,79 | 21,7 | 20533,04 | 21,1 | 19693,44 | 22,3 | 17017,84 | 22,6 |
| 3. Допомога при виході на пенсію | 12625,08 | 16,9 | 13412,26 | 15,6 | 14013,07 | 14,4 | 11833,73 | 13,4 | 8584,22 | 11,4 |
| 4. Матеріальна допомога по догляду за дітьми до 3-х років | 7470,46 | 10 | 9199,43 | 10,7 | 9342,05 | 9,6 | 5740,24 | 6,5 | 4819,21 | 6,4 |



**Сформовано автором*

Рисунок 2.4 - Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

Проаналізувавши дані, з табл. 2.6 можна зробити висновки, проте що, у структурі найбільшу частку виплат займає Одноразова допомога на оздоровлення. У 2018 році становила 26,5% від загальної суми виплат, у 2022 році зросла до 34,9%. Одноразова допомога на оздоровлення зазвичай розраховується як відсоток від заробітної плати. Тому зростання зарплат призвело до зростання цієї допомоги. Фінансова ситуація підприємства покращилася за період з 2018 по 2022 рік, це дозволило підприємству збільшити розмір одноразової допомоги на оздоровлення.

Матеріальна допомога. У 2018 році становила 23,8%, у 2022 році знизилася до 22,6%. Займає другу за величиною частку серед усіх видів виплат. В цей показник входить регулярна матеріальна допомога, матеріальна допомога до свят. Допомога при виході на пенсію. У 2018 році становила 16,9%, у 2022 році знизилася до 11,4%. Матеріальна допомога по догляду за дітьми до 3-х років. У 2018 році становила 10%, у 2022 році знизилася до 6,4%. Матеріальна допомога на лікування. У 2018 році становила 22,8%, у 2022 році знизилася до 24,7%.

Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат змінюється з часом. Одноразова допомога на оздоровлення та матеріальна допомога є найбільш стабільними складовими цих виплат. Матеріальна допомога по догляду за дітьми до 3-х років, матеріальна допомога на лікування та допомога при виході на пенсію мають тенденцію до зниження своєї частки. Ці зміни пов'язані з економічною ситуацією, змінами в законодавстві та іншими факторами.

Соціальна політика підприємства це комплекс заходів, що проводяться з метою вирішення різноманітних соціально-побутових проблем працівників, мотивації персоналу та підвищення ефективності праці. У напрямку соціальної політики підприємство здійснює цілий ряд заходів:

- преміювання співробітників
- преміювання співробітників з нагоди ювілейних дат народження
- адміністрація підприємства надає додаткові оплачувані відпустки за сімейними обставинами з нагоди одруження, при народженні дитини, на поховання близьких родичів
- надається одноразова грошова допомога працівникам у зв'язку із сімейними обставинами.

З метою зміцнення фізичного та психологічного стану здоров'я кожного працівника, підприємство в силу своїх можливостей здійснює наступні заходи:

- сприяє у придбанні путівок
- забезпечує структурні підрозділи підприємства аптечками першої допомоги;
- здійснює систематичний контроль за дотриманням законодавства про працю.

Виконання соціальних обов'язків важливий крок для збереження та розвитку бізнесу в сучасних умовах, тому наше підприємство і надалі продовжуватиме реалізацію своєї соціальної політики, спрямовуючи її на покращення умов праці та відпочинку співробітників, на вирішення важливих

соціальних проблем, а також на підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому. У зв'язку з війною, важливо активно контролювати емоційний стан працівників, щоб забезпечити їхню психологічну стійкість та ефективність у професійній діяльності.

2.3 Аналіз майнового стану та рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати»

Ефективність діяльності підприємства характеризується як абсолютними, так і відносними показниками. Абсолютні показники ефективності діяльності відображають обсяг прибутку, отриманого підприємством за певний період часу. Відносні показники ефективності діяльності характеризують віддачу від використаних ресурсів та авансованого капіталу.

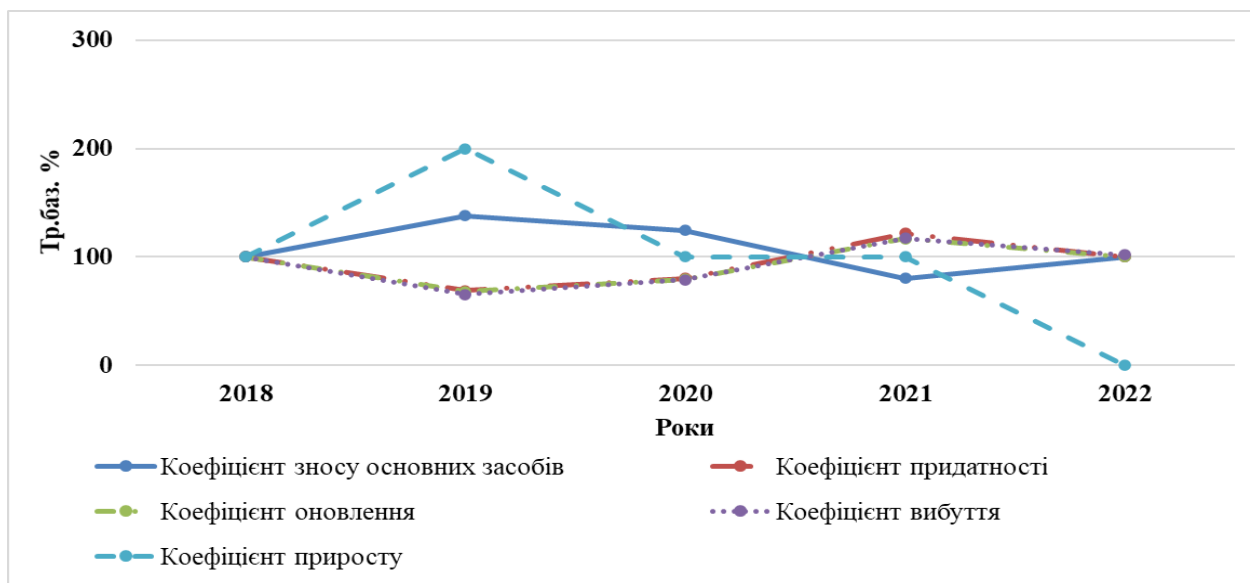
Таблиця 2.5 – Показники майнового стану ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

| Показник | Роки | | | | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Коефіцієнт зносу основних засобів | 0,45 | 0,62 | 0,56 | 0,36 | 0,45 |
| Коефіцієнт придатності | 0,55 | 0,38 | 0,44 | 0,67 | 0,55 |
| Коефіцієнт оновлення | 0,53 | 0,36 | 0,42 | 0,62 | 0,53 |
| Коефіцієнт вибуття | 0,52 | 0,34 | 0,41 | 0,61 | 0,53 |
| Коефіцієнт приросту | 0,01 | 0,02 | 0,01 | 0,01 | 0 |

* Розраховано автором на основі фінансової звітності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

У 2018 році коефіцієнт зносу становив 45%. Що означає, що майже половина основних засобів підприємства вже відпрацювала свій нормативний термін служби і потребує заміни. У 2019 коефіцієнт зносу зріс до 62%. Це високий коефіцієнт зносу основних засобів, пояснюється це тим, що більшість основних засобів підприємства вже відпрацювала свій нормативний термін служби і потребує заміни. Такий високий коефіцієнт зносу може призвести до зниження продуктивності праці, збільшення витрат на ремонт і технічне обслуговування, а також до підвищення ризику аварій. З 2020 по 2022 роки

коефіцієнт зносу мав тенденцію до зниження, від 56% до 45%. У 2021 році коефіцієнт набув найменшого значення за аналізовані роки (36%), це свідчить про модернізацію та оновлення основних засобів у даному році.



* Побудовано автором на основі розрахунків за фінансовою звітністю ТДВ «Надвірнянський кар'єр

Рисунком 2.5 - Показники майнового стану ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

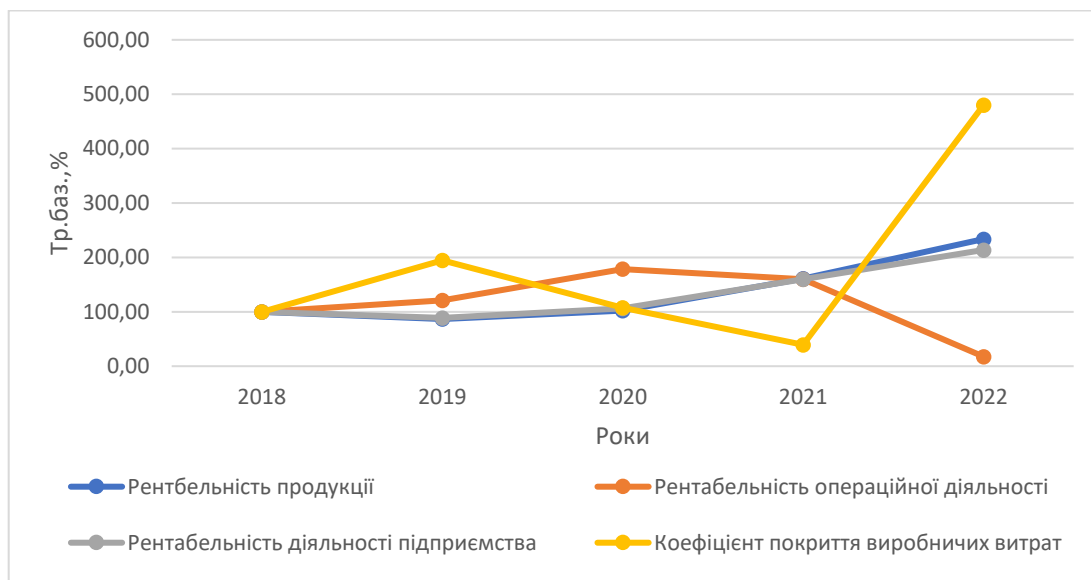
Коефіцієнт придатності за аналізований період має нестабільний характер. У 2019 році коефіцієнт придатності становив 38%, у 2020 році коефіцієнт дещо зріс і становив 44%. У 2021 році коефіцієнт придатності зріс до 67%, а вже у 2022 році знову відбувся спад показника до 55%. Цей показник напряму залежить від показника коефіцієнт зносу основних засобів. Коефіцієнт придатності показує, що основні засоби відповідають потребам і цілям підприємства в середній мірі.

Коефіцієнти оновлення, вибуття мають однакову тенденцію. Найменше значення показників було у 2019 році (34%, 36%), найбільше у 2021 році (61%, 62%).

Зростання коефіцієнта приросту є важливим показником розвитку підприємства. Воно свідчить про те, що підприємство розширює свою діяльність, впроваджує нові технології та збільшує свої виробничі потужності., але у 2022 році коефіцієнт приросту мав нульове значення, це обумовлено тим, що

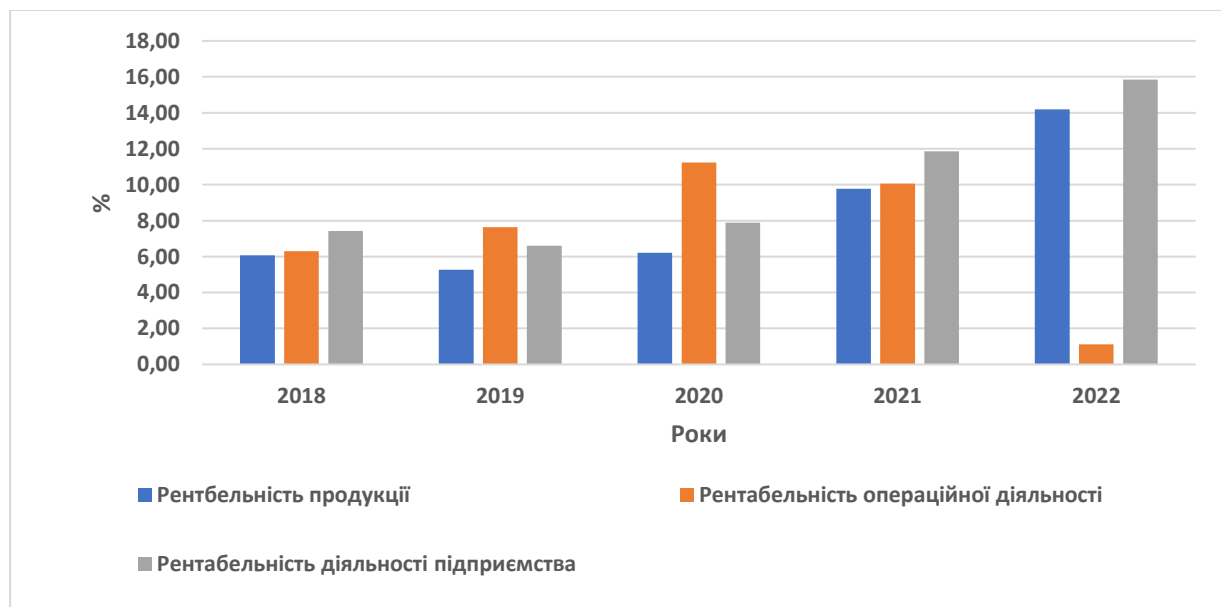
підприємство здійснювало інвестиції в основні засоби, але їх сума дорівнює сумі амортизації та ліквідації основних засобів.

Ефективність діяльності ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" оцінимо на основі показників рентабельності (Додаток В). Графічно результати аналізу представлені на рис. 2.6.



**Сформовано автором*

Рисунок 2.6 – Динаміка показників рентабельності ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати"



**Сформовано автором*

Рисунок 2.7 – Показники рентабельності ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати"

Діяльність ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" є рентабельною. В 2019 році рентабельність продукції зменшилася у порівнянні з 2018 р. на 13,28% причиною цього було швидші темпи зростання собівартості продукції порівняно з темпами збільшення доходів від її реалізації. З 2020 по 2022 роки темпи приросту рентабельності продукції становили від 17,89% у 2020 році до 45,27% у 2022 році. Найбільше зростання рентабельності продукції спостерігалось в 2021 і 2022 роках. Це означає, що підприємство ставало все більш ефективним у виробництві продукції.

Ефективність операційної діяльності в різні періоди часу на ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" має певні відмінності. Зокрема, у 2019 та 2020 роках забезпечувала стабільну ефективність операційної діяльності на рівні відповідно 7,63% та 11,23%. Завдяки суттєвому покращенню фінансового результату від операційної діяльності у 2021 році рентабельність операційної діяльності також зросла до рівня 10,05% порівняно з 2018 роком. ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" у 2022 р. не забезпечив ефективності операційної діяльності. Для підвищення ефективності операційної діяльності підприємство може вжити таких заходів ,як зниження операційних витрат, збільшення обсягів продажу, підвищення цін на продукцію, впровадження нових технологій.

Рівень ефективності діяльності підприємства має стійку тенденцію до зростання. За досліджуваний період рентабельність діяльності підприємства зросла з 7,42% до 15,85%. Щорічний приріст цього показника у 2020 році склав 6,31%, а у 2021 році 59,91% відносно базового 2018 року. У 2022 році рентабельність діяльності підприємства зросла на 113,7% порівняно з 2018 роком та на 33,64% відносно з попереднім роком. Зростання рентабельності діяльності підприємства є позитивним явищем, яке свідчить про те, що підприємство ефективно використовує свої ресурси та отримує все більше прибутку з кожної гривні, витраченої на виробництво та продаж продукції.

Таким чином, розраховані показники показують, що досліджуване підприємство достатньо ефективно використовує засоби, спожиті в процесі

виробництва та здійснення інших видів діяльності, поступово виходячи на кращий рівень господарювання.

Для того щоб визначити тенденції зміни економічної ефективності, спрогнозуємо рентабельність ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" на 2023 рік.

Прогнозування виконаємо використовуючи функції програми Excel.

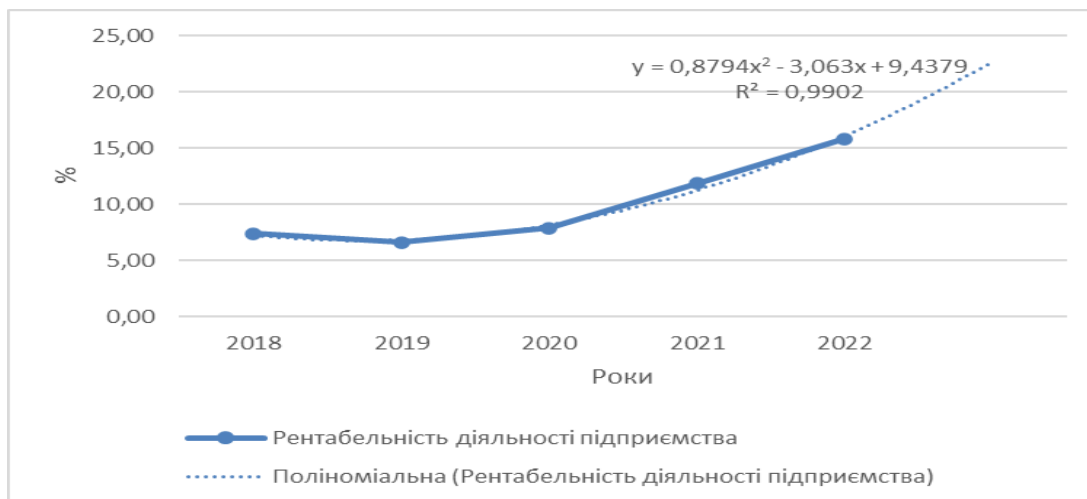


Рисунок 2.8 – Прогнозування рентабельності діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

Провівши розрахунки, ми обираємо поліноміальну лінію тренда для прогнозування, оскільки в цьому варіанті R^2 у найбільш наближений до 1.

$$U_{2023} = 0,8794 * 5^2 - 3,063 * 5 + 9,4379 = 16,11\%$$

У результаті проведеного прогнозування бачимо, що у 2023 р. у ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" очікується зростання рівня рентабельності діяльності підприємства до 16,11%, за умови дотримання тенденцій минулих років.

Для виявлення тісноти зв'язку між продуктивністю праці та відібраними в результаті логічного аналізу незалежних змінних використаємо кореляційно-регресійний аналіз. На основі детального якісного аналізу показників оцінки собівартості ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати" були відібрані наступні фактори – аргументи для дослідження впливу на продуктивність праці, грн/ос. (У) :

X_1 - середня заробітна плата працівника, грн.,

X_2 - коефіцієнт продуктивного часу, %,

X_3 - коефіцієнт механізації,%,

X_4 - витрати на соціальні пільги і гарантії, грн.,

X_5 - витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, грн.,

X_6 - коефіцієнт трудової дисципліни,%.

Відібрана для кореляційно-регресійного аналізу вихідна інформація представлена у вигляді матриці вихідних даних і використана для розрахунку на ЕОМ за допомогою програми *Excel*. Розрахунки проведені на основі фактичних даних 2019-2022 років.

Для оцінки достовірності вибраної для аналізу інформації необхідно проаналізувати статистичні характеристики незалежних змінних, які наведені в табл. 1 (Додаток В).

Як показують статистичні характеристики досліджуваних параметрів, найбільші відмінності в значеннях незалежних змінних спостерігається в показника X_2 , (розмах варіації відповідно становить $X_2 - 18,12$).

Розрахований коефіцієнт парної і часткової кореляції, який дозволяє визначити зв'язок між Y та X_1 - X_6 , вказує на те, яка є залежність між незалежною та результуючою ознакою, пряма чи обернена, без впливу на Y інших детермінантів. Результати розрахунків приведено в табл. 2 (Додаток В).

Виходячи з отриманих результатів бачимо, що найбільший вплив на продуктивність праці у даному підприємстві чинять такі показники, як X_2 - коефіцієнт продуктивного часу; X_4 - витрати на соціальні пільги і гарантії; X_5 - витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, тому саме ці показники увійдуть у досліджуване рівняння для подальшого аналізу, і будуть використовуватись, як незалежні змінні. Для визначення кількісної зміни продуктивності праці під впливом детермінант X_2 , X_4 , X_5 – розрахуємо коефіцієнти регресії та їх довірчі

інтервали за допомогою ЕОМ, результати обчислень подані в табл. 4 (Додаток В).

Аналізуючи ці коефіцієнти, можна сказати що присутній прямий зв'язок між залежною змінною Y та незалежними змінними X_2, X_4, X_5 . Так, наприклад, при збільшенні коефіцієнта продуктивного часу на умовну 1-цю величина продуктивності праці збільшиться на 3,54%; при збільшенні витрати на соціальні пільги і гарантії на умовну 1- цю величина продуктивності праці зросте на 0,006 тис.грн./ос. Так при збільшенні витрати на підготовку і перепідготовку кадрів на 1-ну умовну одиницю, продуктивності праці зменшиться на 0,07 тис.грн./ос.

Отже, кінцева економіко-математична модель матиме вигляд :

$$Y=69,887+3,546*X_2+0,006*X_4-0,073*X_5$$

Коефіцієнт множинної кореляції рівний 0,993. Це вказує на те, що незалежні змінні мають значний вплив на результуючу ознаку. (присутній значний зв'язок).

Для визначення резервів зростання продуктивності праці за рахунок факторів, які ввійшли в модель, слід провести економічну інтерпретацію, причому за оптимальні слід прийняти останні значення четвертого кварталу 2022 року. Аналізуючи проведені розрахунки можна зробити наступний висновок, що X_2 – якщо коефіцієнт продуктивного часу досягне оптимального значення (1,9), то Y зросте на 4,11%, X_4 – коефіцієнт витрат на соціальні пільги і гарантії оптимального значення (0,44), тоді Y зросте на 0,026%, якщо X_5 – витрати на підготовку і перепідготовку кадрів досягне оптимального значення (1,5) , то Y зменшиться на 0,058%.

У загальному можна сказати, що при досягненні X_2, X_4, X_5 оптимальних значень в 4 кварталі 2022 року показник продуктивності праці міг би збільшитись майже до 442,1 тис. грн./ос.

Висновок до розділу 2

Отже, товариство з обмеженою відповідальністю «Надвірнянський кар'єр Карпати» є успішним підприємством, яке демонструє стабільний ріст фінансових показників. Проте, у 2020 та 2022 роках компанія зіткнулася з викликами, такими як пандемія, карантинні заходи та війна в Україні, що призвело до певної психологічної нестабільності серед працівників і, відповідно, до зниження прибутку.

Соціальна політика досліджуваного підприємства представляє собою комплекс заходів, спрямованих на вирішення різноманітних соціально-побутових проблем працівників, підвищення мотивації персоналу та підвищення ефективності праці. Ця політика включає такі заходи, як преміювання працівників, відзначення ювілейних дат, надання додаткових оплачуваних відпусток у сімейних обставинах та інші. Окрім того, підприємство сприяє у придбанні путівок, забезпечує аптечки першої допомоги та контролює дотримання законодавства про працю для підтримання фізичного та психологічного здоров'я працівників.

Проведений аналіз показників дозволив нам отримати певну картину фінансового та економічного стану підприємства та визначити, що ефективність діяльності підприємства проявляє стабільну тенденцію до підвищення протягом досліджуваного періоду. За вказаний часовий проміжок рентабельність підприємства зростає. Ріст рентабельності свідчить про те, що підприємство ефективно використовує свої ресурси, отримуючи зростаючий прибуток з кожної витраченої на виробництво та продаж продукції гривні. Отже, обчислені показники підтверджують, що вивчене підприємство вдається ефективно управляти ресурсами, витраченими на виробництво та інші види діяльності, та поступово піднімається на вищий рівень управління. Результати даного аналізу будуть використані для розробки стратегій подальшого розвитку та вдосконалення управлінських рішень на досліджуваному підприємстві у наступному розділі.

Проведені розрахунки кореляційно-регресійного аналізу показали, що X_2 – якщо коефіцієнт продуктивного часу досягне оптимального значення (1,9) то Y зросте на 4,11%, X_4 – коефіцієнт витрат на соціальні пільги і гарантії оптимального значення (0,44), тоді Y зросте на 0,026%, якщо X_5 – витрати на підготовку і перепідготовку кадрів досягне оптимального значення (1,5) , то Y зменшиться на 0,058%.

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ НАПРЯМІВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТДВ «НАДВІРНЯНСЬКИЙ КАР'ЄР КАРПАТИ».

3.1. Етапи управління соціально-економічним розвитком підприємства та обґрунтування перспективних напрямів.

Неможливо досягти ефективного результату діяльності підприємства без ефективної системи управління соціально-економічним розвитком, включаючи програми розвитку, методи, технології та механізми реалізації. Ключовим аспектом залишається визначення компонентів соціально-економічного розвитку підприємства.

Зокрема важливо, щоб управління розвитком підприємства включало такі етапи: оцінювання конкурентного статусу, вибір напрямків соціально-економічного розвитку, а також планування та регулювання цього розвитку.

Виконання чотирьох етапів управління соціально-економічним розвитком підприємства є постійним циклічним процесом для досягнення довгострокового вдосконалення. Схематично цей процес зобразимо на рисунку 3.1.



**Сформовано автором*

Рисунок 3.1 – Етапи управління соціально-економічним розвитком.

Зосередимо свою увагу на стратегічних напрямках. Для покращення соціальної політики на підприємстві ми виділили такі основні напрями (рис.3.2).



**Сформовано автором*

Рисунок 3.2 – Напрями соціального розвитку підприємства

Як показав проведений аналіз на підприємстві зростання технологічності та конкурентоспроможності стає все більшим пріоритетом, що вимагає від підприємства оновлювати свою техніку та запроваджувати новітні технології, тому ми вважаємо, що запровадження програм професійного розвитку та навчання для працівників дасть можливість підвищити їхні навички та кваліфікацію.

На сьогодні існує багато інформаційних ресурсів, які дозволяють працівникам самостійно підвищувати свою кваліфікацію. Однак деякі з них є дорогавартісними. Тому ми пропонуємо надання фінансової підтримки для участі працівників у курсах та тренінгах для розвитку їхніх професійних компетенцій. Також значна кількість працівників виявляє бажання поєднувати роботу і навчання, тобто здобувати практичні навички на робочому місці. Тому надання можливостей для кар'єрного зростання та підвищення кваліфікації в межах компанії без відриву від виробничого процесу може бути ще одним із напрямів підвищення кваліфікації працівників.

У сфері видобутку корисних копалин, де робота пов'язана з важкими умовами праці, дотримання високих стандартів безпеки стає важливою

передумовою для забезпечення продуктивності та зниження ризику виникнення аварійних ситуацій. Забезпечення безпечних робочих умов та надання необхідного обладнання для забезпечення безпеки працівників є одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного забезпечення роботи персоналу. Тому організація регулярних тренінгів з питань безпеки та надання медичних послуг для підтримання здоров'я працівників, ми вважаємо, також є стратегічно важливою ініціативою для досліджуваного підприємства, спрямованою на підвищення освіченості персоналу щодо безпекових норм та стандартів, а також забезпечення їхнього фізичного та психологічного благополуччя на робочому місці.

Окрім того, введення конкурентоспроможних соціальних пакетів, які включають медичне страхування, відпустки, пенсійні програми та інші соціальні вигоди дасть можливість забезпечити працівнику впевненість у майбутньому

Ще одним соціальним напрямом є створення програм допомоги працівникам у вирішенні життєвих труднощів, таких як житло та освіта.

Також до мотиваційних напрямів слід віднести впровадження системи преміювання та стимулювання для працівників, які виявляють високу продуктивність та відзначаються відмінними результатами.

Не менш важливим мотивом є забезпечення участі працівників у прийнятті рішень через створення механізмів зворотного зв'язку та участі у внутрішніх обговореннях. Тому ми пропонуємо створення системи внутрішнього управління, яка враховує думку працівників та залучає їх до розробки стратегій підприємства.

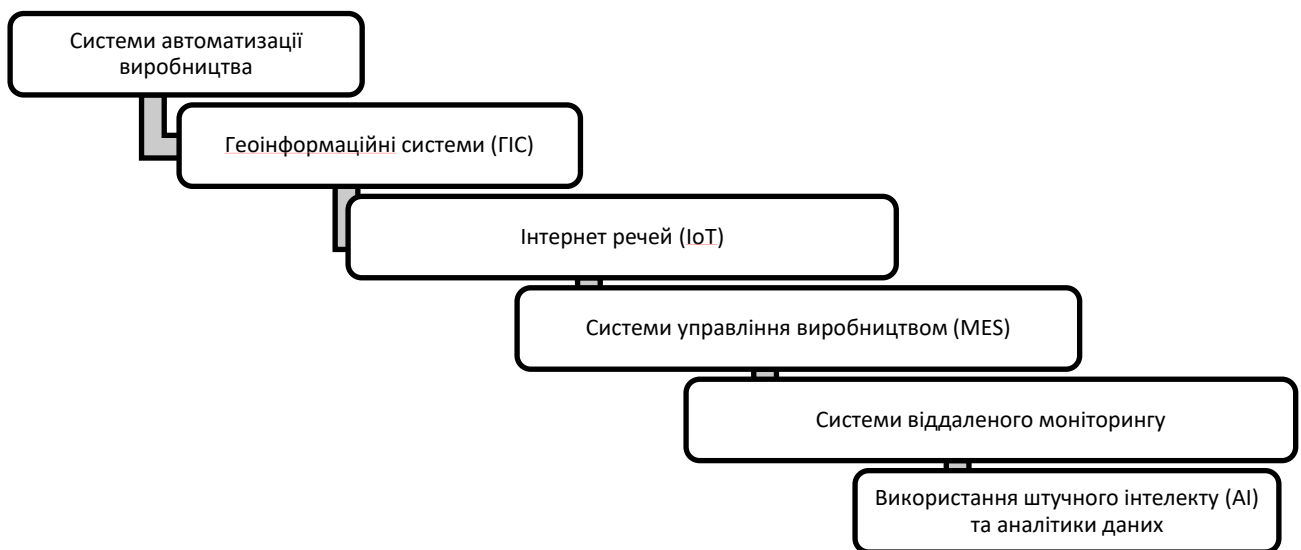
На сьогодні підприємства активно прагнуть впровадити ІТ-технології, розуміючи, що це ключовий фактор для підвищення ефективності виробничих процесів та забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Інтеграція сучасних інформаційних рішень стає стратегічним напрямком для бізнесу, спрямованим на вдосконалення операцій та забезпечення інноваційного розвитку. Використання сучасних технологій дозволяє оптимізувати та автоматизувати виробничі процеси, що призводить до підвищення

продуктивності та зниження витрат. Окрім того ІТ-технології дозволяють швидше адаптуватися до змін на ринку, реагувати на попит та тенденції, що є ключовим для забезпечення конкурентоспроможності. Детальніше важливість розвитку та особливості ІТ-бізнесу в воєнний час представлено нами на конференції [27].

Впровадження інноваційних технологій дозволяє підвищити якість виробленої продукції, що стає важливим фактором при конкуренції на ринку.

Щодо досліджуваного підприємства, то інформаційні технології тут можуть бути впровадженні як з метою проведення аналітики та прийняття управлінських рішень, так і для оптимізації логістики, управління постачанням та моніторингу і оптимізації виробничих процесів.

Основні напрями ІТ-технологій, які ми пропонуємо для впровадження на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати», наведені на рисунку 3.3.



**Сформовано автором*

Рисунок 3.3 – Напрями ІТ-технологій для ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».

Забезпечити впровадження даних напрямів можливо шляхом впровадження таких технологій як:

1. Використання систем автоматизації для моніторингу та керування процесами видобутку та обробки матеріалів.
2. Впровадження автоматизованих систем управління та контролю за експлуатацією обладнання.
3. Застосування ГІС для візуалізації та аналізу географічних даних, що допомагає в оптимізації локалізації кар'єру та плануванні видобутку.
4. Використання ГІС для моніторингу впливу видобутку на навколишнє середовище.
5. Встановлення сенсорів на обладнанні для моніторингу та збору даних щодо стану обладнання, температури, вологості та інших параметрів.
6. Застосування ІоТ для віддаленого моніторингу та діагностики елементів устаткування.
7. Впровадження MES для оптимізації виробничих процесів, планування виробництва та відстеження обліку ресурсів.
8. Інтеграція MES з системами автоматизації та ERP для покращення управління підприємством.
9. Використання відеоспостереження та систем віддаленого моніторингу для забезпечення безпеки працівників та моніторингу видобувних об'єктів.
10. Застосування систем віддаленого моніторингу для ефективного контролю за виробничими процесами.
11. Впровадження систем прогнозування для оптимізації планування видобутку та ресурсів.
12. Використання аналітики даних для вдосконалення управлінських рішень та стратегій.

Ці технології можуть значно покращити ефективність та сталість операцій у ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати», сприяючи інноваціям та зниженню впливу на довкілля.

3.2. Впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».

Як вже зазначалось задля підвищення конкурентоспроможності та забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства дедалі частіше у своїй діяльності використовують ІТ-технології, що дозволяють ефективно впроваджувати та виконувати стандарти безпеки, що є важливим фактором для роботи працівників. Окрім того застосування ІТ-рішень для моніторингу та оптимізації виробничих процесів дозволяє підприємству зменшувати вплив на навколишнє середовище та дотримуватися сталих практик.

Під час проведення аналізу нами було виявлено, що ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» практично не використовує сучасні ІТ-технології. У своїй діяльності підприємство використовує тільки програмний продукт BAS-бухгалтерія, для ведення бухгалтерського обліку та планування діяльності. Однак уся інформація заноситься бухгалтерами та аналітиками вручну. Тому ми пропонуємо запровадження SCADA системи, яка дає можливість підвищувати ефективність та оптимізувати виробничі процеси, а також підвищує безпеку умов праці працівників та знижує небезпеку аварійних ситуацій.

На даний момент технологія SCADA (Supervisory Control And Data Acquisition – система диспетчерського управління та збору даних) визнана як найбільш перспективна для автоматизованого управління у різних сферах промисловості.

Протягом останніх десятиліть у світі значно зросло зацікавлення у розробці високоефективних і надійних систем диспетчерського управління та збору даних. З одного боку, це пов'язано із значним прогресом у сферах обчислювальної техніки, програмного забезпечення та телекомунікацій, що розширює можливості застосування автоматизованих систем.

З іншого боку, зростання інформаційних технологій, підвищення рівня автоматизації та перерозподіл функцій між людиною та обладнанням посилило проблеми взаємодії людина-оператор з системою управління. Аналіз аварій та

подій у промисловості та транспорті, багато з яких мали катастрофічні наслідки, свідчить, що якщо у 60-х роках ХХ століття помилка людини була причиною лише 20% інцидентів, то у 90-х роках ця частка зросла до 80%. З розвитком технологій та підвищенням надійності обладнання, людський фактор може стати ще більш значущим. [40]

SCADA система, розроблена компанією GEOVAR з Чехії, призначена для операційних систем Windows 7, Windows XP та Vista. Reliance є системою SCADA/HMI для візуалізації та управління технологічними процесами. Дані надходять у режимі реального часу з контролерів, які управляють процесами, і архівуються в базі даних. Вони також відображаються у графічному вигляді, у вигляді таблиць та/або графіків. Система Reliance може інтегруватися з іншими інформаційними системами, такими як MES (Manufacturing Execution System), ERP (Enterprise Resource Planning) та іншими. Вартість такого програмного продукту складає 34500 грн [41]

В передових країнах Заходу управління технологічними процесами на базі SCADA-систем стало практикою ще в 80-і роки ХХ століття. У СНД впровадження систем управління на основі SCADA відбулося дещо пізніше, у 90-і роки.

SCADA-системи особливо ефективні для автоматизації управління неперервними та розподіленими процесами. На сьогодні існує значна кількість компаній, які активно займаються розробкою та впровадженням SCADA-систем. Програмні продукти багатьох з цих компаній також доступні на нашому ринку [40].

На сьогодні даний програмний продукт впроваджений у багатьох галузях України, таких як електроенергетика, газотранспорт, телекомунікації, водозабір та постачання води тощо. Доцільність використання цієї системи розглянуто у працях [42,43,44].

SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) системи можна успішно використовувати у видобутку каміння, щебеню та піску для моніторингу та

керування виробничими процесами. Зокрема у ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» використовувати SCADA можна для:

1. Моніторингу та керування процесами, а саме SCADA може надавати операторам та інженерам в реальному часі важливі дані про параметри видобутку, такі як тиск, температура, рівень матеріалів тощо. Можливість віддаленого керування дозволяє ефективно реагувати на зміни у виробничому процесі та вносити корективи на відстані. Зокрема, системи SCADA можуть бути використані для відстеження стану та параметрів роботи різного виду обладнання, що використовується у видобутку, такого як конвеєри, дробарки, екскаватори і т.д.

2. Візуалізації процесів, а саме SCADA забезпечує візуальне відображення процесів на екрані монітора, що полегшує спостереження за роботою обладнання та дозволяє операторам швидко виявляти проблеми.

3. Використання SCADA дозволяє аналізувати ефективність виробничих ліній та вчасно вносити зміни для оптимізації роботи.

4. SCADA може використовувати алгоритми аналізу даних для виявлення поломки або проблеми з обладнанням, дозволяючи проводити попереджувальний ремонт та діагностику.

5. У подальшому розвитку цю систему можна інтегрувати з іншими системами, такими як системи планування ресурсів (ERP) чи системи управління підприємством (MES), щоб забезпечити єдність та синхронізацію процесів.

6. SCADA може вимірювати та візуалізувати споживання енергії та інших видів палива виробничими об'єктами, що дозволяє ефективно управляти ресурсами. Це можна робити навіть віддалено, зокрема автоматизувати подачу та вимкнення електроенергії, що використовується на підприємстві.

7. Забезпечити безпеку системи та фіксацію подій для аудиту й аналізу.

8. Використання SCADA дає можливість автоматично реагувати на аварійні ситуації та безпечно відключення обладнання у випадку потреби.

Розрахуємо капіталовкладення для запровадження даної системи. Вони включатимуть вартість самого програмного продукту, вартість необхідних

приладів і систем для автоматизації, монтажні роботи та пуско-налагоджувальні роботи. Складемо кошторис впровадження SCADA системи. Розрахунки зведемо у табл.3.1.

Таблиця 3.1 – Кошторис впровадження SCADA системи.

| Назва | Тип приладу | Кількість, шт | Вартість, грн | Загальна вартість, грн |
|---|---|---------------|--------------------------|------------------------|
| Програмне забезпечення Scada | | 1 | 34500 | 34500 |
| Контролер | ОВЕН ПЛК 100 | 1 | 6300 | 6300 |
| Датчик температури | AUTROL APT2100 | 3 | 12400 | 37200 |
| Вимірювальні сенсори | Rosemount 3051SFC | 5 | 75000 | 375000 |
| Електроприводи | Limitorque MX-40/84, Limitorque MX-20/84 | 2 2 | 150000 90000 | 300000 180000 |
| Шаровий клапан | Cameron T-31 | 2 | 95000 | 190000 |
| Підвищення кваліфікації та навчання інженера-оператора | | 1 | 30000 | 30000 |
| Вартість встановлення програмного продукту | | 1 | 30000 | 30000 |
| Інше обладнання | | | | 200000 |
| Вартість на монтаж обладнання для системи автоматизації становить 20% від вартості обладнання | | | $1323000 * 0,2 = 264600$ | 264600 |
| Вартість пуско-налагоджувальних робіт становить 50% від вартості монтажних робіт | | | $264600 * 0,5 = 132300$ | 132300 |
| Разом капіталовкладень | | | | 1779900 |

*Сформовано автором

Отже, загальна вартість капіталовкладень складе 1779,9 тис.грн.

Впровадження SCADA системи в видобутку може призвести до ряду економічних вигод та зекономлених витрат. А саме можна отримати економію на:

1. Оптимізації процесів. Забезпечення ефективного використання обладнання та матеріалів може призвести до зменшення витрат на паливе та електроенергію.

2. Попередженні поломок та зменшенні зупинок. Аналіз стану обладнання та попередження можливих поломок дозволяють уникнути довгих зупинок та зменшити витрати на ремонт та заміну деталей.

3. Ефективному управлінні робочим часом. Можливість віддаленого моніторингу та управління дозволяє підтримувати оптимальний режим роботи об'єктів та економити час.

4. Підвищенні виробничої потужності. За допомогою аналізу даних та оптимізації процесів можна досягти підвищення виробничої потужності, що може вплинути на економію масштабу.

5. Зменшенні витрат на енергію. Система SCADA може виявити енерговитратні процеси та допомогти у використанні енергії ефективніше.

6. Оптимізації витрат на сировину та матеріали. Можливість точного контролю за процесами дозволяє уникати перевитрат на сировину та матеріали.

7. Зменшенні ризиків та витрат на безпеку. Попередження аварій та непередбачених ситуацій може значно знизити ризики та витрати на відновлення після аварій.

8. Ефективному управлінні робочою силою. Можливість точно визначати робочі процеси дозволяє ефективніше використовувати робочу силу та зменшити витрати на непродуктивний час.

9. Логістиці та складському управлінні. Покращене управління запасами та складськими процесами може знизити затрати на утримання запасів та уникнення надмірних витрат.

Розрахуємо економічні вигоди.

Як вже зазначалось вище SCADA система може сприяти збільшенню ефективності та оптимізації виробничих процесів. Зокрема:

Вчасне виявлення проблем та аварійних ситуацій за допомогою системи SCADA скорочує час зупинок обладнання, що безпосередньо впливає на продуктивність. За проведеними дослідженнями продуктивність може зрости на 5%.

Розрахуємо зростання доходу підприємства у зв'язку із зростанням продуктивності:

$$48046 * 0,05 = 2402,3 \text{ тис.грн}$$

Також, дані, отримані з системи SCADA, допомагають у плануванні регулярного технічного обслуговування та уникненні непередбачених зупинок, що у свою чергу також збільшує продуктивність роботи обладнання.

За допомогою даної технології здійснюється кращий моніторинг та управління ресурсами, такими як паливо, енергія, вода, що дає можливість скоротити витрати на зазначені ресурси та призводить до їх більш ефективного використання. При цьому загальні витрати на ресурси знизяться на 3%.

Розрахуємо економію витрат на ресурсах:

$$7\,263 * 0,03 = 217,89 \text{ тис.грн}$$

Окрім того забезпечення автоматизації виробничих процесів дасть можливість вивільнити 4 працівників, а саме 1 робітника на дробильно-сортувальній установці, 1 робітника, що здійснює технічний огляд обладнання, 1 спеціаліста з екології, 2 фахівців з планової роботи та аналізу даних, один із них буде переведений на роботу оператора SCADA-системи.

Отже, загальна економія по заробітній платі з урахуванням відрахувань ЄСВ складе:

$$ЗП = (15000 * 1,22 + 12000 * 1,22 + 14000 * 1,22 + 18000 * 1,22) * 12 = 863760 \text{ грн}$$

Отже, загальна економія від впровадження даної пропозиції складе:
 $2402300 + 217890 + 863760 = 3483950 \text{ грн}$

Також аналіз даних допомагає у прогнозуванні потреб в сировині, матеріалах та інших ресурсах, що сприяє вчасному їх замовленню та постачанню

і цим самим підвищує маркетингову, логістичну діяльність підприємства та сприяє підвищенню задоволення потреб споживачів.

Окрім того функціонування системи позначиться ще на ряді факторів, які важко виразити кількісними показниками. До цих факторів можна віднести психологічний і соціальний фактор роботи, які визначені зростанням культури виробництва та покращенням умов праці.

Розрахуємо витрати на проведення автоматизації.

Амортизація обладнання нараховується прямолінійним методом, середній термін корисного використання обладнання складає 5 років:

$$1779900/5 = 355980 \text{ грн}$$

Річна заробітна плата інженера оператора з ЄСВ:

$$20000*1,22*12=292800 \text{ грн}$$

Щорічні витрати на обслуговування обладнання складають 4% від його вартості:

$$1779900*0,02= 711960 \text{ грн.}$$

Отже, загальні витрати складають: $711960+292800+355980= 1360740$ грн.

Прибуток від операційної діяльності зростає на: $3483950-1360740=2123210$ грн.

Чистий прибуток складе: $2123210*0,82=1741032$ грн.

Розрахуємо чисту теперішню вартість впровадження SCADA-системи.

Розрахунки обмежимо корисним терміном використання обладнання.

Грошовий потік складе: $1741032+276600=2017632$ грн.

$$NPV = \frac{2017632}{(1+0,12)^1} + \frac{2017632}{(1+0,12)^2} + \frac{2017632}{(1+0,12)^3} + \frac{2017632}{(1+0,12)^4} + \frac{2017632}{(1+0,12)^5} - 1779900 = 5493213 \text{ грн}$$

Отже, як показують проведені розрахунки, впровадження даного заходу є доцільним.

3.3. Впровадження фахівця з управління стресом та адаптації.

Ситуація в країні під час війни важко впливає на психо-емоційний стан працівників. Вони стикаються з такими проблемами як:

Стрес і тривожність. Постійна загроза війни, нестабільність та неспокій можуть викликати стрес та тривожність серед працівників, що може негативно впливати на їх робочу продуктивність та загальний самопочуття. Невизначеність майбутнього та страх перед можливими наслідками можуть створювати тривожні очікування серед працівників, утруднюючи їх зосередженість на роботі.

Труднощі у збереженні концентрації. Зростання рівня стресу може впливати на здатність працівників утримувати концентрацію на робочих завданнях, що може впливати на їхню продуктивність та результативність.

Втома та безсоння. Напруга та тривожність, а також сирени повітряної тривоги також створюють втоми та проблеми зі сном серед працівників, що може призвести до загального погіршення здоров'я та зниження робочої ефективності.

Потреба в психологічній підтримці. Продовження військової агресії викликає потребу у психологічній підтримці для працівників, які важко справляються зі стресом та емоційними труднощами.

Для полегшення цієї ситуації, пропонуємо розглядати можливість надання психологічної підтримки, створення сприятливого робочого середовища та регулярні обговорення емоційних станів працівників.

Таблиця 3.2 – Негативні характеристики роботи

| Характеристики роботи | Питома вага відповідей, % до кількості респондентів | Ранг |
|---|---|------|
| Напруженість у зв'язку із ситуацією у країні | 89,4 | 1 |
| Незадовільний стан устаткування | 40,1 | 2 |
| Висока стомлюваність | 38,5 | 3 |
| Неуважність адміністрації до потреб працівників | 22,2 | 4 |
| Слабка організація праці | 10,4 | 5 |

**Сформовано автором*

Щодо позитивних характеристик роботи, працівники відмітили наступні (таблиця 3.3).

Таблиця 3.3 – Позитивні характеристики роботи

| Характеристики роботи | Питома вага відповідей, % до кількості респондентів | Ранг |
|--------------------------------------|---|------|
| Добрі стосунки в колективі | 59,7 | 1 |
| Не треба побоюватись за робоче місце | 46,3 | 2 |
| Надаємо потрібні послуги | 42,4 | 3 |
| Подобається професія | 35,8 | 4 |
| Цікава робота | 22,7 | 5 |

**Сформовано автором*

Як бачимо, зберігаються такі мотиви праці, як задоволеність роботою, добрі стосунки у колективі, бажання підвищити кваліфікацію та інші. Сьогодні, отримуючи низьку зарплату, але виконуючи корисну роботу, відчуваючи повагу в колективі, в якому існують добрі стосунки, працівник цінує своє робоче місце. Результати опитування свідчать, що працівники підприємства відчують потребу своєї роботи її цінність, однак більшість з них занепокоєні сьогоденішньою ситуацією та стабільністю роботи.

Проведений аналіз психо-емоційного стану колективу ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» показав певні моменти, які потребують уваги та подальших вдосконалень, зокрема необхідність психологічної підтримки персоналу для усунення фрустраторів та налагодження ефективної роботи. Фрустратори впливають на регулювання трудової поведінки, спрямовуючи зусилля на усунення незадоволення, розчарувань та інших негативних емоцій. Наприклад, невідгідні умови праці можуть спонукати людину до зміни виду діяльності. У таких випадках важливу роль у стимулюванні мотивації відіграє усунення негативних факторів виробництва та створення сприятливих умов праці. Конфліктні ситуації в групі, напружені міжособистісні відносини, тривалість робочого дня і інші аспекти можуть також впливати на поведінку та наміри особи.

З іншого боку, підвищення престижу професії, професійний ріст, створення привабливого іміджу та комфортних умов праці можуть створити значущий мотиваційний ефект.

Працюючи, людина витрачає не лише зусилля на досягнення результатів праці, а й реагує на умови праці. Раціональне управління робочим часом, встановлення ефективних режимів праці і відпочинку, а також дотримання нормативів є важливими аспектами.

У ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» робочий тиждень складає п'ять робочих днів з двома вихідними. Тривалість робочого дня та перерва на обід регламентовані законодавством. Професійні графіки змін для працівників цього підприємства розробляються так, щоб забезпечити ефективну роботу та відпочинок.

Однак важливо наголосити на тому, що забезпечення безпеки та здоров'я працівників повинно бути належною турботою адміністрації підприємства. Підтримка фізичного та психологічного благополуччя працівників через усунення фрустраторів та створення комфортних умов праці може позитивно вплинути на їхню продуктивність та задоволеність роботою.

На основі досліджень встановлено, що в результаті створення на підприємств посади фахівця з управління стресом та адаптацією посилюється мотивація до праці, що знаходить своє відображення на показнику продуктивності праці, який зростає на 10-12%. Зростання продуктивності праці веде до збільшення обсягу виконаних робіт та наданих послуг, відповідно й до збільшення прибутку.

Розглянемо, як запропонований захід вплине на результати діяльності підприємства. У таблиці 3.4 наведені вихідні дані для розрахунку економічного ефекту від його впровадження.

Таблиця 3.4 – Вихідні дані

| Показники | Кількість |
|---|-----------|
| Посадовий оклад фахівця з мотиваційного моніторингу, грн. | 20000 |
| Премії, % | 15 |
| Відрахування на соціальну сферу, % | 22 |
| Ріст продуктивності праці, % | 10 |
| Збільшення прибутку, грн. | 404300 |
| Витрати на організацію робочого місяця | 35000 |

**Сформовано автором*

Розрахунок економічного ефекту.

1. Витрати підприємства на запровадження посади фахівця з управління стресом та адаптацією, грн.:

$$(20000+20000*0,15)* 12=276000$$

2.Збільшення відрахувань на соціальні заходи, грн.:

$$276000*0,22=60720 \text{ грн}$$

3.Річний економічний ефект, грн.

$$404300-276000-60720-35000=32580 \text{ грн.}$$

Отже, в результаті впровадження на підприємстві посади фахівця з управління стресами та адаптацією, приведе до збільшення прибутку на 32,6 тис.грн.

Висновок до розділу 3.

Підсумовуючи інформацію розділу 3 слід відзначити, що для забезпечення ефективності та конкурентоспроможності будь-якого підприємства важливо, здійснювати управління соціально-економічним розвитком включало, якеможна поділити на такі етапи: оцінювання конкурентного статусу, вибір напрямків соціально-економічного розвитку, а також планування та регулювання цього розвитку.

Зокрема, для покращення соціальної політики на підприємстві ми виділили такі основні напрями: професійний розвиток; безпека та охорона здоров'я, соціальний пакет, стимулюючі програми, участь у прийнятті рішень.

На сьогодні підприємства активно прагнуть впровадити ІТ-технології, розуміючи, що це ключовий фактор для підвищення ефективності виробничих процесів та забезпечення конкурентоспроможності на ринку.

Щодо досліджуваного підприємства, то інформаційні технології тут можуть бути впровадженні як з метою проведення аналітики та прийняття управлінських рішень, так і для оптимізації логістики, управління постачанням та моніторингу і оптимізації виробничих процесів.

Основні напрями ІТ-технологій, які ми пропонуємо для впровадження на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» це використання систем автоматизації для моніторингу, керування та контролю процесами видобутку та обробки матеріалів, застосування ГІС для візуалізації та аналізу географічних даних, що допомагає в оптимізації локалізації кар'єру та плануванні видобутку, встановлення сенсорів на обладнанні для моніторингу та збору даних щодо стану обладнання, температури, вологості та інших параметрів, використання відеоспостереження та систем віддаленого моніторингу для забезпечення безпеки працівників та моніторингу видобувних об'єктів тощо.

Ці технології можуть значно покращити ефективність та сталий розвиток операцій у ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати», сприяючи зниженню впливу на довкілля.

Тому нами запропоновано запровадження SCADA системи, яка дає можливість підвищувати ефективність та оптимізувати виробничі процеси, а також підвищує безпеку умов праці працівників та знижує небезпеку аварійних ситуацій.

Розрахунки чистої теперішньої вартості впровадження SCADA-системи, де $NPV = 5493213$ грн, свідчать про доцільність впровадження даного заходу.

Також нами було відмічено, що ситуація в країні під час війни важко впливає на психо-емоційний стан працівників. Вони стикаються з такими проблемами як: стрес і тривожність, труднощі у збереженні концентрації, втома та безсоння, потреба в психологічній підтримці. Усі зазначені проблеми негативно впливають на робочу продуктивність та загальне самопочуття. Для полегшення цієї ситуації, пропонуємо розглянути можливість надання психологічної підтримки, задля зняття напруги, тривожного стану та створення сприятливого робочого середовища проводячи регулярні обговорення емоційних станів працівників. З цією метою було запропоновано впровадження фахівця з управління стресами та адаптації працівників. Результати розрахунків показують, що впровадження на підприємстві такої посади приведе до збільшення прибутку на 32,6 тис.грн.

ВИСНОВКИ

У першому розділі магістерської роботи нами було розглянуто теоретичні підходи до визначення сутності соціально-економічного розвитку підприємства; чинники впливу на соціально-економічний розвиток та їхні особливості для підприємств з видобутку каменещебеневої продукції та методику дослідження соціально-економічного розвитку підприємства. Підсумовуючи, зазначимо, що соціально-економічний розвиток підприємства є ключовим для забезпечення його довгострокової життєздатності та конкурентоспроможності. Підприємство, яке не розвивається, небезпечасться втратою своїх позицій на ринку та може бути витіснене конкурентами.

З метою забезпечення соціально-економічного розвитку підприємства, необхідно розробляти та впроваджувати стратегію його розвитку, інвестувати в сучасні виробничі та технологічні рішення, підвищувати кваліфікацію персоналу, сприяти розвитку підприємництва та створювати сприятливі умови на державному рівні.

Соціально-економічний розвиток підприємства є важливим фактором економічного зростання країни в цілому. Розвиваючись, підприємства створюють нові робочі місця, сплачують податки, інвестують у виробництво та технології. Все це призводить до покращення якості життя населення та сприяє економічному прогресу країни. Враховуючи множинні аспекти цього поняття, в економічній літературі не існує єдиного тлумачення "соціально-економічного розвитку", оскільки воно представляє собою складний та багатогранний процес, який може бути розглянутий з різних точок зору.

Проведені дослідження показали, що науковці вивчають різноманітні чинники, які мають вплив на соціально-економічний розвиток підприємства. Між прямими внутрішніми факторами можна визначити: ресурсний, виробничий, інноваційний, інфраструктурний, трудовий та фінансовий потенціали. До прямих зовнішніх відносяться законодавство, грошово-кредитна політика, регіональна, податкова та інвестиційна політики. Аналогічно, непрямі

внутрішні фактори охоплюють споживчий, екологічний, кримінальний та соціальний потенціали, тоді як непрямі зовнішні включають політичну ситуацію, міжрегіональні (міжнародні) зв'язки та міжнародну нестабільність.

Деякі науковці пропонують систематизацію зовнішніх та внутрішніх соціальних регуляторів розвитку підприємства. Зовнішні регулятори включають соціальну політику, податкову політику, зайнятість, систему соціального захисту, соціальне партнерство, засоби масової інформації та профспілки. Внутрішні регулятори визначаються інноваційно-орієнтованою соціальною політикою, системою управління, корпоративною соціальною відповідальністю, пенсійним забезпеченням, інвестиційною активністю, соціальними комунікаціями, корпоративною культурою, профспілками та інтелектуальним капіталом. Також розрізняють класифікацію факторів соціально-економічного розвитку підприємств за рівнем формування (державному, галузевому та підприємств), значенням (кількісними та якісними), спрямованістю (зовнішніми та внутрішніми) та змістом (економічними, соціальними, техніко-економічними, правовими, політичними, організаційно-управлінськими).

У другому розділі магістерської роботи було охарактеризовано загальну характеристику Надвірнянського району, проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати», соціальні показники діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати» та майновий стан діяльності, а також здійснено оцінку рентабельності ТДВ «Надвірнянський кар'єр –Карпати». Проведені дослідження показали, що Надвірнянський район є одним із шести районів Івано-Франківської області, об'єднаних у складі. На його території розташовано 50 населених пунктів, включаючи міста Надвірна та Яремче, 4 селища міського типу та 44 сільські населені пункти, які об'єднані у вісім територіальних громад. За даними станом на 1 січня 2021 року, населення району складало 129,9 тис. осіб, що становить 9,5% від загальної чисельності населення області. Органи державної адміністрації та місцевого самоврядування активно вживали заходів для виконання програми соціально-економічного та культурного розвитку.

Протягом 2022 року Надвірнянський район визначився як надійний та міцний опорний пункт, стаючи центром надання допомоги захисникам України. З моменту початку повномасштабного вторгнення, регулярно здійснюється відсилання військовим різноманітних необхідних матеріальних ресурсів, таких як автомобілі підвищеної прохідності, комплекти форм, дрони, тепловізори, рації, медикаменти, продукти харчування, паливо, генератори тощо.

Динаміка основних техніко-економічних показників показала обсяг реалізованої продукції на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" зростав щороку, розпочинаючи з 2018 року. Найзначніше зростання було зафіксовано у 2021 році, де приріст обсягу реалізованої продукції збільшився на 165,78% порівняно з базовим роком 2018. Цей позитивний тренд обумовлений збільшенням попиту на продукцію підприємства.

Собівартість реалізованої продукції на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" зростала щороку, розпочинаючи з 2018 року. У 2021 році ціни на сировину та матеріали зросли на 15%, вартість енергоносіїв зросла на 10%, що призвело до збільшення собівартості реалізованої продукції. Однак вплив війни на собівартість у 2022 році був опосередкованим, оскільки ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" розташоване в регіоні, який не є зоною активних бойових дій, і це не призвело до значного зниження собівартості реалізованої продукції.

Фондовіддача на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" зменшилась, це було зумовлено війною в Україні, логістичними проблемами, зростанням цін на енергоресурси.

Продуктивність праці на підприємстві протягом аналізованого періоду виявляє нестабільну динаміку, що може бути пояснено низкою негативних факторів, включаючи війну, енергетичну кризу та мобілізацію працівників.

Валовий прибуток ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" за останні чотири роки також виявляє нестабільну динаміку. Найвищий валовий прибуток був отриманий у 2021 році, а найнижчий - у 2018 році. Однак ураховуючи інфляцію, реальний валовий прибуток у 2022 році знизився ще більше.

ТДВ "Кар'єр Карпати" задовільно веде господарську діяльність, незважаючи на труднощі спричинені пандемією, кризою енергопостачання та війною. Для збереження позитивного розвитку, підприємство може розглядати оптимізацію витрат, збільшення обсягів виробництва та продажів, а також реалізацію заходів для поліпшення психологічного клімату серед працівників.

Фонд оплати праці на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" збільшується щороку. Протягом періоду з 2018 по 2022 рік він зріс на 65%, що свідчить про постійний розвиток підприємства та збільшення його прибутків.

Основна заробітна плата також демонструє тенденцію до зростання, збільшуючись в структурі фонду оплати праці з 76,3% до 79,5%. Додаткова заробітна плата та інші стимулюючі та компенсаційні виплати також зростають, хоча на менших темпах порівняно з основною заробітною платою.

Узагальнено, фонд оплати праці на ТДВ "Кар'єр Карпати" демонструє стабільний ріст з року в рік. Це зростання обумовлене всіма його складовими, за винятком інших стимулюючих та компенсаційних виплат, які протягом п'яти років поступово зменшуються. Ці зменшення, від 8,7% до 5,5% в структурі фонду оплати праці, впливають на соціальний пакет послуг. До цих виплат входять соціальні вигоди, такі як допомога на оздоровлення, матеріальна допомога, допомога при виході на пенсію, допомога по догляду за дітьми до трьох років та інші.

Аналіз майнового стану вказує на високий ступінь зносу основних засобів, оскільки більшість з них вже перевищила нормативний термін служби і потребує обов'язкової заміни. Такий великий коефіцієнт зносу може впливати на зниження продуктивності праці, підвищення витрат на ремонт та обслуговування, а також збільшення ризику аварій.

Коефіцієнт придатності за аналізований період проявляє нестабільний характер. У 2019 році він становив 38%, у 2020 році трошки зрос і склав 44%. У 2021 році цей показник збільшився до 67%, але вже у 2022 році відбувся спад до 55%. Ця динаміка напряму пов'язана з коефіцієнтом зносу основних засобів.

Коефіцієнт придатності вказує на те, що основні засоби в середньому відповідають потребам та цілям підприємства.

Загалом діяльність ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" є рентабельною. Останніми роками відбувалося поступове підвищення рентабельності продукції, зростаючи від 17,89% у 2020 році до 45,27% у 2022 році. Найбільше підвищення рентабельності продукції зафіксоване в 2021 і 2022 роках, свідчачи про зростання ефективності виробництва на підприємстві.

В третьому розділі нами було запропоновано стратегічні напрями соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» та визначено основні етапи управління. Для поліпшення соціальної політики на підприємстві, ми визначили ключові напрями, такі як професійний розвиток, забезпечення безпеки та охорони здоров'я, соціальний пакет, стимулюючі програми та участь у прийнятті рішень.

Спрямованість на впровадження ІТ-технологій на ТДВ "Надвірнянський Кар'єр Карпати" охоплює використання систем автоматизації для моніторингу та керування процесами видобутку, застосування геоінформаційних систем для аналізу географічних даних, встановлення сенсорів для збору даних щодо стану обладнання та використання відеоспостереження для забезпечення безпеки працівників.

Обґрунтовано доцільність впровадження SCADA системи у діяльність ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати» для підвищення ефективності та оптимізації виробничих процесів. Розрахунки чистої теперішньої вартості вказують на доцільність цього заходу, де NPV дорівнює 5493213 гривням.

Також, ураховуючи труднощі, пов'язані із сучасними умовами, пропонується надання психологічної підтримки для зняття стресу та покращення емоційного стану працівників. Запропоновано впровадження фахівця з управління стресами та адаптації працівників, що призведе до збільшення прибутку на 32,6 тис. гривень.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанов Л.Т. Сутність та методи визначення фінансового стану підприємств: *Фінанси і статистика*. Київ: Либідь, 2003.
2. Білик М.Д. Сутність і оцінка фінансового стану підприємства. *Фінанси України*. 2019. №3.
3. Біловол Р.І. та Хомович В.М. Управління соціально-економічним розвитком підприємства в ринкових умовах господарювання. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2015/13-2015/20.pdf>.
4. Брігхем Е. Основи фінансового менеджменту: Пер. з англ. - Київ: Молодь, 1997.
5. Василюк С.В. Етапи, принципи та чинники соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stages-principles-and-factors-of-socio-economic-development-staff-railway-company.pdf>
6. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. і голов. ред. В.Г. Бусел]. Київ: Ірпінь: ВТ «Перун», 2011. 1440 с.
7. Герасимчук В.Г. Стратегічне управління підприємством. *Графічне моделювання*. - Київ: КНЕУ, 2009. 360 с.
8. Гладка Л.І. і Тіоццо А.П. Фактори впливу на соціально-економічний розвиток регіонів URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/45714/08-Gladka.pdf?sequence=1>
9. Господарський кодекс України: за станом на 1 грудня 2006 р. Верховна Рада України. - Офіц. вид. - Київ: Парлам. вид-во, 2007.
10. Данилишин Б.М., Микитенко В.В. Визначення ефективності макроекономічного регулювання розвитку каскадів регіональних соціально-економічних систем в ресурсних обмеженнях. *Економіка. Управління. Інновації*. Серія : Економічні науки. 2016. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2016_3_5
11. Долішній М. Актуальні проблеми формування регіональної політики в

Україні. *Регіональна економіка*. 2009. № 3. С.7-18.

12. Економічний аналіз: навч. посіб. за ред. Ф. Ф. Бутинця. - Житомир: ПП "Рута", 2003. - 680 с.

13. Павлова В. В. Економічний механізм відшкодування витрат на розвиток соціальної інфраструктури з місцевих бюджетів: дис... канд. екон. наук: 08.02.03. - К., 2004. - 192 арк. - арк. 162-180

14. Жнякін Б.О., Краснова В.В. Економіка підприємства: навч. посібник для вузів.- Донецьк: Альфа-прес, 2015.- 160с.

15. Іваненко В. Аналіз фінансів підприємства в умовах ринку. *Економіка. Фінанси. Право* № 3, 2006

16. Калетнік Г. М., Мазур А. Г., Кафлевська С. Г. Планування діяльності підприємств : навч. посіб. Вінниця : ТОВ «ПЦ «Енозіс», 2008. 300 с.

17. Калінеску Т.В. та Гречишкіна О.А. Проблеми соціально-економічного розвитку підприємств в умовах економічної ризи URL: https://www.researchgate.net/publication/301276238_Problemy_socialno-ekonomiceskogo_razvitia_predpriatij_v_usloviah_ekonomiceskogo_krizisa/link/571137e108ae39beb878d62e/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

18. Качмарик Я.Д., Риб'як Х.Б. Систематизація цілей стратегічного управління потенціалом підприємства. *Науковий вісник НЛТУУ: зб. наук. - техн. пр.* - Львів, 2006. - Вил.16.4 - С.120-121.

19. Кваснюк Борис Євгенович. Енциклопедія Сучасної України. *Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2012.* URL: <https://esu.com.ua/article-11573>

20. Комплементарність інформаційно-цифрових і соціально-економічних перетворень як умова стабільного розвитку суспільства : монографія за ред.:А. А. Гриценка; *Національна академія наук України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», Київ : ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2021. 399 с*

21. Крутій О.М. Діалогова взаємодія органів державної влади та

громадськості: монографія. – Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. 236с

22. Мазур А. Г., Мазур С.А., Гонтарук Я.В. Стан та тенденції розвитку зерновиробництва у Вінницькій області. *Економіка та управління АПК*. 2018. № 1. С. 85-95. URL: <http://nbuv.gov.ua/UJRN/e>

23. Мазур О.Є. Ринкове ціноутворення. навчальний посібник ТОВ «Центр учбової літератури», Київ 2012. – 480 с.

24. Максимець Н.Я., Метошоп І.М. Соціально-економічна інституція як інструмент впливу на конкурентоспроможність підприємств гірничодобувної галузі. *Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів і молодих вчених «Адаптація до глобальних змін та викликів: нові форми економіки, ресурсоефективні технології, захист довкілля»*., м. Івано-Франківськ, 18 травня 2023 р. 515с.

25. Максимець Н.,Зелінська Г. Сучасні проблеми та розвиток ІТ- бізнесу в Україні. *IV Міжнародна наукова конференція здобувачів освіти «Молодь і науковий прогрес у соціально-економічному та освітньому просторі суспільства»* 28-29 листопада 2022 р. (м. Кам'янець-Подільський, 28-29 листопада 2022 р.). Кам'янець-Подільський: НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут». 2022. С.

26. Масленніков Є.І. Сегментна оцінка стану виробничого підприємства. *Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції для викладачів, аспірантів та молодих вчених «Сучасні технології управління підприємством та можливості використання інформаційних систем: стан, проблеми, перспективи»*: (28 – 29 березня 2014 р., м. Одеса). ОНУ ім. І.І. Мечникова – Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2014. С. 121 – 123

27. Мельник В.Г., Корінцева О.Л. Економіка підприємства: навчальний посібник для вузів.- Суми: Університетська книга, 2014.-416 с.

28. Олександренко І.В. Концептуальні підходи до визначення ринкової вартості економіки URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualni-pidhodi-do-viznachennya-rinkovoyi-vartosti-regionu/viewer>

29. Офіційний сайт Головного управління статистики Івано-Франківської

області Державної служби статистики України. URL: <http://www.ifstat.gov.ua/>

30. Пешко А. В., Сучасні тенденції соціально—економічного розвитку підприємництва в Україні — Київ: Либідь. 2009. 45с.

31. Планування соціально-економічного розвитку підприємств: монографія. МР Тимошук, ОЄ Кузьмін, РВ Фещур, РВ Шуляр, НЮ Подольчак,. Київ.: УБС НБУ 449

32. Ризики в сучасній системі міжнародних економічних відносин: монографія [О. І. Шнирков (ред) та ін.] ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. - Київ : Київський університет, 2021. 207 с.

33. Самуляк В.Ю., Фещур Р.В. Оцінювання рівня розвитку підприємств. : *Вид-во Нац. ун-ту «Львів. політехніка»*, Львів 2008. – С. 627–636.

34. Севастьянов Р.В., Родіонова І.О. Особливості соціально-економічного розвитку підприємств у сучасних умовах господарювання. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_4_131.pdf

35. Гальчинський АС, Геєць ВМ, Бабенко СГ Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «*Шляхом європейської інтеграції*» Київ: ІВЦ Держкомстату ..., 2004. URL: <https://scholar.google.com/scholar?cluster=9322703304503871635&hl=en&oi=scholar>

36. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олесюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – Київ : КНЕУ, 2004. 316 с.

37. Шведчиков О.А. Принципи вибору індикаторів соціально-економічного розвитку: *V Міжн. науково-практич. конф.* (16–18 квітня 2014 р.) : [тези докл.]. – Дніпропетровськ, 2014. С. 158–161.

38. Шведчиков О.А. Сучасні підходи до визначення рівня соціально-економічного розвитку підприємств: *III Міжн. науково-практич. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених* (Луганськ, 24–6 квітня 2014 р.) :– Луганськ, 2014. С. 381–384.

39. Звіт про діяльність РДА. URL: <https://nadrda.gov.ua/zvit-pro-dijalnist->

40. SCADA системи URL:

<https://elearn.nubip.edu.ua/mod/book/tool/print/index.php?id=338999>

41. Програмне забезпечення SCADA-системи. URL: https://asutp.shop/ua/g100200225-programmное-obespechenie-scada?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiAwP6sBhDAARIsAPfK_wY69HkmpmtFFf3gGyH5EZTqeoADH0MEMPQNsMReH1IPGJgU_ytjKgaAr8gEALw_wcB

42. Ковалюк Д.О., Ковалюк О.О., Бородін В.І, Степанюк М.М. Інтеграція програмних засобів систем керування. *Вчені записки ТНУ імені В.І.Вернадського. Серія: технічні науки*. Том 30(69) Ч.1 №1.2019. С. 56-60.

43. Гарасимів В. М., Гарасимів Т. Г. Взаємодія бази даних SCADA-системи із зовнішнім програмним забезпеченням. *Міжнародний науково-технічний журнал «Вимірювальна та обчислювальна техніка в технологічних процесах»*. 2021. С.66-72.

44. Андрюшко М.В., Кузьміч О.Є., Аркушенко П.Л, Андрюшко А.М. Особливості використання програмних засобів SCADA та CATMAN в інформаційно-вимірювальній системі для проведення випробувань ОБТ. *Scientific works of State Scientific Research Institute of AME TC*, 2023, Iss. 1(15). С.8-14

45. Harold Macmillan // [Encyclopædia Britannica](#) (англ.).

Таблиця 1 – Показники для аналізу соціально-економічного розвитку ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

| Показник 1 | Формула розрахунку 2 | Пояснення 3 |
|--|--|---|
| Валовий прибуток | $VPr = ЧД - C_{pn}$ | ЧД – чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), грн.; C _{pn} – собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), грн. |
| Чистий прибуток (ЧП) | $ЧП = П_{зд} - ПнП,$ | де ПнП – податок на прибуток, грн. |
| Загальна формула показників рентабельності | $Рент = \frac{\text{Прибуток}}{\text{Витрати}} \times 100\%$ | |
| Рентабельність продукції | $R_{п} = \frac{П_{pn}}{C_{pn}} \cdot 100\%,$ | П _{pn} – прибуток від реалізації продукції за певний період, грн.; C _{pn} – повна собівартість реалізованої продукції, грн. |
| Рентабельність операційної діяльності | $R_{од} = \frac{П_{од}}{В_{од}},$ | П _{од} – прибуток від операційної діяльності до виплати процентів і податків, грн.; В _{од} – загальна сума витрат на операційну діяльність, грн. |
| Рентабельність звичайної діяльності | $R_{зд} = \frac{П_{зд}}{В_{зд}},$ | П _{зд} – прибуток від звичайної діяльності до виплати процентів і податків, грн.; В _{зд} – загальна сума витрат на звичайну діяльність, грн. |
| Рентабельність доходу від операційної діяльності | $R_{ВП} = \frac{П_{од}}{ОД} \cdot 100\%$ | П _{од} – прибуток від операційної діяльності; ОД – доходи від операційної діяльності |
| Абсолютні прирости (ланцюгові і базисні) | $\Delta y_{л} = y_i - y_{i-1}$ $\Delta y_{б} = y_i - y_1$ | y _i – рівень динамічного ряду і-го періоду; y _{i-1} – рівень динамічного ряду попереднього періоду; y ₁ – рівень динамічного ряду базисного періоду. |
| Темпи росту: ланцюгові | $T_p = \frac{y_n}{y_{n-1}} \cdot 100,$ | |
| базисні | $T_p = \frac{y_n}{y_0} \cdot 100,$ | |
| Темпи приросту: ланцюгові | $T_{np} = \frac{y_n}{y_{n-1}} \cdot 100 - 100,$ | |
| базисні | $T_p = \frac{y_n}{y_0} \cdot 100 - 100,$ | |

Продовження таблиці 1

| 1 | 2 | 3 |
|------------------------------|---|---|
| Лінійна лінія тренду | $y=ax+b$ | a — тангенс кута нахилу, b — точка пересічення прямої з віссю біля. |
| Логарифмічна лінія тренду | $y=c*\ln x+b$ | c і b константи, Ln — натуральний логарифм |
| Поліноміальна лінія тренду | $y = b + c_1x + c_2x^2 + c_3x^3 + \dots + c_6x^6$ | b і c1..c6 – константи |
| Логарифмічна лінія тренду | $y = c * \ln x + b,$ | c і b - константи, Ln - функція натурального логарифма |
| Експоненціальну лінію тренду | $y = c * e^{bx}$ | c і b - константи, e - основа натурального логарифма |
| F-критерій Фішера | $F = \frac{R^2 \cdot (n - N)}{(1 - R^2)(N - 1)} > F_{\alpha, N-1, n-N}$ | F - табличне значення на рівні значущості та для ступенів вільності N-1, n- N. Найчастіше приймають a = 0,05. |

Таблиця 2 – Показники майнового стану

| Показник | Формула розрахунку | Нормативне значення |
|-----------------------------------|---|--|
| Коефіцієнт зносу основних засобів | $\frac{\text{Сума зношених основних засобів}}{\text{Первісна вартість оснвних засобів}}$ | < 0 |
| Коефіцієнт придатності | $\frac{\text{Залишкова вартість основних засобів}}{\text{Первісна вартість оснвних засобів}}$ | > 0 |
| Коефіцієнт оновлення | $\frac{\text{Балансова вартість придбаних у звітному періоді основних засобів}}{\text{Первісна вартість оснвних засобів на кінець звітного періоду}}$ | Збільшення |
| Коефіцієнт вибуття | $\frac{\text{Балансова вартість вибулих у звітному періоді основних засобів}}{\text{Первісна вартість оснвних засобів на початок звітного періоду}}$ | Повинен бути менше ніж коефіцієнт оновлення основних засобів |
| Коефіцієнт приросту | $\frac{\text{Балансова вартість придбаних у звітному періоді основних засобів} - \text{вартість вибулих}}{\text{Первісна вартість оснвних засобів на кінець звітного періоду}}$ | Збільшення |

Тісноту кореляційного зв'язку між ціною і сукупністю параметрів оцінюють за величиною множинного коефіцієнта кореляції. Близькість цього коефіцієнта до одиниці свідчить про тісноту зв'язку. За рівнянням регресії розраховують вирівняні (теоретичні, розрахункові) значення цін виробів певного

параметричного ряду. Задача регресійного аналізу зводиться до побудови емпіричної функціональної залежності, яка б істотно, адекватно та із достатньою стійкістю описувала процес, заданий парами значень Y та X , де: Y – вектор-стовпець дискретно заданих значень y_i ($i=1,2,\dots,n$, n - обсяг вибірки) досліджуваного показника y , X - вектор-стовпець у випадку однофакторної. або матриця u у випадку багатфакторної регресійної моделі дискретно заданих значень X_j, i для кожного із факторів впливу x за номером j ($j=1,2,\dots,N$, N -загальна кількість факторів впливу на досліджуваний показник). У випадку багатфакторного ($j= 1,2,3, \dots N$) регресійного аналізу побудова моделей зводиться до визначення лінійної залежності виду

$$y = a_1 \cdot x_1 + a_2 \cdot x_2 + \dots + a_j \cdot x_j + \dots + a_N \cdot x_N + a_0$$

де коефіцієнти a_1, \dots, a_n, a_0 розраховуються за методом найменших квадратів .

Кількісною мірою істотності моделі виступає коефіцієнт детермінації D , який визначається як квадрат коефіцієнта множинної кореляції Y . Коефіцієнт детермінації, помножений на 100%, визначає, на скільки відсотків змін показника y обумовлена зміною включених у рівняння факторів $X_1 \dots X_N$.

Стандартна статистична перевірка коефіцієнта множинної кореляції виконується за, розрахункове значення якого має задовольняти умові:

З вищенаведеного напрошується висновок, що в модель необхідно включати таку кількість факторів, за якою можна було б отримати $D \rightarrow 1$ і або, відповідно, $R \rightarrow 1$).

Таблиця 1 – Динаміка основних показників Надвірнянського району.

| Роки | Знач-я | Абсолютна зміна | | Темпи росту, % | | Темпи приросту, % | |
|--|------------|-----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|--------|
| | | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Чисельність населення, осіб | | | | | | | |
| 2018 | 115087 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 114814 | -273 | -273 | 99,76 | 99,76 | -0,24 | -0,24 |
| 2020 | 114439 | -648 | -375 | 99,44 | 99,67 | -0,56 | -0,33 |
| 2021 | 128968 | 13881 | 14529 | 112,06 | 112,70 | 12,06 | 12,70 |
| 2022 | 128617 | 13530 | -351 | 111,76 | 99,73 | 11,76 | -0,27 |
| Кількість штатних працівників, осіб | | | | | | | |
| 2018 | 10293 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 9401 | -892 | -892 | 91,33 | 91,33 | -8,67 | -8,67 |
| 2020 | 9369 | -924 | -32 | 91,02 | 99,66 | -8,98 | -0,34 |
| 2021 | 12750 | 2457 | 3381 | 123,87 | 136,09 | 23,87 | 36,09 |
| 2022 | 12435 | 2142 | -315 | 120,81 | 97,53 | 20,81 | -2,47 |
| Середньомісячна заробітна плата штатного працівника, грн. | | | | | | | |
| 2018 | 10293 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 9150 | -1143 | -1143 | 88,90 | 88,90 | -11,10 | -11,10 |
| 2020 | 11184 | 891 | 2034 | 108,66 | 122,23 | 8,66 | 22,23 |
| 2021 | 12365 | 2072 | 1181 | 120,13 | 110,56 | 20,13 | 10,56 |
| 2022 | 14284 | 3991 | 1919 | 138,77 | 115,52 | 38,77 | 15,52 |
| Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг). тис.грн. | | | | | | | |
| 2018 | 2413966,9 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 3610930,4 | 1196963,5 | 1196963,5 | 149,58 | 149,58 | 49,58 | 49,58 |
| 2020 | 14482566 | 12068599,1 | 10871635,6 | 599,95 | 401,08 | 499,95 | 301,08 |
| 2021 | 17145203,7 | 14731236,8 | 2662637,7 | 710,25 | 118,39 | 610,25 | 18,39 |
| 2022 | 1061872,3 | -1352094,6 | -16083331,4 | 43,99 | 6,19 | -56,01 | -93,81 |
| Витрати на охорону навколишнього природного середовища, тис.грн. | | | | | | | |
| 2018 | 22990,9 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 36256,1 | 13265,2 | 13265,2 | 157,70 | 157,70 | 57,70 | 57,70 |
| 2020 | 35606,6 | 12615,7 | -649,5 | 154,87 | 98,21 | 54,87 | -1,79 |
| 2021 | 27434 | 4443,1 | -8172,6 | 119,33 | 77,05 | 19,33 | -22,95 |
| 2022 | 13820,4 | -9170,5 | -13613,6 | 60,11 | 50,38 | -39,89 | -49,62 |

Таблиця 2 – Динаміка основних техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»

| Роки | Знач-я | Абсолютна зміна | | Темпи росту, % | | Темпи приросту, % | |
|-------------------------------------|---------|-----------------|---------|----------------|--------|-------------------|--------|
| | | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Обсяг реалізованої продукції | | | | | | | |
| 2018 | 24048 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 40855 | 16807 | 16807 | 169,89 | 169,89 | 69,89 | 69,89 |
| 2020 | 39405 | 15357 | -1450 | 163,86 | 96,45 | 63,86 | -3,55 |
| 2021 | 63915 | 39867 | 24510 | 265,78 | 162,20 | 165,78 | 62,20 |
| 2022 | 48046 | 23998 | -15869 | 199,79 | 75,17 | 99,79 | -24,83 |
| Собівартість реалізованої продукції | | | | | | | |
| 2018 | 19000 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 32808 | 13808 | 13808 | 172,67 | 172,67 | 72,67 | 72,67 |
| 2020 | 31533 | 12533 | -1275 | 165,96 | 96,11 | 65,96 | -3,89 |
| 2021 | 51435 | 32435 | 19902 | 270,71 | 163,11 | 170,71 | 63,11 |
| 2022 | 42572 | 23572 | -8863 | 224,06 | 82,77 | 124,06 | -17,23 |
| Фондовіддача | | | | | | | |
| 2018 | 2,51 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 2,34 | -0,17 | -0,17 | 93,28 | 93,28 | -6,72 | -6,72 |
| 2020 | 3,04 | 0,53 | 0,70 | 121,20 | 129,94 | 21,20 | 29,94 |
| 2021 | 3,00 | 0,49 | -0,04 | 119,55 | 98,64 | 19,55 | -1,36 |
| 2022 | 0,90 | -1,61 | -2,10 | 35,80 | 29,95 | -64,20 | -70,05 |
| Продуктивність праці | | | | | | | |
| 2018 | 375,75 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 619,02 | 243,27 | 243,27 | 164,74 | 164,74 | 64,74 | 64,74 |
| 2020 | 597,05 | 221,30 | -21,97 | 158,89 | 96,45 | 58,89 | -3,55 |
| 2021 | 968,41 | 592,66 | 371,36 | 257,73 | 162,20 | 157,73 | 62,20 |
| 2022 | 686,37 | 310,62 | -282,04 | 182,67 | 70,88 | 82,67 | -29,12 |
| Валовий прибуток / збиток | | | | | | | |
| 2018 | 5048 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 8047 | 2999 | 2999 | 159,41 | 159,41 | 59,41 | 59,41 |
| 2020 | 7872 | 2824 | -175 | 155,94 | 97,83 | 55,94 | -2,17 |
| 2021 | 12480 | 7432 | 4608 | 247,23 | 158,54 | 147,23 | 58,54 |
| 2022 | 5474 | 426 | -7006 | 108,44 | 43,86 | 8,44 | -56,14 |
| Чистий прибуток / збиток | | | | | | | |
| 2018 | 1154,00 | - | - | 100 | - | - | - |
| 2019 | 1728,00 | 574,00 | 574,00 | 149,74 | 149,74 | 49,74 | 49,74 |
| 2020 | 1988,00 | 834,00 | 260,00 | 172,27 | 115,05 | 72,27 | 15,05 |
| 2021 | 5026,00 | 3872,00 | 3038,00 | 435,53 | 252,82 | 335,53 | 152,82 |
| 2022 | 6043,00 | 4889,00 | 1017,00 | 523,66 | 120,23 | 423,66 | 20,23 |

Таблиця 3 – Динаміка показників рентабельності ТДВ «Надвірнянський Кар'єр Карпати»

| Роки | Знач-я | Абсолютна зміна | | Темпи росту, % | | Темпи приросту, % | |
|---|--------|-----------------|-------|----------------|---------|-------------------|---------|
| | | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. | Баз. | Лан. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Рентабельність продукції | | | | | | | |
| 2018 | 6,07 | - | - | 100,00 | - | - | - |
| 2019 | 5,27 | -0,81 | -0,81 | 86,72 | 86,72 | -13,28 | -13,28 |
| 2020 | 6,21 | 0,14 | 0,94 | 102,23 | 117,89 | 2,23 | 17,89 |
| 2021 | 9,77 | 3,70 | 3,56 | 160,88 | 157,37 | 60,88 | 57,37 |
| 2022 | 14,19 | 8,12 | 4,42 | 233,71 | 145,27 | 133,71 | 45,27 |
| Рентабельність операційної діяльності | | | | | | | |
| 2018 | 6,29 | - | - | 100,00 | - | - | - |
| 2019 | 7,63 | 1,34 | 1,34 | 121,28 | 121,28 | 21,28 | 21,28 |
| 2020 | 11,23 | 4,94 | 3,60 | 178,46 | 147,15 | 78,46 | 47,15 |
| 2021 | 10,05 | 3,76 | -1,18 | 159,72 | 89,50 | 59,72 | -10,50 |
| 2022 | 1,11 | -5,18 | -8,94 | 17,71 | 11,09 | -82,29 | -88,91 |
| Рентабельність діяльності підприємства | | | | | | | |
| 2018 | 7,42 | - | - | 100,00 | - | - | - |
| 2019 | 6,59 | -0,82 | -0,82 | 88,90 | 88,90 | -11,10 | -11,10 |
| 2020 | 7,89 | 0,47 | 1,29 | 106,31 | 119,58 | 6,31 | 19,58 |
| 2021 | 11,86 | 4,44 | 3,98 | 159,91 | 150,42 | 59,91 | 50,42 |
| 2022 | 15,85 | 8,43 | 3,99 | 213,70 | 133,64 | 113,70 | 33,64 |
| Коефіцієнт покриття виробничих витрат | | | | | | | |
| 2018 | 3,26 | - | - | 100,00 | - | - | - |
| 2019 | 6,35 | 3,09 | 3,09 | 194,79 | 194,79 | 94,79 | 94,79 |
| 2020 | 3,50 | 0,24 | -2,86 | 107,23 | 55,05 | 7,23 | -44,95 |
| 2021 | 1,29 | -1,98 | -2,21 | 39,41 | 36,75 | -60,59 | -63,25 |
| 2022 | 15,65 | 12,39 | 14,36 | 479,74 | 1217,24 | 379,74 | 1117,24 |

Таблиця 1 – Вихідні дані для кореляційно-регресійного аналізу

| Період | | Y- Продуктивність праці, тис.грн. | X1 середня заробітна платна працівника, грн. | X2 – коефіцієнт продуктивного часу, % | X3 – коефіцієнт механізації, % | X4- витрати на соціальні пільги і гарантії, грн. | X5- витрати на підготовку і перепідготовку кадрів, грн. | X6- коефіцієнт порушення трудової дисципліни, % |
|----------------------------|---------|---|---|--|---|---|--|--|
| 2019 | I кв. | 154,76 | 11444,00 | 93,350 | 0,760 | 2331,00 | 3793,000 | 0,030 |
| | II кв. | 154,76 | 11708,00 | 93,480 | 0,940 | 2330,00 | 3793,000 | 0,031 |
| | III кв. | 154,76 | 11818,00 | 93,540 | 0,740 | 2329,00 | 3793,000 | 0,046 |
| | IV кв. | 154,76 | 11926,00 | 93,590 | 0,950 | 2327,00 | 3793,000 | 0,044 |
| 2020 | I кв. | 149,26 | 11928,00 | 80,000 | 0,860 | 2120,00 | 3194,000 | 0,046 |
| | II кв. | 149,26 | 12033,00 | 79,460 | 0,840 | 2320,00 | 3194,000 | 0,041 |
| | III кв. | 149,26 | 12638,00 | 79,440 | 0,760 | 2219,00 | 3194,000 | 0,042 |
| | IV кв. | 149,26 | 12932,00 | 79,450 | 0,940 | 2623,00 | 3194,000 | 0,047 |
| 2021 | I кв. | 242,10 | 14044,00 | 97,520 | 0,880 | 2681,00 | 2935,000 | 0,025 |
| | II кв. | 242,10 | 14242,00 | 97,560 | 0,900 | 2679,00 | 2935,000 | 0,035 |
| | III кв. | 242,10 | 14842,00 | 97,530 | 0,840 | 2683,00 | 2935,000 | 0,047 |
| | IV кв. | 242,10 | 15400,00 | 97,550 | 0,860 | 2687,00 | 2935,000 | 0,045 |
| 2022 | I кв. | 171,59 | 15454,00 | 80,000 | 0,850 | 2125,00 | 3141,000 | 0,042 |
| | II кв. | 171,59 | 15547,00 | 82,840 | 0,870 | 2124,00 | 3141,000 | 0,036 |
| | III кв. | 171,59 | 15566,00 | 83,860 | 0,850 | 2026,00 | 3141,000 | 0,046 |
| | IV кв. | 171,59 | 15649,00 | 83,920 | 0,870 | 2128,00 | 3141,000 | 0,044 |
| макс. Значення | | 242,10 | 15649,00 | 97,56 | 0,95 | 2687,00 | 3793,00 | 0,05 |
| мін. Значення | | 149,26 | 11444,00 | 79,44 | 0,74 | 2026,00 | 2935,00 | 0,03 |
| середнє значення | | 181,23 | 13570,22 | 88,34 | 0,86 | 2358,06 | 3276,67 | 0,04 |
| відхилення (стандартне) | | 38,59 | 1672,37 | 7,66 | 0,07 | 242,99 | 334,80 | 0,01 |
| розмах варіації | | 92,84 | 4205,00 | 18,12 | 0,21 | 661,00 | 858,00 | 0,02 |

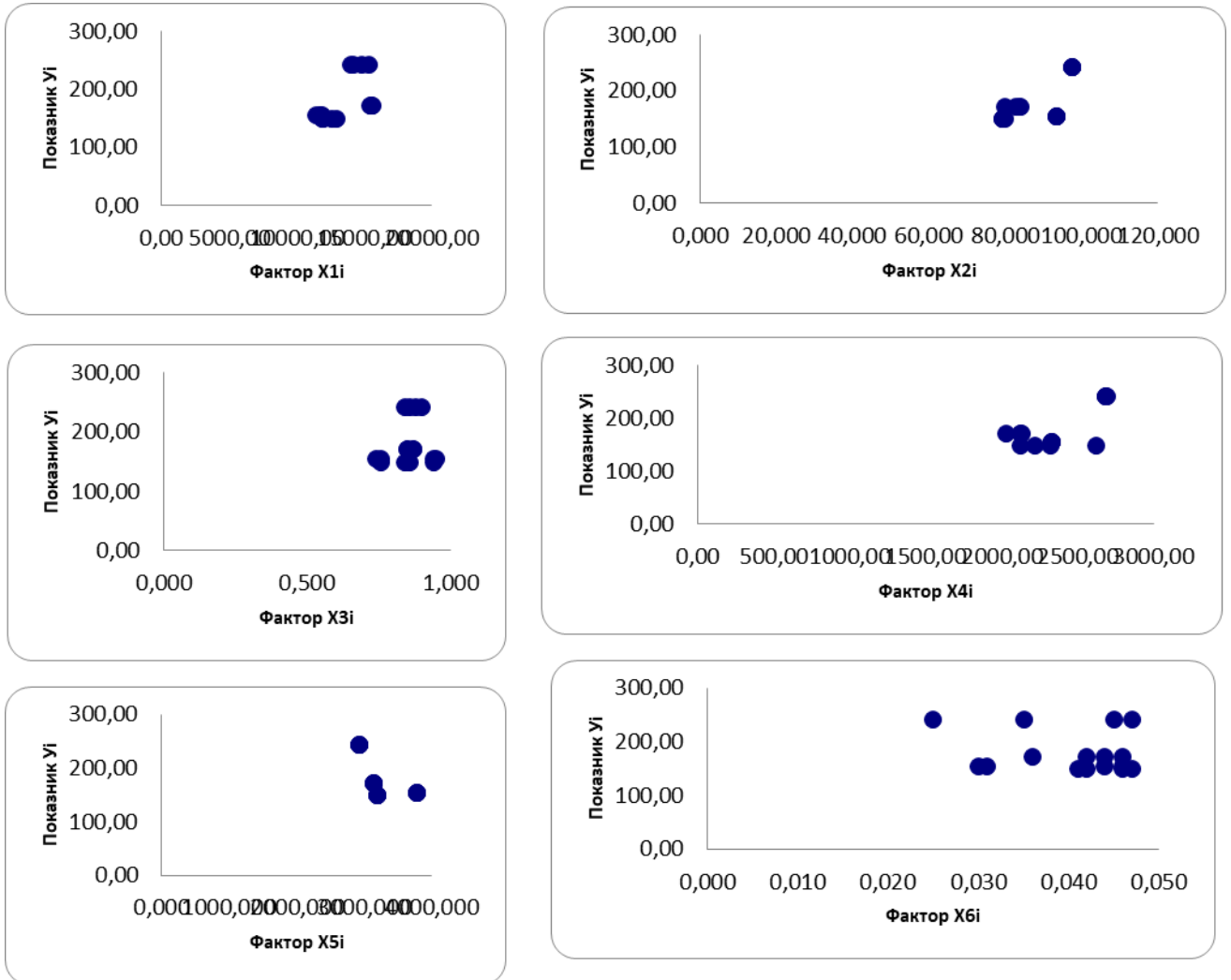


Рисунок 1 - Графічна залежність між функцією У та факторами

Таблиця 2 - Матриця коефіцієнтів парної кореляції

| | | | | | | | |
|-----------|----------|------------|------------|-------------|--------------|-----------|-----------|
| | <i>Y</i> | <i>X1</i> | <i>X2</i> | <i>X3</i> | <i>X4</i> | <i>X5</i> | <i>X6</i> |
| <i>Y</i> | 1 | | | | | | |
| <i>X1</i> | -0,0123 | 1 | | | | | |
| <i>X2</i> | 0,20664 | 0,0529005 | 1 | | | | |
| <i>X3</i> | -0,0284 | 0,6437065 | 0,2033479 | 1 | | | |
| <i>X4</i> | -0,7555 | 0,0631994 | -0,1876939 | -0,29152664 | 1 | | |
| <i>X5</i> | 0,14465 | -0,4092245 | -0,0672916 | -0,25940734 | -0,061551853 | 1 | |
| <i>X6</i> | -0,5775 | -0,665146 | -0,1744715 | -0,66874961 | 0,696638815 | 0,2574669 | 1 |

Таблиця 3 - Результати регресійного аналізу

| | |
|---------------------------------|---------|
| ВЫВОД ИТОГОВ | |
| <i>Регрессионная статистика</i> | |
| Множественный R | 0,99694 |
| R-квадрат | 0,99389 |
| Нормированный R-квадрат | 0,98981 |
| Стандартная ошибка | 3,86774 |
| Наблюдения | 16 |

| | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|------------|---------------------|
| Дисперсионный анализ | | | | | |
| | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>Значимость F</i> |
| Регрессия | 6 | 21896,694 | 3649,449 | 243,956549 | 1,92938E-09 |
| Остаток | 9 | 134,6348 | 14,959422 | | |
| Итого | 15 | 22031,329 | | | |

| | <i>Коеф-фициенты</i> | <i>Стандартная ошибка</i> | <i>t-статистика</i> | <i>P-Значение</i> | <i>Нижние 95%</i> | <i>Верхние 95%</i> | <i>Нижние 95,0%</i> | <i>Верхние 95,0%</i> |
|----------------|----------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|----------------------|
| Y-пересечение | 69,887 | 37,723094 | 1,8526312 | 0,09694418 | -15,44858733 | 155,222548 | -15,44858733 | 155,2225 |
| Переменная X 1 | 0,00259 | 0,0011604 | 2,2363491 | 0,0521533 | -2,99466E-05 | 0,00521988 | -2,99466E-05 | 0,00522 |
| Переменная X 2 | 3,54657 | 0,2511091 | 14,123638 | 1,9007E-07 | 2,978526127 | 4,11462275 | 2,978526127 | 4,114623 |
| Переменная X 3 | -9,3946 | 17,220635 | -0,5455407 | 0,59864018 | -48,35033905 | 29,5612251 | -48,35033905 | 29,56123 |
| Переменная X 4 | 0,00696 | 0,0087661 | 0,7941143 | 0,44756079 | -0,01286902 | 0,0267916 | -0,01286902 | 0,026792 |
| Переменная X 5 | -0,0735 | 0,0066264 | -11,087601 | 1,5057E-06 | 0,088460522 | -0,0584807 | 0,088460522 | -0,05848 |
| Переменная X 6 | -181,47 | 161,29963 | -1,1250333 | 0,28968214 | -546,3525912 | 183,417655 | -546,3525912 | 183,4177 |

БІБЛІОГРАФІЧНА ДОВІДКА

Тема магістерської роботи:

**Шляхи підвищення соціально -економічного розвитку підприємств з
видобутку та виробництва каменещебеневої продукції**

Обсяг пояснювальної записки – 77 стор.

1. Фактори впливу на управління соціально-економічним розвитком.
2. Фактори впливу на соціально-економічні показники підприємства.
3. Динаміка основних показників Надвірнянського району.
4. Динаміка основних техніко-економічних показників ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»
5. Структура фонду оплати праці на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».
6. Структура інших заохочувальних та компенсаційних виплат на ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».
7. Показники майнового стану ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати»
8. Динаміка показників рентабельності ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати"
9. Показники рентабельності ТДВ Надвірнянський "Кар'єр Карпати".
10. Прогнозування рентабельності діяльності ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».
11. Етапи управління соціально-економічним розвитком.
12. Напрями соціального розвитку підприємства.
13. Напрями ІТ-технологій для ТДВ «Надвірнянський кар'єр Карпати».