

24
16.05.2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ



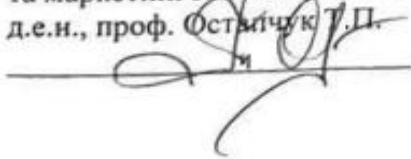
Окушко Людмила Сергіївна
(студентка групи ПВ-4)

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

Допущено до захисту
протокол № 4
від 24.05.2023
зав. кафедри менеджменту, бізнесу
та маркетингових технологій
д.е.н., проф. Остапчук П.



Керівник роботи:
ст. викл. Біляк Т.О.
(наукове ім'я, прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент
к.е.н., доц. Виговський В.Г.
(прізвище та ініціали)



(підпис)

Житомир, 2023

Анотація

Окушко Л.С. Ефективність використання ресурсного потенціалу підприємства. Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 »Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2023.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості ефективного використання ресурсного потенціалу та визначено напрями удосконалення відповідного процесу.

Ключові слова: ресурси, ресурсний потенціал, управління ресурсами, складові частини ресурсного потенціалу, ресурсний підхід.

Annotation

Okushko L.S. The efficiency of using the enterprise's resource potential. Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity". Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2023.

In the bachelor's qualification work, the features of the effective use of resource potential are considered and directions for improvement of the relevant process are determined.

Key words: resources, resource potential, resource management, components of resource potential, resource approach.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	6
1.1. Економічна сутність ресурсного потенціалу підприємства	6
1.2. Економічний механізм ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства	18
1.3. Методичні засади аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства	29
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління ресурсним потенціалом підприємства	33
Висновки до розділу 1	44
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПП «ЖЕЛВІМ»	46
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства	46
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ПП «Желвім»	50
2.3. Оцінка системи управління ресурсним потенціалом підприємства ...	57
2.4. Напрями удосконалення використання ресурсного потенціалу підприємства	71
Висновки до розділу 2	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81
ДОДАТКИ	88

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Кризовий стан економіки України, що суттєво відображається на ефективності ведення підприємницької діяльності практично всіх підприємств, вимагає більш ретельного підходу до використання ресурсів, що є в наявності у суб'єктів господарювання або які є можливість залучити. Визначення ресурсного потенціалу сьогодні є однією з головних передумов раціонального та ефективного використання ресурсів підприємства. Однак, на жаль, в українській та світовій науці відсутні чіткі та ґрунтовні підходи до визначення безпосередньо економічної категорії «ресурсний потенціал», існує плутанина з виробничим, економічним потенціалом тощо. Усе це унеможливорює побудову якісної та ефективної системи оцінки та управління ресурсним потенціалом підприємства, а отже, знижує шанси на його ефективний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття «ресурсний потенціал» та особливості управління ним досліджували у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як Л.Ф. Берднікова, Г.М. Александрова, О.Є. Кузьмін, О.А. Материнська, А.О. Ярова, Е.В. Лапін, Н.Г. Міценко, М.В. Гладій О.І. Кумечко, С.Ю. Стексов, А.А. Томпсон, А.Дж. Стрікленд, Л.Г. Окоркова, С.Е. Сердак, В.П. Славов, О.В. Коваленко, Н.П. Гончарова, О.В. Кендюхов, О.В. Трифонова, О.С. Федонін. Автори розкривають основну сутність поняття «ресурсний потенціал», складові частини та основні аспекти управління ними. Водночас сьогодні недостатньо вивченим залишається питання побудови ефективного механізму управління ресурсним потенціалом підприємства, з урахуванням аспекту здатності ресурсів підприємства швидко мобілізуватись у потрібний момент.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань бакалаврської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам наряду підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Мета бакалаврської кваліфікаційної роботи полягає у дослідженні

теоретичних аспектів ресурсного потенціалу підприємства, визначенні основних його складових частин та побудові моделі управління ресурсним потенціалом підприємства в сучасних умовах господарювання.

Поставлена мета обумовила вирішення наступних *завдань*:

- дослідити економічну сутність ресурсного потенціалу підприємства;
- охарактеризувати економічний механізм ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства;
- узагальнити методичні засади аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства;
- охарактеризувати нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління ресурсним потенціалом підприємства;
- дослідити організаційно-економічну характеристику підприємства;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану ПП «ЖЕЛВІМ»;
- оцінити систему управління ресурсним потенціалом підприємства;
- охарактеризувати напрями удосконалення використання ресурсного потенціалу підприємства.

Об’єкт дослідження – управління ресурсним потенціалом ПП «ЖЕЛВІМ». **Предмет дослідження** – сукупність теоретичних, методичних і практичних підходів до управління ресурсним потенціалом підприємства.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використовувалися наступні методи: теоретичні методи – аналіз, синтез, класифікація, систематизація, наукова абстракція, наукове узагальнення (при визначенні сутності, особливостей, класифікації, моделей управління та систематизації її складових); системного і комплексного аналізу, економіко-математичного моделювання (при дослідженні закономірностей, при прогнозуванні); математичної статистики (при обробці статистичних даних за звітний період); порівняння (при зіставленні показників у динаміці); графічний (для наочного зображення результатів дослідження); метод групування (при класифікації); порівняльного аналізу (при аналізі рядів динаміки); та інші.

Інформаційною базою дослідження виступили наукові фахові, навчальні та методичні публікації провідних вітчизняних та зарубіжних вчених, чинне

законодавство України, статистичні дані, дані фінансової та управлінської звітності досліджуваного підприємства.

Практичне значення одержаних результатів полягає у обґрунтуванні ефективної моделі управління ресурсного потенціалу підприємства. Визначено економічний ефект від реалізації запропонованих заходів.

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 87 сторінках друкованого тексту. Робота містить 23 таблиці та 13 рисунків. Список використаних джерел налічує 63 найменування. Робота містить 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Економічна сутність ресурсного потенціалу підприємства

Кризові явища в економіці України та світу в цілому піднімають питання актуалізації ресурсів, їх раціонального та ефективного використання і ресурсного потенціалу для кожного суб'єкта підприємницької діяльності. Однак сьогодні відсутні чіткі та виважені підходи до визначення сутності ресурсного потенціалу з урахуванням сучасних умов ведення господарської діяльності. Відсутність ж таких підходів робить неможливим побудову комплексної та ефективно діючої системи управління діяльністю підприємств, що негативно відображається на результатах їхньої діяльності.

Сьогодні є широковживаним термін ресурсного потенціалу підприємства, що є, на нашу думку, абсолютно вірним та справедливим, тому що саме ефективне його використання є запорукою успішного розвитку будь-якого суб'єкта підприємницької діяльності. Однак, на жаль, як серед практиків, так і серед теоретиків відсутні чіткі підходи до визначення цього терміна, тому вважаємо за доцільне дослідити економічну категорію «ресурсний потенціал підприємства» та дати чітке й обґрунтоване визначення з урахуванням сучасних особливостей ведення господарської діяльності.

Забезпечення стійкості та підвищення ефективності ринкової діяльності підприємства вимагає правильного вибору стратегії формування та використання його ресурсного потенціалу у сферах виробництва й реалізації готової продукції. Ефективність діяльності підприємства значною мірою визначається тим, на скільки результативно воно може використовувати наявні ресурси та здатне мобілізувати їх у майбутньому для забезпечення безперебійної роботи, тому проблема вивчення ресурсного потенціалу та побудови ефективної системи управління ним сьогодні є досить важливою [49].

Для визначення ресурсного потенціалу підприємства зупинимось на

трактуваннях цього терміна в дослідженнях учених-економістів, для чого розглянемо табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «ресурсний потенціал підприємства»

Автор	Трактування поняття «ресурсний потенціал»	Ресурси
Л.Ф. Берднікова	Характеристика наявності фінансових, виробничих та інноваційних ресурсів, які в подальшому можуть бути активовані для ефективного функціонування, а також резервів та можливостей мобілізації цих ресурсів, які можна буде використати для забезпечення безперебійної роботи в майбутньому	Фінансові, виробничі, інноваційні.
О.А. Материнська та А.О. Ярова	Сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, включаючи здатність робітників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для досягнення поточних стратегічних цілей та виконання місії підприємства	Матеріальні, нематеріальні, трудові, фінансові.
С.Ю. Стексов	Сукупність накопичених ресурсів господарюючого суб'єкта, що характеризують систему його можливостей у реалізації цілеспрямованої діяльності з урахуванням впливу постійно змінних факторів внутрішнього та зовнішнього середовищ	Матеріальні, нематеріальні.
Б.В. Мочалов	Сукупність можливостей факторів (ресурсів), що реалізуються в процесі виробництва матеріальних благ, а також невикористаних можливостей, задля ефективного використання виробничих, природних і науково-технічних ресурсів, необхідних для забезпечення економічного зростання підприємства та більш повного задоволення суспільних потреб	Виробничі, природні, науково-технічні.
М.В. Гладій	Сукупна інтегральна продуктивність промислових і природних засобів виробництва, а також трудових ресурсів, які відображаються показниками виходу валової та товарної продукції на одиницю земельної площі	Промислові, природні, трудові.
В.П. Славов та О.В. Коваленко	Комплексна категорія, що є основою матеріального відтворення в гармонійному поєднанні з продуктивними силами й виробничими відносинами, що збалансовує кількісні та якісні співвідношення ресурсів	Виробничі, природні, науково-технічні.
А.А. Томпсон та А.Дж. Стрікланд	Складна система, яка включає досвід та знання підприємства, інтелектуальний капітал, конкурентні можливості, унікальні навички працівників, стратегічні активи, ринкові досягнення, необхідні для успішної конкурентної боротьби на ринку	Капітальні, інтелектуальні, науково-технічні.
Л.Г. Окоркова	Сукупність ресурсів, якими володіє підприємство, що забезпечують можливість отримання максимального економічного ефекту в заданий момент часу	Матеріальні, нематеріальні.

Джерело: [51, с. 76]

Результативність діяльності будь-якого підприємства значною мірою залежить від того, наскільки ефективно використовуються наявні в його

розпорядженні ресурси, сукупність яких утворює ресурсний потенціал. Неефективне управління та використання ресурсів призводить до зниження конкурентоспроможності підприємства загалом. Саме тому сьогодні гостро постає питання дослідження особливостей управління ресурсним потенціалом підприємства та пошуку всіх можливих шляхів підвищення ефективності цього управління задля забезпечення сталого розвитку.

Виходячи з трактувань ресурсного потенціалу, що наведені в таблиці 1.1, можемо згрупувати їх у такі два підходи, як ресурсний і результативний. Так, ресурсного підходу дотримуються С.Ю. Стексов, М.В. Гладій, В.П. Славов, О.В. Коваленко, Л.Г. Окорков, адже вони розглядають ресурсний потенціал як сукупність ресурсів господарської ланки, оцінювання ресурсного потенціалу зводять до визначення вартості доступних ресурсів, а рівень використання ресурсного потенціалу визначають відношенням отриманого результату до обсягу застосованих ресурсів [51, с. 76].

Л.Ф. Берднікова, О.А. Материнська, А.О. Ярова, Б.В. Мочалов, А.А. Томпсон та А.Дж. Стрікленд розглядають ресурсний потенціал як здатність підприємства освоювати, переробляти та мобілізувати ресурси для задоволення суспільних потреб. Оцінювання величини ресурсного потенціалу вони зводять до оцінювання максимального обігу продукції, який підприємство здатне виробити за певної кількості та структури ресурсів [51, с. 77].

Існуючі наукові розробки з напрямку ресурсного потенціалу підприємства сьогодні є розрізненими та іноді досить суперечливими. Так, Н.В. Касьянова, Д.В. Солоха, В.В. Морева, О.В. Белякова, О.Б. Балакай, що є авторами підручника «Потенціал підприємства: формування та використання» [46], проводять широке та комплексне дослідження щодо визначення і тлумачення потенціалу підприємства як економічної категорії. Вони зазначають, що у широкому значенні потенціал підприємства трактується як можливості, сили, запаси та засоби, які можуть бути використані, або як рівень потужності у будь-якому відношенні, сукупність засобів, необхідних для будь-чого [42, с. 232]. Однак далі ці ж учені зазначають, що «виходячи із цілей та місії діяльності, під потенціалом підприємства у широкому значенні розуміють сукупність

доступних ресурсів (трудових, матеріальних, нематеріальних, фінансових тощо) та здатність його співпрацівників і менеджерів до використання ресурсів із метою створення товарів та послуг й отримання прибутку, достатнього для продовження діяльності. Основний зміст поняття «потенціал підприємства» полягає в інтегральному відображенні поточних і майбутніх можливостей економічної системи трансформувати ресурси за допомогою властивих персоналові підприємницьких здатностей в економічні блага, максимально задовольняючи корпоративні та суспільні інтереси» [40, с. 73]. Тобто ми бачимо, що від потенціалу в цілому ці науковці схиляються до використання ресурсів.

Водночас ці автори під економічним потенціалом підприємства розуміють «властивість підприємства забезпечувати власне довготривале функціонування і досягнення стратегічних цілей на основі використання наявних ресурсів» [37, с. 65]. Знову ж йдеться про використання ресурсів, а визначення надається вже не просто потенціалу, а економічному потенціалу підприємства. О.В. Довгаль також більше концентрується на ресурсах, розуміючи під потенціалом «сукупність ресурсів (трудових, матеріальних, технічних, фінансових, інноваційних), навичок і можливостей керівників, фахівців та інших категорій виробничого персоналу для виконання робіт (послуг), одержання максимального доходу або прибутку і забезпечення функціонування й розвитку підприємства» [21, с. 120]. Інші науковці говорять про виробничий потенціал.

Одним із перших дослідників, що займався цим питанням близько 50 років тому, був радянський учений А.І. Анчишкін, який під виробничим потенціалом розумів сукупність ресурсів, що в процесі виробництва переходять через певну трансформацію та становляться певними чинниками виробництва [51, с. 80].

О. Є. Бабина стверджує, що виробничий потенціал взаємопов'язаний з економічним потенціалом, «який є узагальнюючим показником, що характеризує розвиток продуктивних сил, у якому поєднані природні, виробничі, науково-технічні, соціально-політичні і культурні можливості

суспільства» [3, с. 23]; «виробничий потенціал – це умова створення матеріальних благ» [4, с. 134]. Водночас у цій роботі стверджується, що «потенційні ресурси на практиці не збігаються з ресурсами, приведеними в дію» [6, с. 113]. Отже, бачимо, що сьогодні є різноспрямовані підходи до визначення та трактування термінів «потенціал» та «виробничий потенціал». Немає єдиного підходу, що, своєю чергою, не дає змоги дати чітке визначення ресурсного потенціалу підприємства.

У роботі [8] проведено комплексний аналіз існуючих трактувань поняття «потенціал підприємства», що дало змогу виокремити три кардинальних підходи до визначення потенціалу підприємства: ресурсний, соціально спрямований та результативний.

Як ми вже зазначали, одним із родоначальників ресурсного підходу є А.І. Анчишкін. Вчені, які також підтримували його думку, вважали, що «потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних видів ресурсів» [51, с. 80]. Наукові праці А.І. Анчишкіна запровадили термін «ресурсно-виробничий потенціал підприємства» та, можна сказати, «розкололи» наукову спільноту на два суперечливі табори відносно трактування даної економічної категорії. Перша група науковців визначала ресурсно-виробничий потенціал «як сукупність ресурсів без обліку їх взаємозв'язків і участі в процесі проведення», друга – «як сукупність ресурсів, здатних упровадити певну кількість матеріальних благ» [51, с. 80]. Вважаємо, що далі слід визначити розуміння сутності категорії «ресурси», тому що без цього неможливо вийти на визначення ресурсного потенціалу підприємства.

Однак дане завдання є нелегким через ще більшу наявність різновекторних та іноді протилежних поглядів та теорій щодо визначення, класифікації та тлумачення ресурсів.

Однією з комплексних наукових робіт із цього напрямку є [57], в якій виділяється чотири групи авторів та основних тлумачень поняття «ресурси підприємства». Перша група науковців [46, с. 19], О. Є. Бабина [3, с. 23], І. М. Вигівська, В. О. Іваненко, Л. Я. Шевченко [12, с. 10] під поняттям «ресурси» розуміє запаси, цінності, можливості та їх джерела. Із погляду логіки дана точка

зору, на нашу думку, є найбільш вірною та правильною. Однак усе ж вважаємо за доцільне навести думки інших авторів із цього приводу.

Науковці другої групи [18, с. 123; 22, с. 83] розглядають ресурси підприємства здебільшого в межах виробничої системи, тобто розуміють під ресурсами засоби виробництва, засоби праці та предмети праці.

Наступна група дослідників, головним з яких є С.В. Мочерний, поняття ресурси визначає як «основні елементи виробничого потенціалу, які має у розпорядженні система» [23, с. 463]. У цьому визначенні знову є, на нашу думку, плутанина, де поєднуються ресурси та виробничий потенціал. Це по-перше. По-друге, підприємство в певний момент часу може не мати у своєму розпорядженні певних ресурсів, однак це не означає, що їх не існує в природі та що вони не будуть доступні підприємству в майбутньому. До цієї групи слід віднести Н. А. Шевчук, Ю. Д. Процюк та ін., які вважають, що «під ресурсами потрібно розуміти сукупність матеріальних, фінансових, енергетичних, технічних засобів та робочої сили» [59, с. 32]. Це більше підходить не до визначення ресурсів підприємства, а до їх класифікації.

І, нарешті, остання група науковців, що мають відмінне від інших розуміння сутності ресурсів (О. М. Чупир, Є. О. Бурлака, О. П. Бутенко), вважають, що «ресурси – це активи підприємства» [57, с. 22]. Дана точка зору в принципі є вірною, однак усе ж термін «активи» має більше бухгалтерську спрямованість та, відповідно, грошову вартість. Водночас низку ресурсів не завжди можливо оцінити в грошовій формі, а тому даний підхід, на нашу думку, все ж не є абсолютно досконалим.

У роботах більшості авторів ресурсний потенціал представлений усіма ресурсами, використовуваними в суспільному виробництві на тій чи іншій стадії розвитку продуктивних сил. Це є однією з основних особливостей категорії «ресурсний потенціал».

Так, аналізуючи ці підходи, можемо спостерігати, що погляди на поняття «ресурс» і «ресурсний потенціал» та його складові частини змінювалися з часом, основною причиною чого стала постійна зміна турбулентного зовнішнього середовища. Якщо спочатку ресурсний потенціал розглядався

лише як сукупність ресурсів, то за результативного підходу він розглядається крізь призму можливості цих ресурсів ефективно мобілізуватись у майбутньому.

Розглядаючи ресурсний потенціал як змінну категорію, маємо відзначити, що з часом, зокрема з розвитком науково-технічного прогресу, разом з фінансовими, трудовими, матеріальними та нематеріальними ресурсами стали виділяти нові, такі як інноваційні та підприємництво. Водночас спостерігається розвиток інформаційних ресурсів. Власне, з розвитком інформаційних технологій доступ до тих чи інших даних став набагато легшим та зручнішим, а отримати потрібну інформацію зараз можна набагато швидше [58, с. 206].

Таким чином, враховуючи наведені підходи та думки науковців, під ресурсним потенціалом підприємства ми розуміємо систему наявних ресурсів підприємства, а також тих, які можна залучити, з урахуванням вимог зовнішнього середовища в майбутньому та спроможності підприємства мобілізувати їх у потрібний момент для забезпечення його економічного зростання, зокрема у складних економічних умовах.

Таким чином, а основу приймаємо, що ресурси – це запаси, цінності, можливості та їх джерела, що є в наявності на підприємстві в певний момент часу та можуть бути залученими (мобілізованими) за потреби з подальшим ефективним та раціональним використанням відповідно до цілей діяльності підприємства.

Повертаючись до визначення економічної категорії «ресурсний потенціал», слід відзначити, що вона досліджена досить слабо. Однак серед порівняно невеликої кількості наукових робіт із даного напрямку виділяється своєю повнотою та комплексністю дисертація В.Ю. Горбоконь «Оптимізація використання ресурсного потенціалу автотранспортних підприємств» [17]. У цій роботі автор наводить низку визначень саме ресурсного потенціалу підприємства провідних світових та українських учених. Так, А.А. Томпсон, А. Дж. Стрікланд доводять, що «ресурсний потенціал компанії становлять її сукупні досвід та знання, інтелектуальний капітал, конкурентні можливості, унікальні навички, стратегічні активи, ринкові досягнення, що необхідні для успішної конкурентної боротьби. Успіх у цій боротьбі визначається також

кількістю цих ресурсів та спроможністю компанії мобілізувати їх у потрібний момент» [51].

О. Є. Бабина визначає ресурсний потенціал підприємства як «характеристику наявності виробничих, фінансових та інноваційних ресурсів, які можуть бути активовані для ефективного функціонування в поточному періоді, а також резервів та можливостей щодо мобілізації цих ресурсів, які можна використати для забезпечення безперебійної економічно вигідної роботи в перспективі» [3, с. 23].

М. М. Кучер, Г. П. Левченко під ресурсним потенціалом розуміють «сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, включаючи здатність робітників підприємства ефективно використовувати названі ресурси для виконання місії, досягнення поточних та стратегічних цілей підприємства» [35].

Саме ці визначення, на нашу думку, й відображають правильний та вірний підхід до трактування економічної категорії «ресурсний потенціал підприємства». Відмінність ресурсного від виробничого потенціалу з погляду залучення ресурсів, на нашу думку, є те, що виробничий потенціал, як відзначалося нами вище, використовує лише необхідні в даний момент часу ресурси, а ресурсний потенціал ураховує всі наявні та гіпотетично можливі до реального залучення ресурси, що надає можливості для прорахунку та оцінки перспектив розвитку підприємства в майбутньому. Водночас необґрунтоване нагромадження ресурсів без чіткого розуміння їх використання призводить до необґрунтованого нарощування ресурсного потенціалу та зниження ефективності діяльності підприємства.

Варто відзначити, що принциповою відмінністю між термінами «ресурси» та «ресурсний потенціал» є те, що ресурси існують незалежно від суб'єктів економічної діяльності, а потенціал є невіддільним від суб'єктів. Ресурсний потенціал, крім матеріальних і нематеріальних засобів, включає здібності працівника, колективу, підприємства загалом до ефективного використання наявних ресурсів [34].

Розглядаючи ресурсний потенціал як складну систему, можемо виділити

такі його взаємопов'язані складові частини (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Структура ресурсного потенціалу підприємства

Джерело: [51, с. 78]

Розглянемо детальніше складові частини ресурсного потенціалу.

Фінансові ресурси підприємства – це грошові кошти, що перебувають у розпорядженні підприємства й призначені для здійснення поточних витрат, виконання фінансових зобов'язань та економічного стимулювання працюючих, тобто сукупність грошових коштів цільового призначення. Фінансові ресурси спрямовуються також на утримання та розвиток об'єктів невиробничої сфери, споживання, накопичення, спеціальні резервні фонди тощо [52].

Власні кошти підприємства постійно перебувають в обігу, кінцевий строк використання яких не встановлений. Такі кошти формуються за рахунок власного капіталу, тобто тієї частини активів підприємства, що залишається

після виконання його зобов'язань. Позиченими коштами є ті, що підприємство одержує на визначений термін, за певну плату й на умовах повернення. Переважно вони формуються за рахунок коротко- та довгострокових кредитів банків. Залучені кошти – це кошти, які не належать підприємству, проте постійно перебувають у їх обігу внаслідок діючої системи розрахунків. Формуються вони за рахунок усіх видів кредиторської заборгованості підприємства [54]. Під інноваційними ресурсами розуміються ресурси, здатні забезпечити можливість інноваційної діяльності. В широкому розумінні до цих ресурсів можна включити матеріально-технічні, трудові, фінансові, інтелектуальні, інформаційні ресурси [55].

У вузькому розумінні до інноваційних ресурсів належать [56]:

- новий технологічний та організаційний рівень основних продуктових ліній підприємства;
- відповідність організаційних структур і систем керування завданням розвитку інноваційного процесу;
- кодифіковане знання, яким володіє підприємство, щодо нематеріальних активів, представлене патентами, ноу-хау, прототипами, комп'ютерними програмами тощо;
- науково-технічні напрацювання у вигляді незавершених інноваційних проєктів;
- фінансове забезпечення інноваційної діяльності;
- персонал організації, що займається інноваційною діяльністю.

Виробничі ресурси підприємства – це всі природні, людські та вироблені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів і послуг. Сюди належать [58]:

- матеріальні ресурси, що є базою ресурсного забезпечення та включають різні види сировини, матеріалів, палива, енергії, комплектуючих і напівфабрикатів, які господарюючий суб'єкт закуповує для використання в господарській діяльності задля випуску продукції, надання послуг і виконання робіт [60];
- основні засоби, що є сукупністю виробничих, матеріально-речових

цінностей, які багато разів беруть участь у виробничих циклах, зберігаючи свою натуральну форму, та поступово переносять свою вартість на створені продукти або послуги за ступенем зношування у вигляді амортизаційних відрахувань [61];

– трудові ресурси, що є головною продуктивною силою суспільства, що включає працездатну частину населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями для виробництва благ і послуг [56].

Інформаційні ресурси мають певні особливості. Так, на відміну від інших (матеріальних) ресурсів, вони є практично невичерпними. Зі зростанням обсягу використовуваних знань обсяг інформації не зменшується, а зростає. Застосування нових інформаційних ресурсів замість застарілих потенційно може спровокувати дії радикального характеру, значно підвищити продуктивність праці, а також покращити використання інших ресурсів підприємства тощо [46].

Інформація – це особливий ресурс, який ґрунтується на ідеях і знаннях, отриманих та нагромаджених у результаті науково-технічної діяльності, а також представлений у формі, придатній для збирання, реалізації та відтворення [7]. До інформаційних ресурсів належать файли, бази даних, ідеї та знання.

Підприємництво як економічний ресурс стає все більш важливим у сучасній економіці, проте лише у XX ст. воно стало розглядатися як фактор (ресурс) виробництва. Підприємницький ресурс (підприємницький потенціал, підприємницькі здібності, підприємництво) – це особливий механізм організації підприємницьких здібностей людей, спроможних до ефективної організації взаємодії основних економічних ресурсів для здійснення господарської діяльності. Цей ресурс реалізується у сфері менеджменту, тобто під час управління діяльністю підприємств та організацій. Унікальність значення підприємницького потенціалу полягає в тому, що саме завдяки йому спроможні до взаємодії інші ресурси підприємства, а саме фінансові, інформаційні, виробничі, інноваційні. До складу підприємницького ресурсу входять його носії, а саме підприємці, підприємницька інфраструктура (ринкові

інститути) та підприємницька етика й культура [7].

До підприємців належать власники компаній та їхні менеджери, а також індивідуальні підприємці, їх кваліфікація й рівень освіти, здатність брати на себе відповідальність та ініціативу, вміння орієнтуватися у висококонкурентному середовищі, їх почуття соціальної відповідальності [51].

Підприємницька інфраструктура охоплює різні інститути ринкового господарства. Це не стільки банки й біржі, страхові та аудиторські компанії, консультаційні та юридичні компанії, господарське законодавство загалом, скільки такі базові інститути ринку, як захист приватної власності, свобода підприємництва та конкуренція [8].

Підсумовуючи вищесказане, маємо зазначити, що під поняттям ресурсного потенціалу підприємства як множинної характеристики розуміють наявність фінансових, виробничих, інноваційних ресурсів, інформації та підприємницької здатності, які можуть бути активізовані для ефективного функціонування в поточному періоді, а також резервів і можливостей з мобілізації цих ресурсів, якими можна скористатися для забезпечення стійкого зростання підприємства в майбутньому.

Таким чином, підсумовуючи все викладене вище, можна сказати, що ресурсний потенціал слід розраховувати не як просту арифметичну суму наявних ресурсів, а як комплексну сукупність ресурсів, що будуть використовуватися комплексно на умовах взаємодоповнюваності та можливої взаємозамінності у процесі виробництва. Можна сказати, що ресурсний потенціал характеризує потенційну можливість застосування та споживання ресурсів у процесі господарської діяльності підприємства.

Водночас слід зауважити, що для кожного суб'єкта господарювання потенційна можливість застосування певного виду ресурсів є різною. Однією з причин цього є різна наявність певних ресурсів на даний момент (фінансових, кадрових тощо ресурсів). Тобто те, що для одного підприємства є легко досяжним у плані залучення певного виду ресурсу, для іншого є нереальним. Це й є однією з причин оцінки ресурсного потенціалу підприємства, що є подальшою метою наших досліджень.

Отже, питання щодо визначення сутності економічної категорії «ресурсний потенціал підприємства» є дискусійним. У результаті вивчення і систематизації різних наукових поглядів вважаємо, що за основу в нашій науковій роботі слід прийняти таке визначення ресурсного потенціалу підприємства: ресурсний потенціал підприємства – це сукупність матеріальних, нематеріальних, трудових, фінансових ресурсів, що є в наявності та які гіпотетично можливі до реального залучення, котрі використовуються та будуть використовуватися з метою досягнення поточних та стратегічних цілей підприємства, підвищення його конкурентоспроможності та ефективності діяльності.

1.2. Економічний механізм ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства

У сучасних умовах ефективне управління розвитком великих виробничих комплексів передбачає оперування складними інтегрованими економічними категоріями, здатними відображати цілісну картину стану і тенденцій розвитку майнової, виробничої та фінансово економічної системи підприємства. До таких категорій відноситься економічний потенціал як характеристика відповідності економічної системи підприємства та її елементів ситуації, за якої здійснюється максимально ефективне функціонування, забезпечується сталий і структурно збалансований розвиток. Своєю чергою в системі економічного потенціалу підприємства (поруч із конкурентним, інноваційним, виробничим, маркетингово-збутовим, організаційно-управлінським та підприємницьким потенціалами), визначна роль відводиться управлінню ресурсним потенціалом, але таке управління має ґрунтуватися на якісному механізмі, що й обумовлює актуальність результатів дослідження.

Будь-яка діяльність підприємства починається з формування ресурсної бази та продовжується її накопиченням, поєднанням та використанням. Початково створена ресурсна база в подальшому трансформується в ресурсний

потенціал підприємства, який впливає на характер перебігу всіх процесів підприємства за досягнення основної мети його діяльності [1; 3].

Будь-який ресурс не може розкритись повністю окремо від інших ресурсів, тому потрібне ефективне управління ними. Управління ресурсним потенціалом підприємства – це складний, динамічний процес, який передбачає систему прийняття й реалізації управлінських рішень, спрямованих на раціональне використання, нарощення та оптимізацію ресурсного потенціалу підприємства задля досягнення визначених цілей, забезпечення стійкого функціонування та розвитку підприємства [8].

Важливим завданням, яке покладається на управлінський рівень підприємства, є постійне спостереження за використанням та відтворенням необхідних ресурсів. Науковці виділяють два основні види відтворення ресурсного потенціалу:

1) просте – полягає у постійному відтворенні споживаних ресурсів, необхідних насамперед для безперервності виробничого процесу;

2) розширене – полягає у підвищенні результативності діяльності шляхом поліпшення кількісних та якісних характеристик складників ресурсного потенціалу.

Здатність підприємства постійно відтворювати споживані ресурси та вдосконалювати елементи ресурсного потенціалу у подальшому формує можливості для забезпечення фінансової безпеки підприємства. Розширене відтворення науковці також поділяють на два типи: екстенсивний – збільшення ресурсів без удосконалення техніко-технологічної основи виробництва; інтенсивний – збільшення обсягів ресурсів шляхом підвищення використання ресурсів та вдосконалення організації праці. Типи відтворення можна поєднувати або чергувати залежно від потреб та можливостей.

Механізм управління ресурсним потенціалом підприємства є економіко-управлінською підсистемою та управління цією системою не може здійснюватися статично. Управління ресурсним потенціалом підприємства має здійснюватися у відповідності зі попередньо сформованим стратегічним планом, а точніше – стратегією. Обґрунтування та подальша реалізація

стратегії включає в себе визначення генеральної мети управління ресурсним потенціалом, ідентифікацію стратегічних орієнтирів (у т. ч. за групами ресурсного забезпечення підприємства та ключовими ресурсами), проведення стратегічного аналізу, обрання типу стратегії та розробку її положень, формування механізму реалізації стратегічного плану (він же механізм управління ресурсним потенціалом підприємства), безпосередню реалізацію положень стратегії та контроль досягнення визначених завдань [9].

Доцільно додати, що стратегія формування та використання ресурсного потенціалу промислового підприємства має розроблятися в руслі та із урахуванням положень загальної стратегії розвитку підприємства. У такому випадку значно зростає ефективність цілісної системи стратегічного планування розширення виробництва; політика та заходи, які реалізуються відносно нарощування та ефективного використання ресурсного потенціалу машинобудівного підприємства, мають стратегічно орієнтований характер, а відтак соціально-економічну віддачу та ефект.

Виходячи з наведених вище аргументів, на рис. 1.2 подане авторське бачення структури та елементів механізму управління ресурсним потенціалом підприємства, формування та впровадження якого передбачає послідовне проходження трьох етапів:

1) впровадження управлінського блоку – здійснення низки організаційних заходів, пов'язаних зі формуванням системи управління, визначенням мети, цілей та завдань, функцій, принципів і стратегічних положень відносно управління ресурсним забезпеченням, ідентифікацією суб'єктів та об'єктів управління, підготовкою до запуску підсистеми управління ресурсним потенціалом підприємства;

2) запуск процесного блоку – планування, підготовка та реалізація низки пов'язаних між собою заходів у відповідній послідовності в межах інституційно-організаційного, економічного, технологічного та інформативного інструментів;

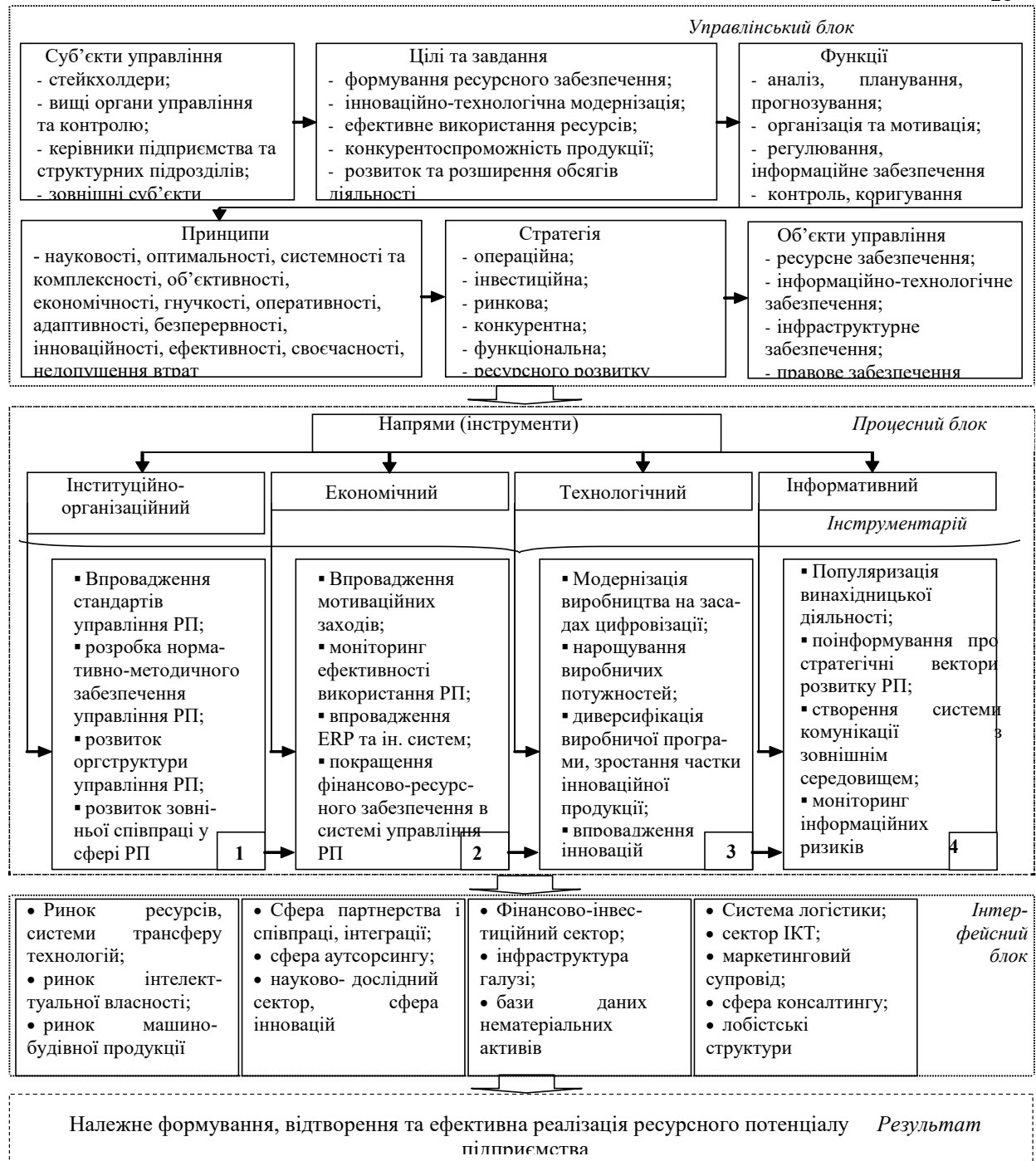


Рис. 1.2. Концептуальна схема механізму управління ресурсним потенціалом підприємства

Джерело: [49, с. 161]

3) налагодження ефективної взаємодії з елементами інтерфейсного блоку – використання можливостей суб'єктів зовнішнього середовища підприємства для більш якісного формування, відтворення та ефективного використання ресурсного потенціалу підприємства.

Проходження цих етапів дає передумови для отримання бажаного результату в сфері формування та реалізації ресурсного потенціалу

промислового підприємства. Важливо наголосити й на логічній послідовності реалізації інструментів політики управління ресурсним потенціалом підприємства. Передусім в структурі економічної системи підприємства потрібно сформувати внутрішню нормативно-методичну основу та організаційну структуру управління ресурсним потенціалом, тобто реалізувати заходи в межах інституційно-організаційного напрямку. Це дасть змогу, по-перше, створити внутрішньо правове середовище та визначити правила поведінки під час реалізації політики розвитку ресурсного потенціалу підприємства та, по-друге, ідентифікувати працівників апарату управління, які будуть відповідальними за менеджмент у цій сфері.

Надалі слід забезпечити систему управління ресурсним потенціалом промислового підприємства ресурсами, насамперед інвестиційними, фінансовими та матеріально-технічними, а також надати достатні мотиваційні стимули для суб'єктів управління до раціональної поведінки, їх безпосередньої зацікавленості у ефективному функціонуванні системи.

Це створить основу для здійснення подальших кроків відносно розвитку системи ресурсного потенціалу підприємства. Особливо знаково, коли такі зміни орієнтовані на інноваційно-технологічну модернізацію виробничого комплексу промислового підприємства, проектування, виробництво та збут продукції з високим рівнем інноваційності. Відтак на третьому етапі реалізуються заходи у межах технологічного інструменту за для уможливлення технологічної модернізації виробничих процесів та формування ресурсного потенціалу у відповідності до нових потреб технологічного розвитку [49].

Завданнями менеджменту підприємств у сучасних умовах господарювання є щоденний аналіз та вдосконалення методів оцінювання наявних ресурсів та їх ефективного перерозподілу згідно зі стратегією розвитку підприємства.

Механізм управління ресурсним потенціалом підприємства передбачає такі елементи [52]:

- суб'єкти та об'єкти управління;
- основні етапи реалізації системи управління;

- загальні функції управління ресурсним потенціалом;
- принципи та методи управління ресурсним потенціалом.

В табл. 1.2 розглянемо основні напрями управління ресурсним потенціалом за складовими частинами.

Таблиця 1.2

Складові частини та напрями управління ресурсним потенціалом підприємства

Складові частини	Напрями управління
Фінансові ресурси	– Ефективний фінансовий контроль ресурсного забезпечення та фінансове планування ресурсного потенціалу; – оптимізація структури фінансування; – координація фінансових підрозділів підприємства.
Інформаційні ресурси	– Створення системи збирання, оброблення та аналізування інформації щодо ресурсного забезпечення; – автоматизація системи збирання інформації; – моніторинг інформаційних ризиків.
Виробничі ресурси	<i>Матеріальні:</i> – забезпечення ефективної безперебійної системи поставок матеріальних ресурсів; – забезпечення системи якісного постачання різних видів сировини, матеріалів, палива, енергії, комплектуючих і напівфабрикатів. <i>Трудові:</i> – забезпеченість трудовими ресурсами відповідно до потреб виробництва; – аналіз кадрової політики та її постійне вдосконалення; – ефективна система стимулювання праці. <i>Основні засоби:</i> – забезпечення своєчасного відновлення та підвищення ефективності використання основних засобів; – зменшення простоїв основних засобів; – підвищення якості ремонтів та обслуговування обладнання.
Інноваційні ресурси	– Забезпечення збалансованості ресурсів, необхідних для реалізації інноваційних проєктів; – створення сприятливого інноваційного клімату, а також умов для адаптації підприємства до нововведень; – прийняття рішень, спрямованих на стимулювання інноваційної активності організації; – навчання й самоосвіта персоналу підприємства задля отримання нового рівня професійної підготовки.
Підприємницька здатність	– Ефективна організація взаємодії основних економічних ресурсів для здійснення господарської діяльності; – реалізація на свій страх і ризик нових винаходів, ідей шляхом здійснення самим нововведення (інновації).

Джерело: [51, с. 79]

Механізм управління ресурсним потенціалом підприємства передбачає такі елементи [52]:

- суб'єкти та об'єкти управління;

- основні етапи реалізації системи управління;
- загальні функції управління ресурсним потенціалом;
- принципи та методи управління ресурсним потенціалом.

Управління ресурсним потенціалом підприємства – це складний процес, який передбачає сукупність впорядкованих дій (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Модель управління ресурсним потенціалом підприємства

Джерело: [51, с. 80]

Суб'єктом управління є керівництво підприємства, яке визначає стратегію управління ресурсним потенціалом та формує основні цілі й завдання. Об'єктами управління загалом є всі ресурси підприємства та їх потенціал. Проте об'єктом може бути також окремий ресурс. Об'єкт управління кожне підприємство вибирає самостійно, і це залежить від установлених цілей у сфері управління ресурсним потенціалом [54].

Управління ресурсним потенціалом здійснюється через функції управління, які забезпечують формування способів управлінського впливу й відображають сутність та зміст управлінської діяльності на всіх рівнях управління (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Управління ресурсним потенціалом крізь призму загальних функцій
менеджменту

Функція управління	Характеристика функції
Планування	Управління через встановлення цілей і розроблення стратегії, необхідної для досягнення зазначених цілей, а також збирання й аналізування необхідної інформації щодо ресурсного потенціалу підприємства. Ця функція має посідати центральне місце в управлінні, адже регламентує поведінку об'єкта управління в процесі реалізації поставлених перед ним цілей, вимагає врахування всіх наявних ресурсів підприємства, вартості їх придбання, постачання, розподілу та раціонального використання.
Організація	Включає визначення необхідних дій та ресурсів, які знадобляться для реалізації розробленого плану, а також прийняття рішень щодо розподілу повноважень, обов'язків та відповідальності на різних рівнях управління. Сюди входить сукупність прийомів та методів найраціональнішого поєднання елементів і ланок керуючої системи у її взаємозв'язку з керованим об'єктом та іншими керуючими системами.
Мотивація	Впровадження прогресивних форм організації праці та ефективної системи її мотивації (моральної та матеріальної), тобто встановлення чіткого переліку форм матеріального та морального стимулювання; доступної для всіх працюючих сукупності умов отримання того чи іншого заохочення.
Реалізація	Здійснюється задля забезпечення погодженої, безперебійної роботи в процесі виконання поставлених завдань виробничих і функціональних підрозділів підприємства.
Контроль	Реалізується на основі зібраної інформації про хід виконання поставлених завдань (оперативних, статистичних, бухгалтерських даних) та характеризується виявленням відхилень від встановлених показників роботи, аналізом причин цих відхилень, а також їх усуненням.

Джерело: [51, с. 79]

Досягнення найвищого рівня організації управління ресурсним потенціалом підприємства є можливим лише за умови, що кожна функція

управління буде виконуватись безперебійно та якісно. Тільки тоді, коли існують взаємодія та органічна єдність усіх управлінських функцій, можна досягти цілеспрямованого та ефективного впливу на об'єкти управління в системі управління ресурсним потенціалом підприємства [51].

У підсилення спроможності та достатнього по інформування суб'єктів внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства з питань управління розвитком ресурсного потенціалу важливо перейти до створення системи внутрішньої та зовнішньої комунікації. За рахунок цього буде сформовано інформативний блок як достатньо важливий елемент і комунікації, і популяризації практик, які реалізує підприємство в сфері управління ресурсним потенціалом.

Такою вбачається загальна логіка поетапних змін, що мають бути досягнуті в ході формування та реалізації механізму управління ресурсним потенціалом підприємства. Власне, в цьому також і пояснення того, чому ми ведемо мову саме про застосування такого управлінського елемента, як механізм, оскільки саме механізм забезпечує поетапну зміну об'єкта, яким управляють; це комплексний, поетапний процес впровадження заходів та інструментів, що забезпечують перетворення сфери – об'єкта регулювання, надаючи їй на кожному з етапів нових якостей та властивостей. Лише після проходження всіх стадій отримується необхідний результат. Та вже після аналізу і контролю ведеться мова або про досягнення цілей і збереження характеристик сформованої підсистеми управління, вдосконалення механізму або його перезапуск з новими завданнями, заходами, засобами та інструментами регулювання [51].

Що ж до конкретики, то, на нашу думку, об'єктив но, коли одним із перших заходів, які мають бути реалізованими в структурі інституційного інструменту, є впровадження стандартів управління ресурсним потенціалом. Йдеться про так звані стандарти поведінки та стандарти якості управління. Іншими словами, на підприємстві має бути розробленим та імплементованим стандарт, який передбачає собою опис всіх процедур,

Для забезпечення фінансової безпеки підприємства менеджери мають

вирішити головне завдання – визначення унікального варіанту поєднання різнорідних складників ресурсного потенціалу задля отримання найбільшого «ефекту віддачі». «Ефект віддачі» від використання ресурсного потенціалу підприємства проявляється у поліпшенні його фінансових показників. Для забезпечення процесу підвищення фінансової безпеки необхідно сформулювати план використання та відтворення ресурсного потенціалу, який дасть змогу проводити оцінку розподілу та використання ресурсів, контролювати ресурси та оцінювати віддачу кожного складника ресурсного потенціалу, визначати ефективність такої діяльності, поліпшувати результати та ін. Одним із можливих методів планування ресурсів підприємства може стати програмний пакет ERP [62].

ERP (enterprise resource planning, планування ресурсів підприємства) – організаційна стратегія інтеграції виробництва та операцій, управління трудовими ресурсами, фінансового менеджменту й управління активами, орієнтована на безперервне балансування та оптимізацію ресурсів підприємства за допомогою спеціалізованого інтегрованого пакета прикладного програмного забезпечення, що забезпечує загальну модель даних і процесів для всіх сфер діяльності [63].

Системами рівня ERP називають пакети програм, які забезпечують функціональність, яка виконується двома або більше системами. Програмне забезпечення класу ERP допомагає контролювати багато видів економічної діяльності, включаючи продажі, доставку, складання накладних, виробництво, контроль якості та управління трудовими ресурсами [62; 63].

Процес управління ресурсним потенціалом підприємства має значний вплив на забезпечення його фінансової безпеки. Ефективне використання та відтворення ресурсів дає змогу суб'єкту підприємництва безперервно функціонувати, поліпшуючи свою діяльність та підвищуючи рівень фінансової безпеки. Важливим завданням управління є ефективне використання ресурсів задля забезпечення максимальної віддачі. Можливим методом управління ресурсами підприємства може стати використання програм ERP. Ринок систем ERP постійно зростає, хоча й має низку недоліків. Підприємство має

самостійно вирішувати, яку методику управління ресурсним потенціалом краще використовувати виходячи з його потреб та можливостей.

Підсумовуючи вищесказане, вважаємо, що сьогодні суб'єктам господарювання дуже важливо сформувати належну систему та якість управління підприємствами через взаємодію різних факторів, таких як технічна оснащеність, використання технологій, рівень кваліфікації трудових ресурсів, загальний фінансовий стан, рівень матеріального забезпечення, що визначають умови формування ресурсного потенціалу та його розвиток і забезпечують досягнення поставлених цілей підприємства [53].

Ресурсний потенціал є основою економічного потенціалу господарюючого суб'єкта й відображає його потенційні можливості підприємства. Водночас економічний потенціал передбачає реалізацію виявлених потенційних можливостей, виражену в досягненні економічного ефекту. Стан ресурсного потенціалу підприємства є передумовою досягнення високого рівня конкурентоздатності підприємства. Власне, правильно вибудована схема управління ресурсами забезпечує стабільно високу якість продукції, що випускається, або послуг, що надаються, сприяє додатковій оптимізації фінансових витрат без шкодування якості продукції [54].

Управління комплексними економічними категоріями потребує системного підходу. Одним з найбільш дієвих методів для цього є формування механізму управління ресурсним потенціалом підприємства – організованої управлінської підсистеми, що складається з таких елементів, як об'єкти та суб'єкти управління, мета, цілі та завдання, принципи, функції, стратегія, інституційно-організаційні, економічні, технологічні, інформативні та інші інструменти. Впровадження механізму управління ресурсним потенціалом підприємства дозволяє на постійній системній основі досягати результату, пов'язаного з належним формуванням, відтворенням та ефективною реалізацією ресурсного потенціалу підприємства.

1.3. Методичні засади аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства

Сучасне підприємство, яке прагне визначити перспективи розвитку на майбутнє, має самостійно формувати свій ресурсний потенціал, яким потрібно управляти для ефективного та стабільного функціонування на ринку. Результат взаємодії ресурсів підприємств є важливим чинником для досягнення його кінцевих цілей та забезпечення розвитку. Оцінка управління ресурсами розвитку підприємства має комплексний характер, тобто отримується у наслідку систематизованого аналізу економічних характеристик функціонування підприємства. Результатом розрахунку та розбору якісних та кількісних характеристик підприємства є оцінка його діяльності.

Економічний механізм управління виробничими ресурсами має базуватися на аналізі ресурсозабезпечення і ресурсовикористання, який дає змогу передбачити кінцеві результати операційної діяльності. Економічний аналіз рівня використання на підприємствах різних ресурсів має забезпечувати потреби управління ефективністю діяльності як підприємства загалом, так і окремих його бізнес-одиниць. Раціональність використання ресурсів формується на мікрорівні та залежить від досконалості аналітичного забезпечення управління використання ресурсів та їх контролю [57].

Аналіз ефективності використання ресурсного потенціалу складається з таких етапів: відбір найбільш важливих видів ресурсів для підприємства, діяльність якої аналізується; оцінювання ефективності використання кожної складової ресурсного потенціалу; на основі отриманих розрахунків оцінювання ефективності використання ресурсного потенціалу в цілому.

Одним із напрямів комплексної оцінки ефективності діяльності підприємства є аналіз екстенсифікації та інтенсифікації використання сукупних ресурсів. Узагальнюючі показники екстенсифікації та інтенсифікації використання ресурсів наведено в таблиці 1.4.

Основні показники використання виробничих ресурсів підприємства

Вид ресурсів	Показники	
	Кількісні (екстенсивні)	Якісні (інтенсивні)
Персонал (кадри)	Середньооблікова чисельність персоналу	Продуктивність праці Трудомісткість виробництва продукції
	Витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи	Зарплатовіддача
Основні засоби (засоби праці)	Середньорічна вартість основних засобів; Сума нарахованої амортизації	Віддача основних засобів (фондовіддача) Амортизаційна віддача
	Виробнича площа	Вихід продукції з 1 м ² виробничої площі
	Вартість нематеріальних активів	Віддача нематеріальних активів
Матеріальні ресурси	Вартість матеріальних запасів	Оборотність матеріальних запасів
	Витрати на сировину та матеріали	Матеріаловіддача
Фінансові	Власний капітал	Оборотність власного капіталу
	Заборгованість за кредитами	Оборотність кредитної заборгованості
	Кредиторська заборгованість	Оборотність кредиторської заборгованості

Джерело: [45, с. 210]

Аналітичні процедури в процесі оцінювання екстенсифікації та інтенсифікації використання ресурсного потенціалу пропонуємо здійснювати в такій послідовності (рис. 1.4).

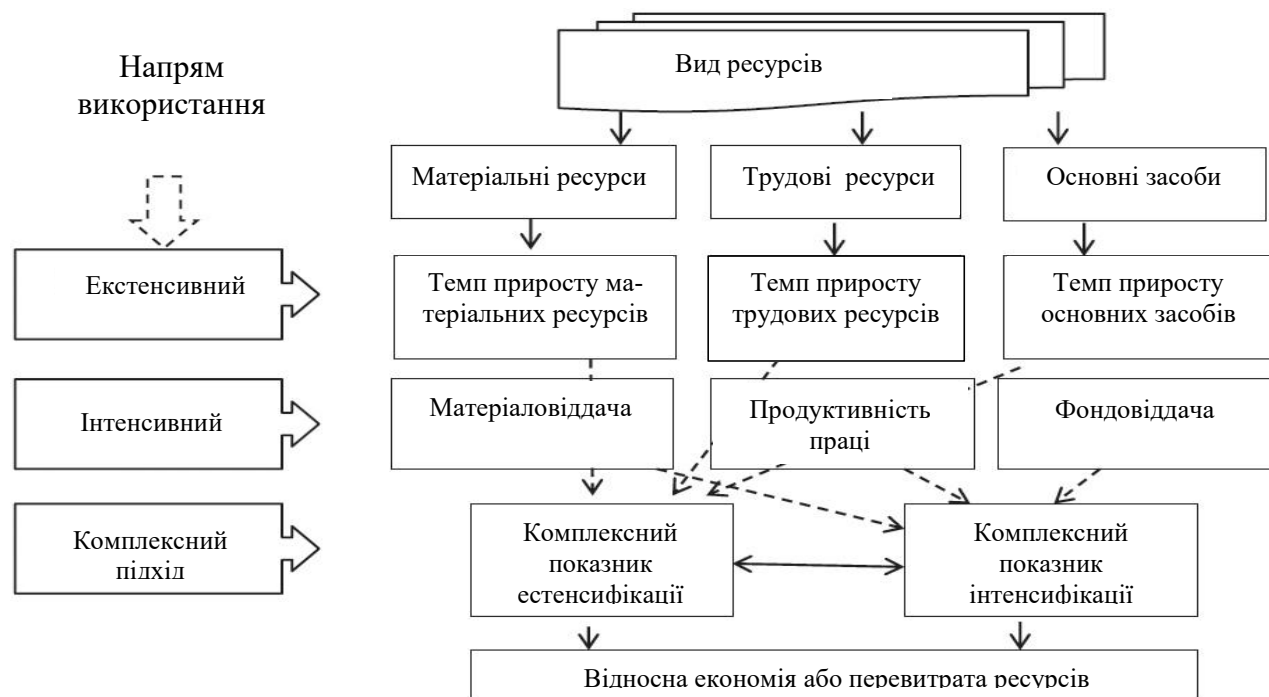


Рис. 1.4. Комплексний підхід до аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства

Джерело: [45, с. 210]

Під час проведення підсумків діяльності організації за звітний період та розробляючи стратегію підвищення її ресурсного потенціалу, важливо оцінити в комплексі ефективність використання всіх її ресурсів на основі дослідження сукупності показників, що відображають окремі аспекти господарських процесів. На першому етапі розраховують показники віддачі кожного виду ресурсів за звітний та базисний періоди за формулою:

$$B_{i \text{ рес}} = \text{Чистий дохід від реалізації продукції} / \text{Ресурс} \quad (1.1).$$

До таких показників зазвичай відносять: матеріаловіддачу, віддачу основного капіталу (фондовіддачу), продуктивність праці (або зворотні показники ефективності – матеріаломісткість, амортизаціємістність, трудомісткість та інші).

На наступному етапі розраховують темпи зростання ($t_{\text{зрост}}$) та приросту ($t_{\text{приросту}}$) кожного виду ресурсів (екстенсивні показники).

На третьому етапі здійснюють комплексну оцінку динаміки якісних (інтенсивних) показників ресурсовіддачі за формулою середньої арифметичної:

$$K_n = \frac{\sum t B_{i \text{ рес}}}{n} \quad (1.2)$$

де K_n – комплексний показник динаміки якісних показників;

$t B_{i \text{ рес}}$ – темп зростання віддачі i -го ресурсу;

n – кількість показників, що включені до комплексної оцінки.

Четвертий етап аналізу передбачає розрахунок показників екстенсифікації ($K_{\text{екст}}$) і інтенсифікації ($K_{\text{інт}}$) нарощування чистого доходу від реалізації продукції за кожним видом ресурсів за формулою:

$$K_{\text{екст } i} = \text{Темп приросту } i\text{-го ресурсу} // \text{Темп приросту чистого доходу}; \quad (1.3)$$

$$K_{\text{інт}} = 1 - K_{\text{екст}} \quad (1.4).$$

На п'ятому етапі розраховують комплексні показники впливу інтенсифікації ($K_{\text{інт}}$) та екстенсифікації ($K_{\text{екст}}$) сукупного використання ресурсів при приріст доходу від реалізації продукції за формулами:

$$K_{\text{екст}} = \sum K_{\text{екст } i} / n \quad (1.5)$$

$$K_{\text{інт}} = \sum K_{\text{інт } i} / n \quad (1.6)$$

де n – кількість показників інтенсивного та екстенсивного використання

ресурсів, включених в розрахунок комплексної оцінки.

На завершальному етапі розраховують відносну економію ($\Delta E_{\text{рес}}$), або перевитрату ресурсів ($\Delta \Pi_{\text{рес}}$) за формулою:

$$\Delta E_{\text{рес}} \text{ або } \Delta \Pi_{\text{рес}} = P^1_i - P^0_i \times t_d \quad (1.7)$$

де P^1_i , P^0_i – середнє значення обсягу i -го ресурсу в звітному та базисному періоді;

t_d – темп зростання доходу від реалізації продукції за період.

Якщо у звітному періоді мало місце зростання віддачі певного виду ресурсу, це означає, що підприємство нарощує виручку від продажів випереджальними темпами порівняно з темпами приросту самого ресурсу. І навпаки, якщо темп зростання ресурсу випереджає темп зростання доходу від реалізації продукції, відбувається додаткове відволікання коштів, вкладених у цей ресурс, що не приносить бажаної віддачі.

Методика комплексного аналізу ефективності використання ресурсів наведена в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Комплексний аналіз ефективності використання ресурсного потенціалу
підприємства

Показники	Минулий рік	Звітний рік	Темп зростання	Темп приросту	Показники		Відносна економія (перевитрата) ресурсу
					Екстенсивності використання ресурсів (К ест)	Інтенсивності використання ресурсів (К інт)	
1	2	3	4	5	6	7	8
Екстенсивні показники							
1. Середньооблікова чисельність персоналу, осіб						x	
2. Витрати на оплату праці персоналу, тис. грн						x	
3. Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн						x	
4. Нараховано амортизації, тис. грн						x	
5. Витрати на матеріали, тис. грн						x	
6. Середньорічна вартість матеріальних запасів, тис. грн						x	
7. Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн					x	x	x

Продовження табл. 1.5

1	2	3	4	5	6	7	8
8. Комплексний показник екстенсивного використання ресурсів	х	х				х	х
Інтенсивні показники							
9. Продуктивність праці (річна), тис. грн					х		х
10. Коефіцієнт зарплатовіддачі					х		х
11. Віддача основних засобів (фондовіддача)					х		х
12. Амортизаціовіддача					х		х
13. Матеріаловіддача					х		х
14. Оборотність матеріальних запасів					х		х
15. Комплексний показник інтенсивного використання ресурсів					х		х

Джерело: [45, с. 211]

Комплексна оцінка показала, що використання ресурсного потенціалу на підприємстві здійснюється як екстенсивним (витратним) шляхом, так і інтенсивним.

Отже, дана методика дає змогу комплексно підійти до проблеми аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства та визначити проблемні зони щодо його вдосконалення. Наведена система екстенсивних та інтенсивних аналітичних показників і методика їх узагальнення дає змогу отримати найбільш повну характеристику ефективності використання окремих складових ресурсного потенціалу підприємства та допомагає виявити резерви більш повного їх використання з урахуванням зовнішніх факторів, розробити оптимальну стратегію посилення своїх конкурентних переваг на основі внутрішніх можливостей підприємства.

1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері управління ресурсним потенціалом підприємства

Правова основа інституціональних передумов викладена в основних нормативно-правових документах: Конституції України, законах, кодексах, указах Президента, постановах Влади України, рішеннях інших державних органів, нормативних актах правового зазначення місцевих органів управління,

що не суперечать державному регулюванню, посилюють конкурентоспроможність промислового підприємства на ринку, забезпечують інституціональні передумови його інноваційної та інвестиційної діяльності, підвищують якість ринкової інфраструктури.

Компоненти інституціонального змісту визначають нормативно-правове поле організаційного потенціалу в цілях ефективного зберігання та використання ресурсів промислового підприємства. Кваліфіковані економісти, менеджери та інші спеціалісти повинні володіти методологією та механізмами дії законів економіки, організації, додержуватись принципів управління об'єктами, володіти методами прогнозування, оптимізації оцінки управлінських рішень. Процес нагромадження знань в моделі нової економіки передбачає співучасть держави і населення через кожен конкретну особистість. Людський капітал, що створює нематеріальні активи на підприємстві є ресурсом компанії, цінність якого невід'ємна від безпосереднього носія фахових переваг людини.

Інтелектуальний актив, що колись був створений фахівцями компанії, стає її активами може бути відтвореним, продаватися та купуватися [7, с. 189]. Організаційний потенціал підприємства визначається процесом нагромадження знань в методичному забезпеченні, науковими підходами, принципами та методами. Об'єктивно, коли одним із перших заходів, які мають бути реалізованими в структурі інституційного інструменту, є впровадження стандартів управління ресурсним потенціалом. Йдеться про так звані стандарти поведінки та стандарти якості управління.

Іншими словами, на підприємстві має бути розробленим та імplementованим стандарт, який передбачає собою опис всіх процедур, завдань та відповідальності персоналу відносно управління ресурсним потенціалом підприємства. Відповідні нормативно-правові аспекти прописуються у колективному договорі (в разі необхідності), положеннях про відповідні структурні підрозділи, посадових інструкціях, правилах внутрішнього розпорядку, положеннях щодо оплати та стимулювання праці.

Важлива роль відводиться й такому заходу, як розробка нормативно-методичного забезпечення управління ресурсним потенціалом підприємства.

Йдеться про сукупність документів організаційного, організаційно методичного, організаційно-розпорядчого та економічного характеру, що приймаються та визначають засади протікання процесів при управлінні ресурсним потенціалом. Нормативний аспект означає, що відповідні положення мають статус офіційних та таких, що підлягають обов'язковому виконанню; методичний – що вони слугують вказівками – інструкціями (включно з мето дами та правилами), згідно з якими структурні підрозділи та окремі працівники, включені в систему управління, виконують необхідні дії, заходи, завдання, функції, права та обов'язки.

До завдань цієї підсистеми, окрім організації, координації та контролю за реалізацією внутріфірмової політики розвитку ресурсного потенціалу відносяться також й реалізація проєктів з інтеграції підприємства у системи ресурсного забезпечення вищих порядків. Влас не, така робота ведеться у тому числі при формуванні та реалізації інституційно-організаційного інструмента управління ресурсним потенціалом промислових підприємств. Важливо, аби підприємство розвивало співробітництво (для залучення матеріальних, трудових, фінансових та інших ресурсів) з суб'єктами науково-технічної та дослідно-технологічної діяльності, різного роду виробничими та інноваційно-технологічними кластерами, техніко-впроваджувальними виробничими зо нами, промисловими зонами, венчурними фірмами, малими і середніми інноваційно активними підприємства ми, банківськими, іншими фінансово-кредитними структурами, інвестиційними фондами, ІТ-компаніями, виробниками обладнання та устаткування [7].

Ефективне функціонування підприємства в сучасному ринковому середовищі насамперед залежить від управління ним, від здатності менеджменту організувати випуск конкурентоспроможної продукції на основі розвитку і забезпечення найефективнішого використання його виробничого потенціалу.

Управління сучасним підприємством і його потенціалом як складною поліструктурною соціально-економічною системою потребує різнопланової достовірної інформації, як внутрішньої – про наявні процеси, їх динаміку, взаємовплив і взаємозв'язки всередині цієї системи, так і про зовнішнє

середовище її функціонування. Ефективність ухвалення управлінських рішень значною мірою визначається своєчасністю, актуальністю, достовірністю цієї інформації, створеними на підприємстві інформаційними системами та технологіями.

Формування і розвиток сучасної нової економіки, економіки знань, безпосередньо пов'язані з інформатизацією усіх сфер людської діяльності [7].

Інформатизація трактується як «сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб громадян та суспільства на основі створення, розвитку і використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, які побудовані на основі застосування сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки» [9].

Інформація сьогодні є важливим елементом організації процесу виробництва, основою управління внутрішніми бізнес-процесами на підприємстві та швидкого адекватного реагування на зміни в зовнішньому середовищі його функціонування, сприяє зменшенню рівня ризику під час ухвалення управлінських рішень. Рівень інформаційного забезпечення керування став одним із визначальних чинників ефективності прийняття управлінських рішень.

Ефективність використання інформаційних ресурсів на підприємстві визначається створюваними інформаційними системами та використовуваними інформаційними технологіями.

Важлива роль інформації та інформаційного забезпечення управління підприємством зумовлюють актуальність досліджуваної проблеми.

Успішне функціонування підприємства в конкурентному ринковому середовищі значною мірою визначається його потенціалом та ефективністю управління.

У ринковій економіці суттєво змінилися акценти управління функціонуванням підприємства. Характерними особливостями є децентралізація керування, втрата чітко формалізованих зв'язків прямої

підпорядкованості й розширення горизонтальних взаємозв'язків, необхідність прийняття рішень в умовах високого ступеня невизначеності подій і несподіваного впливу мінливого зовнішнього середовища. З цього випливає ще одна особливість управління в сучасних умовах – гнучкість та адаптивність, що зумовлено динамічним характером економічних процесів, потребою підвищення ступеня гнучкості й адаптивності підприємств до потреб ринку.

Процеси управління в сучасних умовах значно ускладнилися ще й у зв'язку з необхідністю розв'язання багатьох соціально-економічних проблем, зумовлених економічними, політичними факторами, затяжною фінансовою кризою в країні. Сьогодні життєздатність підприємства й успіх у конкурентній боротьбі стають уже не так функцією виробництва, як функцією управління, і залежать від ефективності менеджменту та організації виробництва. Потрібні нові підходи до управління, його досконаліші форми і методи, які забезпечать надійність і ефективність функціонування підприємства [7].

На діяльність підприємства та управління ним істотно впливає конкуренція. Підприємство-виробник повинно володіти інформацією про підприємства-конкуренти і їхню продукцію, щоб, розробляючи та вживаючи відповідні заходи, забезпечувати переваги своєї продукції на ринку. Таку інформацію потрібно постійно збирати та аналізувати для мінімізації впливу факторів ризику, пов'язаних з діяльністю конкурентів, та забезпечувати виживання і розвиток підприємства.

Підприємство-виробник обов'язково має знати вимоги потенційних покупців до товарів та оцінки споживачів міри задоволення конкретних потреб і ціни реалізації порівняно з характеристиками товарів конкурентів. Для управління процесом забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції необхідна інформація, яка характеризує корисний ефект від її використання та продукції конкурентів. Щоб об'єктивно оцінити конкурентоспроможність продукції, її виробник повинен послуговуватися тими ж критеріями, які використовує споживач, знати якісні й вартісні характеристики товарів, які створюють їх переваги над товарами конкурентів у задоволенні конкретних потреб покупця [7].

На рівень конкурентоспроможності продукції впливає чимало різноманітних чинників. Підприємство-виробник повинно «тримати руку на пульсі»: виявляти ці чинники, простежувати їх зміну, збирати інформацію про їхню динаміку, зміну кон'юнктури, попиту та пропозиції, можливі розміри та динаміку попиту на продукцію в майбутньому, про найперспективніші ринки для відповідного товару, очікуваний рівень конкуренції на них тощо.

Ефективне і конкурентоспроможне функціонування підприємства в таких умовах неможливе без істотних змін у системі управління, використання сучасних механізмів координації і контролю в ній, підвищення якості його інформаційного забезпечення. Ефективність останнього, метою якого є підготовка і обґрунтування управлінських рішень, значною мірою визначає ефективність управління загалом. Під інформацією в загальному розуміють «документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються в суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі» [2].

Важливість інформації, особливо економічної, для управління підприємством і його потенціалом зростає відповідно до об'єктивних вимог розвитку виробництва, ускладнення господарських зв'язків, зміни акцентів у формуванні параметрів і якості створюваних матеріальних благ на користь споживача [13].

Інформація як сукупність необхідних для управління підприємством корисних відомостей, які є об'єктом збирання, реєстрації, зберігання, передавання та перетворення, є сьогодні одним із головних ресурсів, значення якого не менше, ніж значення матеріальних, сировинних та інших ресурсів. Використання останніх значною мірою залежить саме від наявності та використання інформації про їхній стан, потреби, джерела покриття цих потреб тощо [7].

Інформація, зокрема економічна, є основою процесу управління. Для забезпечення ефективної діяльності підприємства управлінню потрібна як внутрішня інформація (оперативна, облікова, планова, контрольна), яка достовірно і повно відображає стан підприємства і формується сукупністю

структурних підрозділів за визначених технологічних, економічних, соціальних відносин між ними, так і зовнішня інформація, яка утворюється під впливом неконтрольованих чинників і сил, що діють за межами підприємства. Це економічні, технологічні, соціальні, політичні та інші відносини підприємства з державними органами, замовниками, постачальниками, посередниками, конкурентами, фінансовими установами тощо. Зовнішня інформація зменшує невизначеність стану підприємства в ринковому середовищі, дає змогу підтримувати відповідний рівень конкурентоспроможності на основі вивчення кон'юнктури ринку, потреб споживачів, аналізу товарної і цінової політики конкурентів та розроблення стратегії свого розвитку. Особливо важливе значення для інноваційного розвитку підприємства і його потенціалу має наявність патентної інформації про стан світової техніки, новітні високі технології та новітні розробки вітчизняних науковців у цій царині.

Інформація та поширені через неї знання реалізуються в нових засобах праці, новітніх технологіях, інтелектуальній складовій потенціалу підприємства, професійно-кваліфікаційному рівні персоналу. Розвиток інтелектуального потенціалу є важливим підґрунтям удосконалення виробничих процесів, їх організації, зростання продуктивності праці та прибутковості діяльності підприємства. Інтелектуальний капітал є одним із головних ресурсів підприємства, від якого залежить його подальший розвиток. Наявність такого ресурсу робить підприємство привабливішим для потенційних інвесторів, кредитно-фінансових установ, підвищує його ринкову вартість та забезпечує конкурентні переваги.

Інформатизація як важливий чинник інноваційного відтворення потенціалу підприємства є основою і водночас головним чинником формування і розвитку інформаційного потенціалу підприємства – найважливішої складової техніко-технологічної та управлінської бази сучасних підприємств. Ефективний розвиток підприємства на основі раціонального використання та інноваційного відтворення його потенціалу неможливий без адекватного сучасним вимогам інформаційного забезпечення та інформаційного потенціалу – сукупності організаційно-технічних та інформаційних можливостей, які забезпечують

підготовку й ухвалення управлінських рішень.

Сукупність внутрішньої і зовнішньої інформації, необхідної для управління, становить інформаційні ресурси підприємства, які розглядаються як упорядкована сукупність документованих даних, знань, відомостей, інформації, що призначені для задоволення інформаційних потреб користувачів та можуть бути використані для прийняття рішень [7].

Інформаційні ресурси відіграють двояку роль в управлінні [15]:

- зі збільшенням їх обсягу зростають можливості вдосконалення процесу управління виробництвом, оскільки інформація є основою для аналізу господарської діяльності, розроблення оперативних, поточних і стратегічних планів;
- постійне зростання потоку інформаційних ресурсів з розвитком підприємства спричиняє труднощі в управлінні ними, що знижує оперативність управління виробництвом.

Це зумовлює потребу створення ефективної інформаційної системи – комплексу пов'язаних між собою елементів з приймання, накопичення, опрацювання, збереження, передавання інформації, здатної своєчасно забезпечити управління необхідними актуальними і достовірними даними в певній сфері функціонування підприємства.

Інформаційне забезпечення є головним фактором ефективності управління. Визначальну роль цього фактора наголошено в працях багатьох учених-економістів. Проте зауважимо, що в їхніх публікаціях нема однозначного підходу до визначення економічної сутності інформаційного забезпечення керування підприємством.

На нашу думку, найповніше суть цього поняття розкрито в праці Н. О. Слободянюк, Р. І. Шокер [50]: інформаційне забезпечення містить інформаційні ресурси як предмет праці, інформацію як продукт праці, засоби і методи ведення усієї інформаційної бази – об'єкта управління. До інформаційного забезпечення належать методи класифікації та кодування інформації, способи організації нормативно-довідкової інформації, побудови банків даних, зокрема побудови та ведення інформаційної бази і т. д., а також сукупність каналів

постачання інформації на всі рівні управлінської ієрархії з метою здійснення ефективного управління підприємством [7]. Таким чином, інформаційне забезпечення – це забезпечення управління для прийняття ефективних управлінських рішень необхідним інформаційним масивом даних, отриманих із вхідних інформаційних потоків шляхом організації технологічного процесу переробки інформації [53].

Основними завданнями інформаційної підтримки управління є забезпечення чіткої регламентації обсягів, якості та часу надходження інформації, підтримування її в актуальному режимі, відбір і керування інформаційними потоками, а також супроводження комплексом нормативних, методичних, довідкових, програмних і технологічних засобів, необхідних для аналізу і прийняття управлінських рішень. Інформаційна підтримка управління реалізується і через організацію контролінгу, роль якого – отримання інформації про стан і діяльність підприємства, а також зовнішнього середовища його функціонування та координація на цій основі системи управління для досягнення поставлених цілей.

Управління сучасним підприємством потребує його інформаційного забезпечення як загалом, так і за окремими функціями, за центрами відповідальності й за окремими структурними складовими потенціалу підприємства (техніко-технологічний, інноваційний, інвестиційний, трудовий потенціал та інші його елементи). Це передбачає створення відповідних спеціалізованих інформаційних систем, зміст яких визначається потребами управлінських ланок і рішень, які формуються. Для цього потрібний великий масив інформації. Насамперед це інформаційний масив, побудований на основі звітної і планової документації підприємства (річні, квартальні, місячні звіти, бухгалтерські звіти і баланси, статистичні звіти, прогнози і стратегія розвитку підприємства та відтворення його потенціалу тощо), дані господарського обліку (оперативного, статистичного, бухгалтерського, управлінського), аналізу виробничо-господарської діяльності підприємства, фінансової звітності. Необхідна інформація про державне регулювання економіки та механізми регулювання діяльності підприємства, ринкову кон'юнктуру. Для ефективного

управління потенціалом підприємства і його структурними складовими спеціалізовані інформаційні системи повинні містити інформацію внутрішнього економічного регулювання – систему науково обґрунтованих техніко-економічних норм і нормативів, що регламентують їх використання: витрат праці, предметів праці (витрат сировини і матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів), засобів праці (потреби і використання устаткування, його ремонту, інструменту, освоєння і використання виробничих потужностей), календарно-планові, фінансові та інші [7].

Для функціонування інформаційних систем потрібне організаційне та технічне забезпечення. До організаційного забезпечення належить сукупність документів, що описують технологію функціонування інформаційної системи, методи вибору і застосування користувачами технологічних прийомів для одержання конкретних результатів під час функціонування інформаційної системи; технічне забезпечення об'єднує сукупність усіх технічних засобів, застосованих під час функціонування системи [54].

Створювані на підприємствах інформаційні системи функціонують на основі сукупності взаємопов'язаних інформаційних технологій – комплексу методів і процедур, за допомогою яких реалізуються функції збору, передавання, обробки, зберігання та доведення до користувача інформації в організаційно-управлінських системах з використанням обраного комплексу технологічних засобів [7].

Інформаційна технологія розглядається як цілеспрямована сукупність інформаційних процесів із застосуванням засобів обчислювальної техніки, що забезпечують високу швидкість обробки даних, швидкий пошук інформації, розосередження даних, доступ до джерел інформації незалежно від місця їх розташування [7].

Ефективність використання інформаційних ресурсів на підприємстві визначається рівнем механізації, автоматизації та інтелектуалізації наявних інформаційних технологій, які повинні постійно розвиватися на основі сучасних наукових розробок. Сучасні новітні високоефективні інформаційні технології формуються на базі новітньої комп'ютерної і телекомунікаційної

техніки. Їх застосування, як зазначено в низці публікацій, передбачає радикальні зміни в процесах управління, його змісті, кадровому потенціалі, документуванні, фіксуванні, передаванні інформації, створює підґрунтя для інноваційного розвитку економіки і підвищення рівня її конкурентоспроможності, забезпечує інтеграцію ринку економічної інформації у глобальний ринок виробничих ресурсів [7]. Від цього залежать можливості вітчизняних підприємств щодо виходу на нові економічні ринки, доступ до нових технологій, фінансових, матеріально-технічних, інтелектуальних ресурсів, а також рівень конкурентоспроможності економіки країни загалом.

Управління ефективним розвитком підприємства на основі раціонального використання та інноваційного відтворення його потенціалу базується на застосуванні великого обсягу інформації як внутрішньої, так і зовнішньої. Інформація в сучасних умовах посилення глобалізаційних процесів та інформатизації суспільства розглядається як стратегічний ресурс, який сприяє економії усіх видів ресурсів, а інформатизація виробництва – як чинник, що забезпечує підвищення його ефективності, зростання продуктивності праці, створює реальні можливості для виявлення інноваційних пропозицій та інтелектуалізації праці. Створення адекватного сучасним вимогам інформаційного забезпечення є головним елементом у системі вироблення і прийняття управлінських рішень.

Створювані на підприємствах інформаційні системи з використанням новітніх прогресивних інформаційно-комунікаційних технологій забезпечують радикальні зміни в процесах управління, їх кадровому забезпеченні і характері праці, істотно розширюють діапазон їх можливостей у формуванні оптимальних управлінських рішень.

Інформатизація сприяє забезпеченню національних інтересів, поліпшенню керованості та підвищенню рівня конкурентоспроможності економіки, її інноваційному розвитку. Недостатній рівень інформатизації та розвитку новітніх інформаційно-комунікаційних технологій в Україні в умовах нестабільного розвитку економіки, фінансової кризи, політичної нестабільності, відсутності потрібних інвестицій стримує можливості вітчизняних підприємств

щодо інтеграції в глобальний ринок виробничих ресурсів, доступ до нових технологій, інвестиційних, матеріально-технічних, інтелектуальних ресурсів.

Не менш важливу роль у підтримці процесів розвитку ресурсного потенціалу промислового підприємства, особливо в контексті інноваційно-технологічної модернізації виробництва, відіграє реалізація заходів, орієнтованих на поінформування персоналу та стратегічних партнерів про перспективні вектори розвитку бізнесу та виробництва, продукції та у відповідності з цим – ресурсного потенціалу. Такі дії сприяють підвищенню рівня координації та співробітництва як щодо формування та ефективного використання ресурсного потенціалу, так і в загальному розвитку підприємства і його бізнес-партнерів у межах горизонтальної та вертикальної диверсифікації виробництва [57].

Додатковим засобом у руслі формування та реалізації інформативного інструменту вбачається створення та розвиток системи комунікації з зовнішнім середовищем, за рахунок якої підприємство працює над формуванням іміджу бізнес-одиниці, де ретельно і якісно відносяться до формування, відтворення і раціонального використання ресурсного потенціалу.

Для відстеження зворотного зв'язку та його розвитку загальної ситуації в сфері інформаційного середовища і тенденцій (як внутрідержавних, так і регіональних та світових) розвитку ринків продукції, їх кон'юнктури, місткості, попиту і пропозиції, на підприємствах організовується моніторинг інформаційних ризиків. Його результати дозволяють прогнозувати параметри і напрями зміни ситуації та коригувати плани відносно виробничої програми, що безпосередньо позначається на плануванні характеристик обсягу та структури ресурсного потенціалу підприємства.

Висновки до розділу 1

В результаті проведеного дослідження теоретичних аспектів ресурсного потенціалу підприємства можна зробити наступні висновки.

1. Було систематизовано поняття ресурсного потенціалу. Під ресурсним потенціалом підприємства ми розуміємо систему наявних ресурсів

підприємства, а також тих, які можна залучити, з урахуванням вимог зовнішнього середовища в майбутньому та спроможності підприємства мобілізувати їх у потрібний момент для забезпечення його економічного зростання, зокрема у складних.

2. Управління ресурсним потенціалом займає провідне місце в системі управління розвитком підприємства. Сукупність ефективних структур, форм і методів управління ресурсним потенціалом підприємства може забезпечити позитивний вплив на його діяльність та сприяти підвищенню його результативності. Управління ресурсним потенціалом підприємства – це складний, динамічний процес, який передбачає систему прийняття й реалізації управлінських рішень, спрямованих на раціональне використання, нарощення та оптимізацію ресурсного потенціалу підприємства задля досягнення визначених цілей, забезпечення стійкого функціонування та розвитку підприємства.

3. На відміну від традиційних методичних підходів до аналізу ефективності використання окремих видів виробничих ресурсів (матеріальних, трудових, основних засобів) розроблено методику комплексного аналізу ефективності використання сукупності виробничих ресурсів з урахуванням екстенсивного та інтенсивного напрямку дослідження. Виокремлено основні аналітичні етапи дослідження, розроблено алгоритми розрахунку одиничних показників за трьома групами ресурсів та запропоновано механізм їх узагальнення в інтегральний показник.

4. Оцінювання ефективності використання ресурсного потенціалу дасть змогу ефективно впливати на підприємство, а саме: на поточний стан, визначати тенденції розвитку, встановити напрям змін, знайти вагомі фактори зростання, скласти прогноз та план подальшого вдосконалення, використання та управління ресурсним потенціалом. Можна вважати, що ресурсний потенціал і його ефективне комплексне управління – запорука успішного розвитку підприємства.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПП «ЖЕЛВІМ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПП «ЖЕЛВІМ» більш 17 років працює на ринку спецодягу, будучи провідним виробником робочого та спеціального одягу, а також оптовим постачальником спеціального взуття та засобів індивідуального захисту в комплексі.

ПП «ЖЕЛВІМ» зареєстроване 09.01.2001 за юридичною адресою: Україна, Житомирська обл., місто Житомир, вул. Короленка, будинок 71-Б. Керівником організації є Кизюк Віктор Іванович.

Види діяльності:

Основний: 14.12 Виробництво робочого одягу.

Інші:

- 14.31 Виробництво панчішно-шкарпеткових виробів.
- 47.19 Інші види роздрібної торгівлі в неспеціалізованих магазинах.
- 46.90 Неспеціалізована оптова торгівля.
- 14.19 Виробництво іншого одягу й аксесуарів.
- 32.99 Виробництво іншої продукції, н.в.і.у.
- 14.13 Виробництво іншого верхнього одягу.

ПП «ЖЕЛВІМ» за період своєї роботи на ринку легкої промисловості, займаючись виготовленням та реалізацією робочого одягу показало стабільність та надійність своєї продукції, утвердилося як найкращий партнер для бізнесу. Протягом понад 10 років колектив підприємства постійно розвивається, набуває знань та досвіду. У розпорядженні ПП «ЖЕЛВІМ» знаходиться потужна сировинна база, якісне обладнання та висококваліфіковані кадри. За часи існування організації постійно відбувається переоснащення цеху оригінальним обладнанням від кращих виробників Європи, Японії та Китаю, що сприяє збільшенню продуктивності та покращення якості виробів.

Внутрішні фактори ПП «ЖЕЛВІМ»

Організаційно-правові	
1. Форма власності	Приватна
2. Форма організації	Приватне підприємство
3. Організаційні структури	Лінійна. До складу ПП «ЖЕЛВІМ» входять основне виробництво 2 бази та 2 цехи. Керівництво підприємством здійснює директор, якому підпорядковані: бухгалтерія та торговий відділ.
4. Кадрова політика	Кадрова програма ПП «ЖЕЛВІМ», спрямована на забезпечення рівня кваліфікації її працівників операційним потребам ПП «ЖЕЛВІМ» полягає в матеріальному заохоченні працівників, тобто своєчасній виплаті заробітної плати, соціальних виплат та компенсацій працівникам, покращенні умов та ефективності праці.
5. Системи менеджменту й прийнятий стиль керівництва	Прийняття основних рішень здійснюється за принципами правильного сполучення економічних і адміністративних методів керівництва, єдиноначальності й колегіальності в обговоренні й прийнятті рішення питань
Ресурси	
1. Виробничі потужності	Виробничі потужності обладнання використовуються на 100%. Підприємство використовує власні основні засоби
2. Сировина та матеріали, комплектуючі	ПП «ЖЕЛВІМ» співпрацює з постійними постачальниками. При виробництві використовуються імпортні та українські матеріали
3. Фінансові	Фінансування проводиться власними коштами.
4. Інтелектуальні	Підприємство має висококваліфікованих менеджерів та керівництво, робітники виробництва також мають спеціальну освіту
5. Технологічні	На підприємстві використовуються сучасні методи зв'язку. Зв'язок здійснюється завдяки телефонів, Інтернету та ін.
6. Інформаційні	Контроль виконання прийнятих рішень покладено на керівників підрозділів підприємства. Контроль в процесі управління трудовими ресурсами полягає у перевірці виконання відомствами, підприємствами та організаціями заходів нормування праці, плинності кадрів, організації підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, стану забезпеченості робочими кадрами та ін.
7. Трудові	Чисельність працівників у 2022 році – 60 осіб.

Джерело: сформовано автором за матеріалами підприємства

Маркетингова стратегія ПП «ЖЕЛВІМ» є неформалізованою, тобто існує в уявленнях власників і вищих менеджерів ПП «ЖЕЛВІМ», і не оформлена у вигляді спеціального документа.

ПП «ЖЕЛВІМ» має деякі елементи маркетингової стратегії, зокрема власники визначили стратегічну мету забезпечити меблевий ринок Дніпропетровської області якісною, екологічно чистою продукцією, за сприятливими для споживача цінами.

ПП «ЖЕЛВІМ» орієнтує свої масштаби і обсяги виробництва та

реалізації, асортименту, якості, ціни виходячи з параметрів мебельного ринку: ємність ринку, ступінь насиченості, інтенсивність насичення, параметри меблевої продукції конкуруючих фірм та ефективність антимонопольної політики.

Таким чином, аналіз маркетингової стратегії ПП «ЖЕЛВІМ» дозволив дійти висновку, що маркетингова стратегія має неформалізований вигляд та обмежується декількома елементами, що відповідно свідчить про потребу її удосконалення.

Ринкова стратегія ПП «ЖЕЛВІМ» направлена розширення існуючих ринків за рахунок більш глибокого проникнення на ринок існуючої продукції та за рахунок розробки нових видів спецодягу. ПП «ЖЕЛВІМ» має багато позитивних сторін з точки зору продуктової стратегії і задоволення потреб споживачів: можливість виконувати індивідуальні замовлення з подальшим гарантійним обслуговуванням. Реалізація продукції здійснюється в роздріб, через мережу меблевих салонів-магазинів та через мережу Інтернет.

ПП «ЖЕЛВІМ» не має власної служби маркетингу. Коли виникає необхідність, підприємство замовляє маркетингові дослідження та розробку заходів щодо просування товарів на ринок у рекламного агентства.

В межах опису товарної стратегії, охарактеризуємо товарний асортимент ПП «ЖЕЛВІМ» (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Структура товарного асортименту ПП «ЖЕЛВІМ»

	Ширина асортименту				
	Військовий спецодяг	Спецодяг для зварювальників	Уніформа для охорони	Медичний одяг	Одяг для кухарів, торгівлі
Глибина асортименту	Бушлати та куртки ватні камуфльовані в асортименті, на хутрянній підкладці. Костюми камуфльовані: військово-польовий, міський, робітник. Жилети утеплені.	Костюм зварювальника робочий, вогнестійкий, брезентовий, водостійкий, кислотостійкий костюм	Робочий одяг: костюми, куртки, комбінезони, напівкомбінезони утеплені та без утеплювача, куртки ватяні, МБС.	Костюми, халати жіночі та чоловічі, костюми хірургів	5 видів

Джерело: сформовано автором за матеріалами підприємства
Отже, асортимент ПП «ЖЕЛВІМ» є широким.

Трудовий колектив ПП «ЖЕЛВІМ» складають усі громадяни, які своєю працею беруть участь у її діяльності на підставі контрактів, а також інших форм, що регулюють трудові відносини. Працівники трудового колективу приймаються на роботу і звільняються директором ПП «ЖЕЛВІМ».

Спеціалісти усіх підрозділів підприємства діють у відповідності із положеннями про підрозділи та посадовими обов'язками. У звітному періоді змін в організаційній структурі ПП «ЖЕЛВІМ» не відбувалося.

На ПП «ЖЕЛВІМ» використовується потокова організація виробництва, як і на більшості підприємств легкої промисловості. Потокова організація виробництва - це така форма організації виробництва, при якій операції виконуються в певній послідовності, заздалегідь встановлених; мають рівновеликі завдання з випуску предметів праці за один і той же період і виконуються одночасно. На підприємстві застосовується потік з вільним темпом - агрегатно-груповим. Ця система організації потоків характеризується підвищеною змінюваністю асортименту продукції, застосуванням агрегованого обладнання. Зміна моделей в агрегатно-груповому потоку не спричиняє за собою перебудову робочих місць, а обмежується зміною пристосувань, переміщенням одного або декількох виконавців з одного робочого місця на інше.

Організаційна структура ПП «ЖЕЛВІМ»:

- цех розкрою;
- цех підготовки;
- 2 пошивочні цехи.

Діяльність ПП «ЖЕЛВІМ» не залежить від сезонних змін. Кількість постачальників за основними видами сировини та матеріалів, що займають 10 і більше відсотків – 2 юридичні особи. Через інфляцію, війну та світову фінансову кризу положення на ринку досить нестабільне, ціни на матеріали зростають, а оплата виготовленої продукції залишається на попередньо домовленому рівні.

На найближчий термін головним завданням ПП «ЖЕЛВІМ» є втриматись на ринку, зберегти основні засоби та особовий склад працівників. Фінансові

інвестиції відсутні.

ПП «ЖЕЛВІМ» працює за принципом госпрозрахунку. Залежність від залучених коштів на кінець звітного періоду незначна. Робочого капіталу для поточних потреб недостатньо оскільки отриманий прибуток направляється на оновлення обладнання, ціни на яке постійно зростають.

Основною перевагою ПП «ЖЕЛВІМ» є стабільно високий рівень попиту на продукцію завдяки вузькій спеціалізації. Основними напрямками розвитку підприємства є утримання своїх позицій на ринку, постійних споживачів, вдосконалення асортименту товару для задоволення потреб та вимог споживачів, забезпечення конкурентних переваг шляхом виготовлення високоякісної продукції за помірну ціну.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ПП «Желвім»

Економічна безпека підприємств сьогодні є однією з найважливіших умов для забезпечення нормального функціонування і розвитку всієї сфери підприємництва. Кризовий стан економіки вимагає постійного аналізу фінансового стану, дослідження фінансових відносин і руху фінансових ресурсів у процесі фінансово-господарської діяльності підприємства, тобто проводити діагностику фінансового стану суб'єктів господарювання. Переважно на фінансові показники орієнтується більшість кредиторів підприємства, вони є вирішальними для прийняття інвесторами рішення про вкладання коштів у конкретні проекти.

Підприємство здійснює свою фінансово-господарську діяльність відповідно до чинного законодавства України. Результати своєї діяльності ПП «ЖЕЛВІМ» відображає у фінансовій звітності, яка складається відповідно до національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

Основні показники фінансово-господарської діяльності ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 роки наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Основні показники фінансово-господарської діяльності

ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 роки

Показники	Роки			Відхилення, +/-		Відхилення, %	
	2020	2021	2022	2021 - 2020	2022 - 2021	2021 - 2020	2022 - 2021
Чистий дохід, тис. грн.	13 202	14 547	15 654	1 345	1 107	10,2	7,6
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	8 976	10 450	11 554	1 474	1 104	16,4	10,6
Фінансовий результат до оподаткування, прибуток, тис. грн.	1 459	1 444	1 306	-15	-138	-1,1	-10
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	1 182	1 184	1 071	2	-113	0,1	-9,6
Середньорічна сума активів підприємства, тис. грн.	15315	15158	14650	-157	-508	-1,0	-3,4
Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн.	10 076	10 199	10 383	123	184	1,2	1,8
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	5239	4960	4267	-279,0	-693,0	-5,3	-14,0
Фондовіддача, грн.	1,31	1,43	1,51	0,12	0,08	9,2	5,6
Фондоозброєність, грн.	201,5	175,8	173,1	-25,7	-2,7	-12,8	-1,5
Період обороту оборотних активів, дні	143	123	98	-20	-25	-14,0	-20,3
Чисельність робітників, осіб	50	58	60	8	2	16,0	3,4
Продуктивність праці, тис. грн / особу	264,0	250,8	260,9	-13,2	10,1	-5,0	4,0
Рентабельність активів, %	7,72	7,81	7,31	0,1	-0,5	1,2	-6,4
Рентабельність основної діяльності, %	16,26	13,82	11,30	-2,44	-2,52	-15,0	-18,2

Джерело: сформовано за даними фінансової звітності

За даними таблиці 2.3 чистий дохід у 2021 р. в порівнянні з попереднім роком збільшився на 1345 тис. грн., або на 10,2%, а у 2022 р. він збільшився на 1107 тис. грн., або на 7,6% в порівнянні з попереднім роком, що характеризується позитивно. Собівартість реалізованої продукції у 2021 р. збільшилась на 1474 тис. грн., або на 16,4 %, а у 2022 р. вона зросла на 1104 тис. грн., або на 10,6%, тобто швидшими темпами ніж чистий дохід, що характеризується негативно і свідчить про зменшення темпів отримання прибутку.

Фінансовий результат до оподаткування у 2021 р. в порівнянні з попереднім роком зменшився на 15,7 тис. грн., або на 1,1%, а у 2022 р. він зменшився на 138,1 тис. грн., або на 9,6%, що характеризується негативно. Чистий прибуток у 2021 р. збільшився на 1,3 тис. грн., або на 0,1 %, а у 2022 р.

він зменшився на 113,1 тис. грн., або на 9,6 %, що характеризується негативно.

Середньорічна сума активів ПП «ЖЕЛВІМ» у 2021 р. зменшилась на 157 тис. грн., або на 1 %, а у 2022 р. зменшилась на 508 тис. грн., або на 3,4 %, що характеризується негативно і свідчить про скорочення і джерел фінансування.

Середньорічна вартість основних засобів у 2021 р. в порівнянні з попереднім роком зросла на 123 тис. грн., або на 1,2 %, а у 2022 р. в порівнянні з попереднім роком вона збільшилась на 184 тис. грн., або на 1,8%, що характеризується позитивно. Фондовіддача у 2021 р. збільшилась на 0,12 грн., або на 9,2 %, а у 2022 р. збільшилась на 0,08 грн., або на 5,6 %, що характеризується позитивно і свідчить що на 1 грн. основних засобів припадає 1,51 грн. чистого доходу. Фондоозброєність, грн. у 2021 р. зменшилась на 25,7 тис. грн., або на 12,8 %, а у 2022 р. вона зменшилась на 2,7 тис. грн., або на 1,5%, що характеризується негативно, та свідчить про зниження забезпеченості персоналу основним засобами.

Середньорічна вартість оборотних коштів у 2021 р. зменшилась на 279 тис. грн., або на 5,3 %, а у 2022 р. зменшилась на 693 тис. грн., або на 14 %, що характеризується негативно. Період обороту оборотних коштів у 2021 р. зменшився на 20 днів, або на 14 %, а у 2022 р. він зменшився на 25 днів, або на 20,3 %, що характеризується позитивно.

Чисельність працівників у 2021 р. зросла на 8 ос., або на 16 %, а у 2022 р. зросла на 2 ос., або на 3,4 %, що характеризується позитивно. Продуктивність праці у 2021 р. зменшилась на 13,2 тис. грн., або на 5 %, а у 2022 р. вона підвищилась на 10,1 тис. грн., або на 4 %, що характеризується позитивно.

Рентабельність активів у 2021 р. зросла на 0,09 %, а у 2022 р. зменшилась на 0,5 %, і станом на 2022 рік свідчить про 7 коп. чистого прибутку, отриманого від вартості активів.

Динаміка рентабельності основної діяльності свідчить про щорічне її зменшення: у 2021 р. зменшилась на 2,44 %, а у 2022 р. зменшилась на 2,52 %, що характеризується негативно (рис. 2.1).

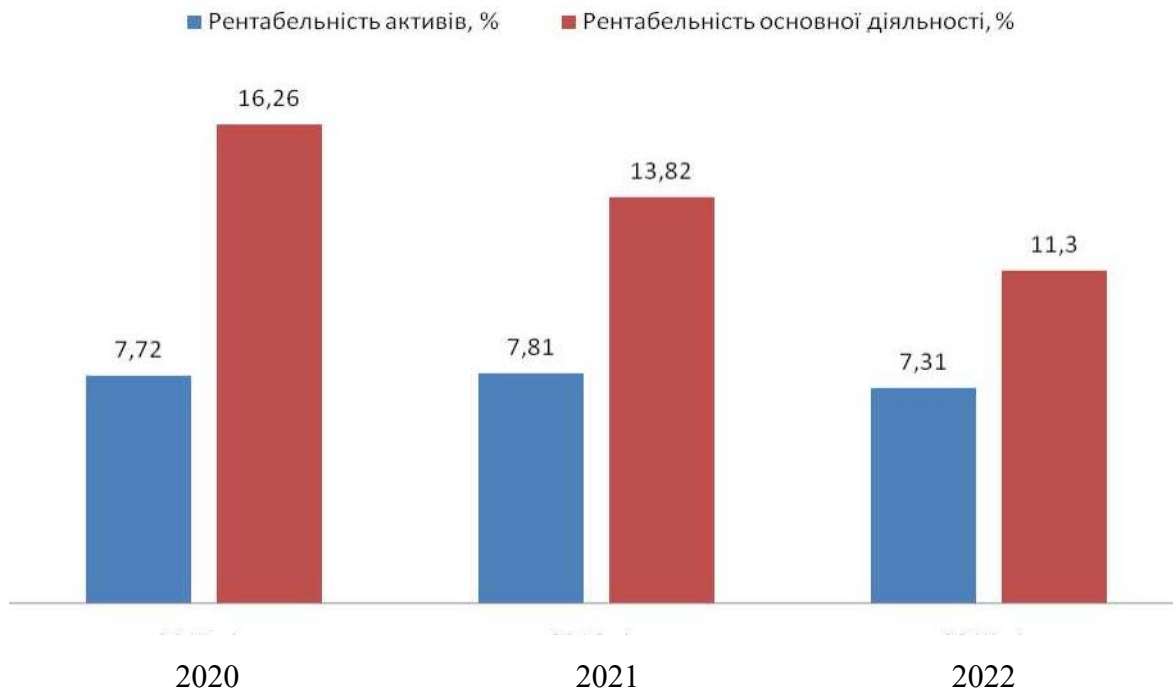


Рис. 2.1. Динаміка рентабельності ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр., %

Джерело: сформовано автором

Таким чином, за показниками рентабельності можна зробити висновок про зниження ефектності діяльності ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р., порівняно з 2020 р. Динаміка показників ліквідності ПП «ЖЕЛВІМ» наведена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Динаміка показників ліквідності ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр.

Назва показника	Теоретично достатнє значення	Роки			Відхилення, +,-	
		2020	2021	2022	2021 - 2020	2022 - 2021
1. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	Більше 0,2	0,010	0,013	0,010	0,003	-0,003
2. Проміжний коефіцієнт ліквідності	Більше 0,7-0,8	0,028	0,038	0,029	0,010	-0,009
3. Коефіцієнт покриття	Більше 2-2,5	0,493	0,426	0,455	-0,067	0,029
4. Частка оборотних коштів у активах, %	Збільшення	0,369	0,280	0,302	-0,089	0,022
5. Частка запасів у поточних активах, %	-	0,262	0,153	0,189	-0,109	0,036
6. Частка власних оборотних коштів у запасах, %	Більше 0,5	-3,925	-8,771	-6,352	-4,846	2,419

Джерело: сформовано за даними фінансової звітності

За даними табл. 2.4 коефіцієнт абсолютної ліквідності (платоспроможність), який показує відношення суми грошових коштів і короткострокових цінних паперів до поточних зобов'язань у 2021 р. збільшився на 0,003, а в 2022 р. знизився на 0,003. Динаміка показників ліквідності ПП

«ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр. наведена на рис. 2.2.

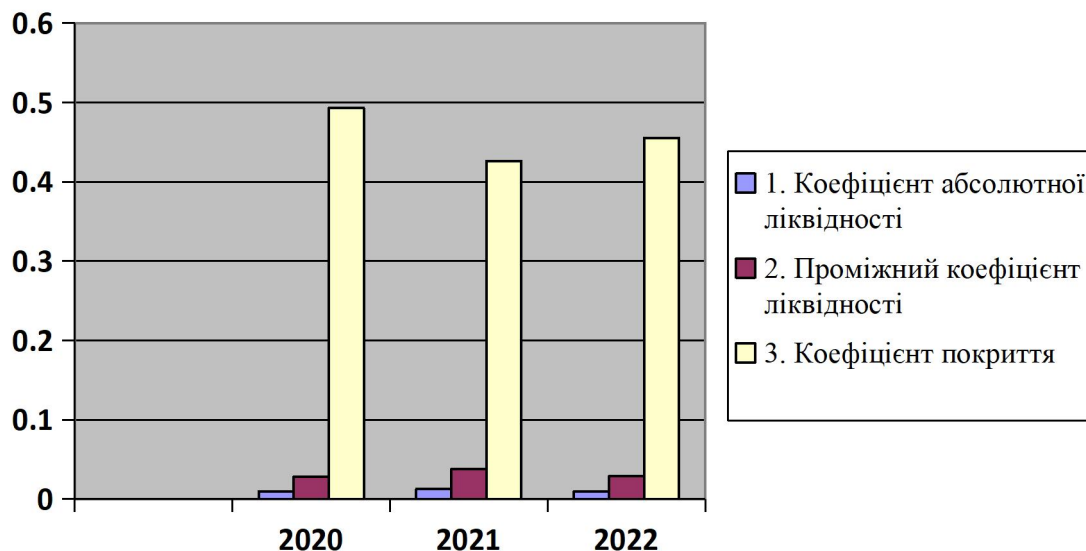


Рис. 2.2. Динаміка показників ліквідності ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр.

Джерело: сформовано автором

Проміжний коефіцієнт покриття балансу, який показує відношення суми грошових коштів, короткострокових цінних паперів, дебіторської заборгованості, векселів одержаних, інших оборотних активів до поточних зобов'язань у 2021 р. збільшився на 0,01, а в 2022 р. знизився на 0,009 і лишається значно нижчим нормативного значення.

Коефіцієнт покриття, який показує відношення суми оборотних активів до поточних зобов'язань у 2021 р. знизився на 0,067, а в 2022 р. збільшився на 0,029 також лишається значно нижчим нормативного значення. Частка оборотних коштів у активах, яка показує відношення суми оборотних коштів до підсумку по балансу у 2021 р. знизилась на 0,089, а в 2022 р. зросла на 0,022.

Частка запасів у поточних активах, яка показує відношення суми запасів до поточних активів у 2021 р. знизилась на 0,109, а в 2022 р. зросла на 0,036. Частка власних оборотних коштів у запасах, яка показує відношення суми власних оборотних коштів до вартості запасів у 2021 р. знизилась на 4,846, а в 2022 р. зросла на 2,419.

Отже, показники ліквідності не відповідають нормативним значенням, що свідчить про неплатоспроможність ПП «ЖЕЛВІМ».

Динаміка показників фінансової стійкості ПП «ЖЕЛВІМ» наведена у

табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка показників фінансової стійкості ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр.

Назва показника	Теоретично достатнє значення	Роки			Відхилення, + / -	
		2020	2021	2022	2021 - 2020	2022 - 2021
1. Коефіцієнт співвідношення позичених і власних коштів	Менше 1	3,563	2,232	2,271	-1,331	0,039
2. Коефіцієнт автономії	Більше 0,5	0,219	0,309	0,306	0,090	-0,003
3. Коефіцієнт маневреності власних коштів	Якомога більший	-1,881	-1,328	-1,283	0,553	0,045
4. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	Менше 0,5	0,781	0,691	0,694	-0,090	0,003
5. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	Зменшення коефіцієнта	0,13	0,1	0,091	-0,030	-0,009
6. Коефіцієнт фінансового левериджу	Менше 0,5	0,15	0,111	0,1	-0,039	-0,011
7. Показник заборгованості кредиторам	Якомога менший	0,616	0,655	0,656	0,039	0,001

Джерело: сформовано за даними фінансової звітності

За даними табл. 2.5 коефіцієнт співвідношення позичених і власних коштів, який показує відношення суми зобов'язань по залученим і позиченим коштам до суми власних коштів у 2021 р. зменшився на 1,331, а в 2022 р. збільшився на 0,039. Даний показник у 2022 році становить 2,271, що не відповідає нормативному і свідчить про значне перевищення позикового капіталу.

ПП «ЖЕЛВІМ» протягом 3 років має достатньо високий рівень фінансової залежності. Станом на 2020-2022 роки лише 21,9%, 30,9% та 30,6% майна було профінансовано за власний рахунок підприємства. Коефіцієнт автономії, який показує відношення суми власних коштів до підсумку по балансу, у 2021 р. збільшився на 0,09, а в 2022 р. зменшився на 0,003. Але слід відмітити значне зниження коефіцієнта автономії до нормативного рівня. Для підприємства це значення є негативним, адже чим більше значення коефіцієнта, тим менша залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування. Отриманий результат означає, що на кожен гривню, вкладену в діяльність підприємства лише 30 копійок є коштами власників підприємства, що на 8 коп більше порівняно із 2020 р. Відповідно, на підприємстві частка залученого

капіталу в 2022 рр. склала 69,4% усіх коштів, вкладених в діяльність підприємства, що є негативним показником.

Коефіцієнт маневреності власних коштів, який показує відношення суми власних оборотних коштів до суми власних коштів у 2021 р. збільшився на 0,553, а в 2022 р. збільшився на 0,045. Коефіцієнт маневреності, показує яка частка власного капіталу вкладена у найбільш мобільні активи є нижчим за оптимальний ($>0,5$) і це характеризує низький ступінь мобільності використання власних коштів підприємством.

Коефіцієнт концентрації залученого капіталу, який показує відношення суми залученого капіталу до підсумку по балансу у 2021 р. зменшився на 0,09, а в 2022 р. збільшився на 0,003. Впродовж періоду, що аналізується, коефіцієнт концентрації позикового капіталу має спадаючу тенденцію. Чим нижчий показник концентрації позикового капіталу, тим менша заборгованість підприємства, тим стійкіше його положення. Зростання цього показника в динаміці означає збільшення частки позикових коштів у фінансуванні підприємства. Хоча протягом досліджуваних років розрахований коефіцієнт перевищує нормативне значення, що є негативним явищем.

Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів, який показує відношення суми довгострокових зобов'язань до суми довгострокових зобов'язань і власного капіталу у 2021 р. зменшився на 0,03, а в 2022 р. зменшився на 0,009 і станом на 2022 рік становить 9,1%.

Коефіцієнт фінансового левериджу, який показує відношення суми довгострокових зобов'язань до суми власного капіталу у 2021 р. зменшився на 0,039, а в 2022 р. зменшився на 0,011.

Показник заборгованості кредиторам, який показує відношення суми кредиторської заборгованості до суми активів у 2021 р. збільшився на 0,039, а в 2022 р. збільшився на 0,001. Даний показник значно перевищує нормативне значення і свідчить про неможливість розрахунку з постачальниками.

Отже, за результатами проведеного аналізу можна зробити висновок про погіршення платоспроможності ПП «ЖЕЛВІМ» та фінансової стійкості. ПП «ЖЕЛВІМ» має задовільний рівень ділової активності, який потребує

підвищення ефективності управління капіталом підприємства. На підприємстві високий фінансовий ризик, зумовлений високою часткою залученого капіталу.

Таким чином, за результатами аналізу можна зробити висновок про негативні тенденції в зміні показників, ПП «ЖЕЛВІМ» протягом досліджуваного періоду знаходилося у нестійкому фінансовому стані.

2.3. Оцінка системи управління ресурсним потенціалом підприємства

Ресурсний потенціал – це не тільки сукупність ресурсів, що є в розпорядженні підприємства, а також спроможність працівників і менеджерів використовувати ресурси з метою виробництва товарів (послуг) та отримання максимального прибутку. Він характеризує не весь запас конкретного ресурсу, а ту його частину, яка залучена у виробництво з урахуванням економічної доцільності та досягнень науково-технічного прогресу і включає в себе не тільки сформовану систему ресурсів, а й нові альтернативні ресурси та їхні джерела. Оцінювання виробничого потенціалу підприємства здійснюємо за такими складовими: основні засоби; персонал, технології.

Показники складу та структури основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» наведені у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Аналіз складу та структури основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ»

Показник	Наявність на кінець року, тис. грн			Структура основних засобів, %		
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Основні засоби, всього	10197,0	10200,0	10565,0	100	100	100
Будинки, споруди та передавальні пристрої	2253,5	2570,4	2884,2	22,1	25,2	27,3
Машини та обладнання	4201,2	4212,6	4352,8	41,2	41,3	41,2
Транспортні засоби	2059,8	1846,2	1848,9	20,2	18,1	17,5
Інструменти, прилади, інвентар	1580,5	1479,0	1415,7	15,5	14,5	13,4
Малоцінні необоротні матеріальні активи	102,0	91,8	63,4	1	0,9	0,6

Джерело: сформовано за даними підприємства

За даними таблиці 2.6 у складі основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ»

найбільшу питому вагу займають машини та обладнання, вони складають у 2020 р. - 41,2 %, у 2021 р. - 25,5 %, у 2022 р. - 27,3 %. Будинки, споруди та передавальні пристрої у 2022 р. складають 2884,2 тис. грн., або 27,3%. Транспортні засоби у 2022 р. складають 1848,9 тис. грн., або 17,5%. Інструменти, прилади, інвентар (меблі) у 2022 р. складають 1415,7 тис. грн., або 13,4%. Малоцінні необоротні матеріальні активи у 2022 р. складають 63,4 тис. грн., або 0,6%.

Загальна структура основних засобів підприємства за розглянутий період значно не змінилася, тобто в основному це виробничі засоби, в яких переважають машини та обладнання будинки, споруди і передавальні пристрої. Щодо динаміки основних засобів, то у 2022 р. загальна вартість основних засобів підприємства зросла порівняно з 2021 р. на 365,0 тис. грн. Структура основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р. Графічно наведена на рис. 2.3.

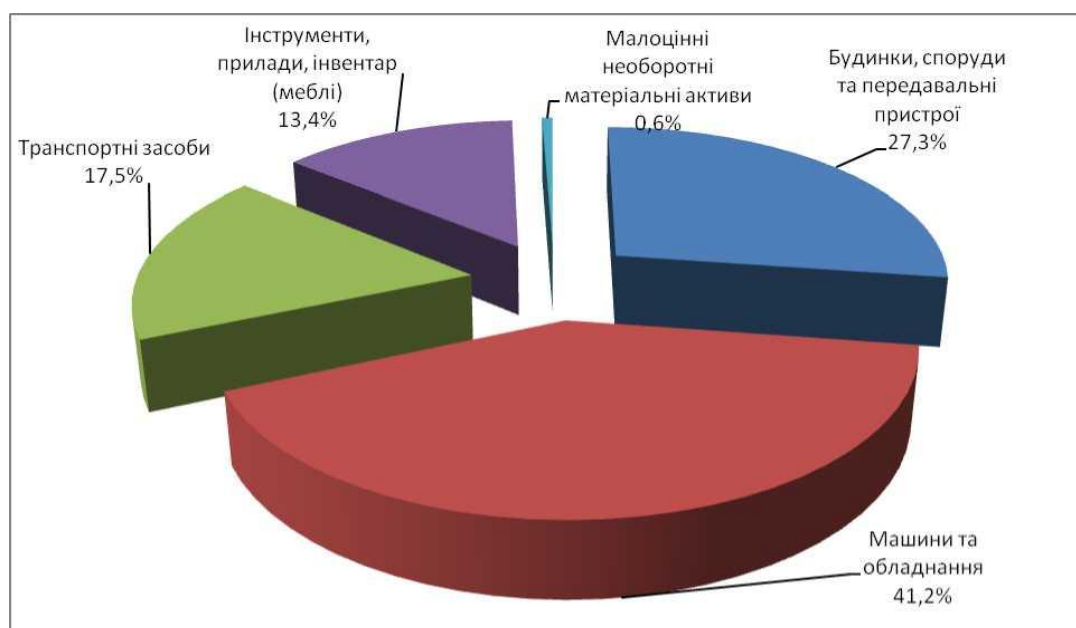


Рис. 2.3. Структура основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 році, %

Джерело: сформовано за даними підприємства

Таким чином, у структурі основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» відбулись зміни у напрямках збільшення питомої ваги будинків, споруд та передавальних пристроїв. Зростання показників у 2022 р. проти рівня 2020 р. зумовлене закупкою устаткування.

Показники розміру, руху та стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» наведені у табл. 2.7.

Показники розміру, руху та стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Відхилення, %	
				2021 - 2020	2022 - 2021
1. Наявність на початок року, тис. грн.	9954	10197	10200	2,4	0,0
2. Надійшло, тис. грн.	1544,4	2290,8	72	48,3	-96,9
3. Вибуло (ліквідовано) основних засобів, тис. грн.	2831,4	4199,8	132	48,3	-96,9
4. Наявність на кінець року, тис. грн.	10197	10200	10565	0,0	3,6
5. Сума зносу					
А) на початок року, тис. грн.	1300	2344	4250	80,3	81,3
Б) на кінець року, тис. грн.	2344	4250	3945	81,3	-7,2
6. Коефіцієнт росту основних засобів	1,02	1	1,04	-2,0	4,0
7. Коефіцієнт оновлення основних засобів	0,15	0,22	0,01	46,7	-95,5
8. Коефіцієнт вибуття основних засобів	0,28	0,41	0,01	46,4	-97,6
9. Коефіцієнт сукупного оновлення основних засобів	0,16	0,22	0,01	37,5	-95,5
10. Коефіцієнт зносу основних засобів					
на початок року	0,1	0,16	0,29	60,0	81,3
на кінець року	0,19	0,29	0,27	52,6	-6,9
11. Коефіцієнт придатності основних засобів					
на початок року	0,9	0,84	0,71	-6,7	-15,5
на кінець року	0,81	0,71	0,73	-12,3	2,8

Джерело: сформовано за даними підприємства

Коефіцієнт росту основних засобів збільшився у 2022 р. Вартість основних засобів, які вибули в 2021 р. збільшилась на 48,3%, а в 2022 р. зменшилась на 96,9%, та склала 132 тис. грн. Сума зносу на кінець 2021 р. збільшилась на 81,3 %, а в 2022 р. зменшилась на 7,2 %, та склала 3945 тис. грн.

Коефіцієнт росту основних засобів в 2021 р. зменшився на 2 %, а в 2022 р. збільшився на 4%, та склав 1,04. Коефіцієнт оновлення основних засобів в 2021 р. збільшився на 46,7%, а в 2022 р. зменшився на 95,5%, та склав 0,01, що свідчить про те, що знизилась інтенсивність введення в дію нових основних засобів та характеризується негативно. Коефіцієнт вибуття основних засобів в 2021 р. збільшився на 46,4 %, а в 2022 р. зменшився на 97,6 %, та склав 0,01. Коефіцієнт сукупного оновлення основних засобів в 2021 р. збільшився на 37,5%, а в 2022 р. зменшився на 95,5 %, та склав 0,01.

Коефіцієнт зносу основних засобів на кінець 2021 р. збільшився на 52,6%,

а в 2022 р. зменшився на 6,9 %, та склав 0,27, що свідчить про покращення технічного стану основних засобів підприємства та характеризується позитивно. Коефіцієнт придатності основних засобів в 2021 р. зменшився на 12,3%, а в 2022 р. збільшився на 2,8%, та склала 0,73.

Дані розрахунків показують певну зношеність основних засобів і позитивну динаміку коефіцієнта зносу протягом досліджуваного періоду, в той же час коефіцієнт придатності має зворотну тенденцію. Наведені дані свідчать про покращення технічного стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ». Графічно динаміка показників технічного стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» наведена на рис. 2.4.

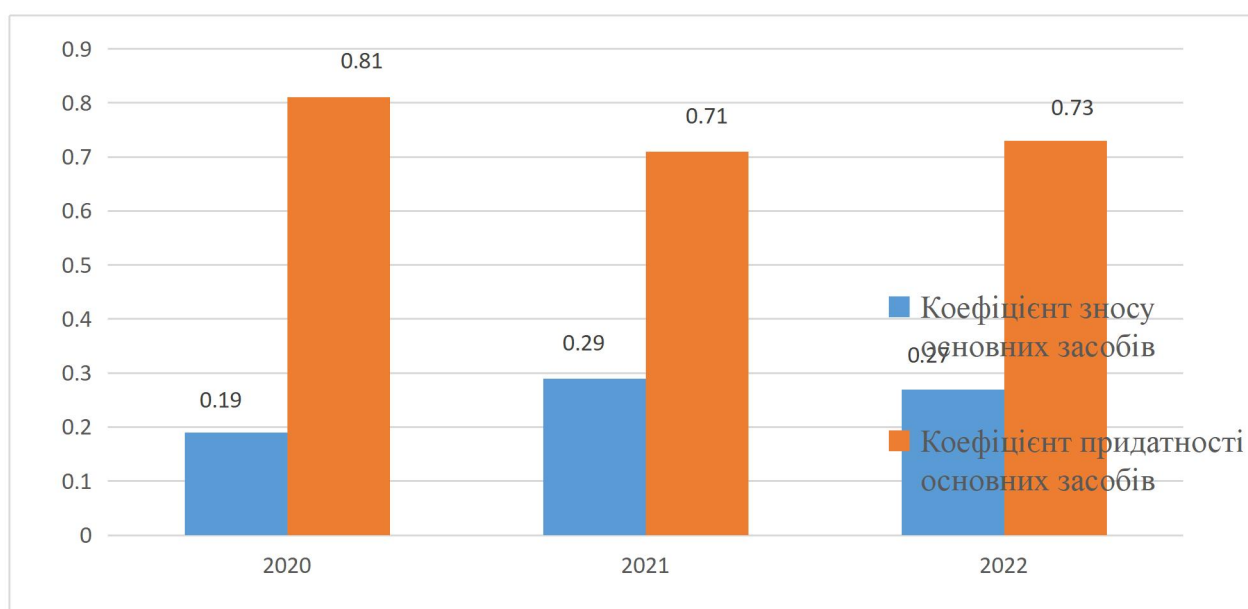


Рис. 2.4. Динаміка показників технічного стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ»

Джерело: сформовано за даними підприємства

Розглядаючи рівень придатності основних засобів, мають на увазі насамперед їхній фізичний знос. Але не слід забувати ще й про моральне старіння фондів, яке набагато погіршує становище підприємства у ринкових умовах.

Таким чином, дані свідчать про покращення технічного стану основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р. проти попередніх років, та погіршення стану основних засобів.

Аналіз складу і динаміки руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» представлено у табл. 2.8.

Склад і структура персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» у 2020-2022 роках

Показник	Чисельність, осіб			Структура кадрів, %			Зміна, осіб (+/-)	
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2021 - 2020	2022 - 2021
Середньооблікова чисельність працюючих:	50	58	60	100	100	100	8	2
з них:								
Жінки	22	24	24	44	41,38	40	2	
Чоловіки	28	34	36	56	58,62	60	6	2
з них:								
- керівники	3	4	4	6,00	6,90	6,67	1	
- спеціалісти	11	13	13	22,00	22,41	21,67	2	
- робітники	36	43	43	72,00	74,14	71,67	7	

Джерело: сформовано за даними підприємства

Дані таблиці 2.8 показують, що середньооблікова чисельність працюючих в 2021 р. в порівнянні з 2020 р. збільшилась на 8 осіб, та склала 58 ос., у 2022 р. збільшилась на 2 ос., та склала 60 осіб. В цілому за досліджуваний період кількість працівників ПП «ЖЕЛВІМ» зросла на 10 осіб.

Графічно динаміка кількості працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за категоріями наведена на рис. 2.5.

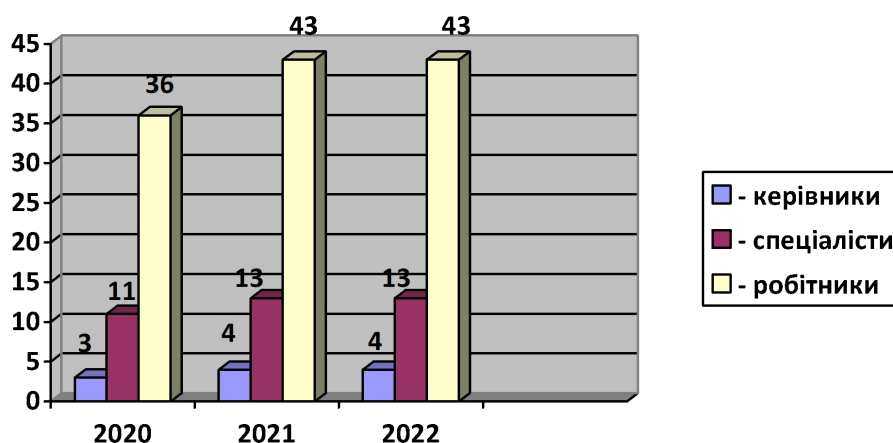


Рис. 2.5. Динаміка кількості працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за категоріями

Джерело: сформовано за даними підприємства

Середньооблікова чисельність керівників в 2021 р. збільшилась на 1 ос., а у структурі зросла на 0,9 %, а в 2022 р. вона не змінилась, а у структурі

знизилась на 0,23 %, та склала 4 ос. Середньооблікова чисельність спеціалістів в 2021 р. збільшилась на 1 ос., а у структурі зросла на 0,41%, а в 2022 р. вона не змінилась, а у структурі зменшилась на 0,74%, та склала 13 ос. Середньооблікова чисельність робітників в 2021 р. збільшилась на 6 ос., а у структурі зросла на 0,14%, а в 2022 р. вона не змінилась, а у структурі знизилась на 2,47 %, та склала 43 особи.

Таким чином, у ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р. порівняно з попередніми роками, відбувається зростання кількості працівників. Найбільшу частку в структурі персоналу становлять чоловіки у 2022 р. - 60%. Найменшу частку займають жінки 40%. Графічно структура працюючих у ПП «ЖЕЛВІМ» наведена на рис. 2.6.

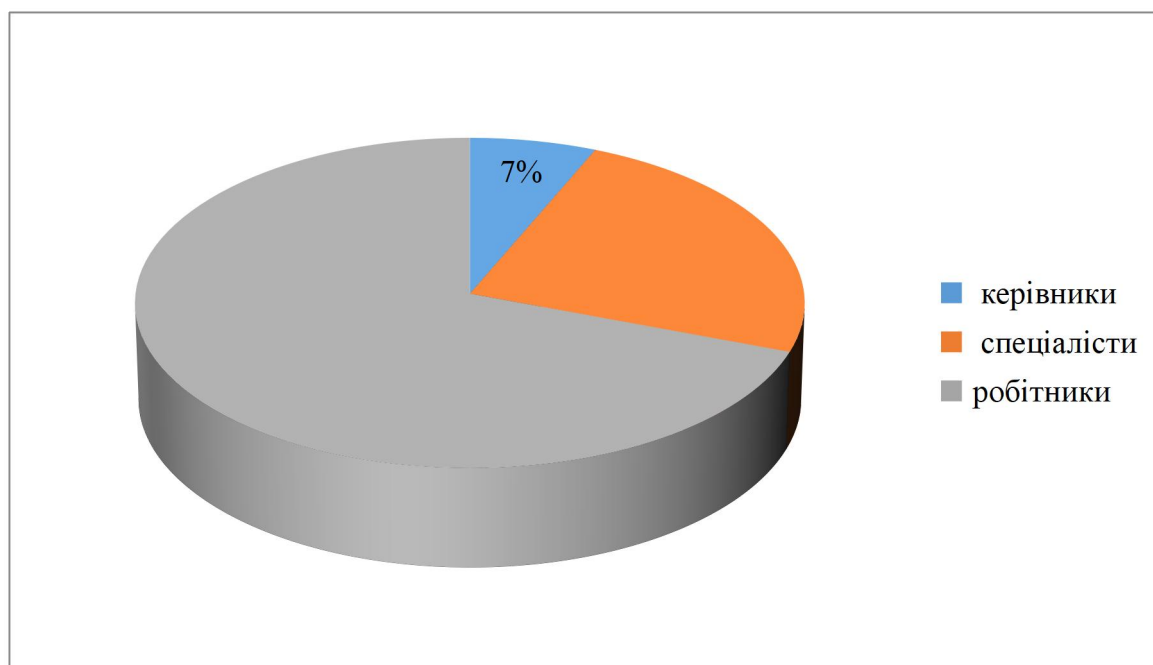


Рис. 2.6. Структура працюючих ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р., %

Джерело: сформовано за даними підприємства

За даними табл. 2.8 видно, що найбільшу питому вагу у складі працюючих у ПП «ЖЕЛВІМ» протягом 2020-2022 рр. Робітники - майже 72 %.

Зниження частки робітників протягом 2020-2022 рр. є ознакою зниження трудового потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ», а збільшення частки керівників та фахівців свідчить про недосконалість управління в цьому питанні. Таким чином за результатами аналізу можна зробити висновок про погіршення структури персоналу ПП «ЖЕЛВІМ».

Показники руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» наведені у табл. 2.9.

Показники руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» у 2020-2022 роках

Показник	Рік			Відхилення абс	
	2020	2021	2022	2021 - 2020	2022 - 2021
Середньооблікова чисельність персоналу, осіб	50	58	60	8	2
Кількість прийнятих на роботу, осіб	13	8	5	-5	-3
Кількість звільнених з роботи, осіб	5	3	3	-2	
Кількість звільнених за власним бажанням та за порушення трудової дисципліни, осіб	5	3	3	-2	
Працівники, які працювали протягом усього періоду, осіб	47	56	59	9	3
Працівники, які працювали п'ять і більше років, осіб	30	33	35	3	2
Коефіцієнт обороту по прийому, %	26,00	13,79	8,33	-12,21	-5,46
Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	20,00	10,34	10,00	-9,66	-0,34
Коефіцієнт плинності кадрів, %	10,00	5,17	5,00	-4,83	-0,17
Коефіцієнт постійності (сталості) кадрів, %	94,00	96,55	98,33	2,55	1,78
Коефіцієнт загального обороту персоналу, %	36,00	18,97	13,33	-17,03	-5,64
Коефіцієнт стабільності кадрів, %	60,00	56,90	58,33	-3,1	1,43

Джерело: сформовано за даними підприємства

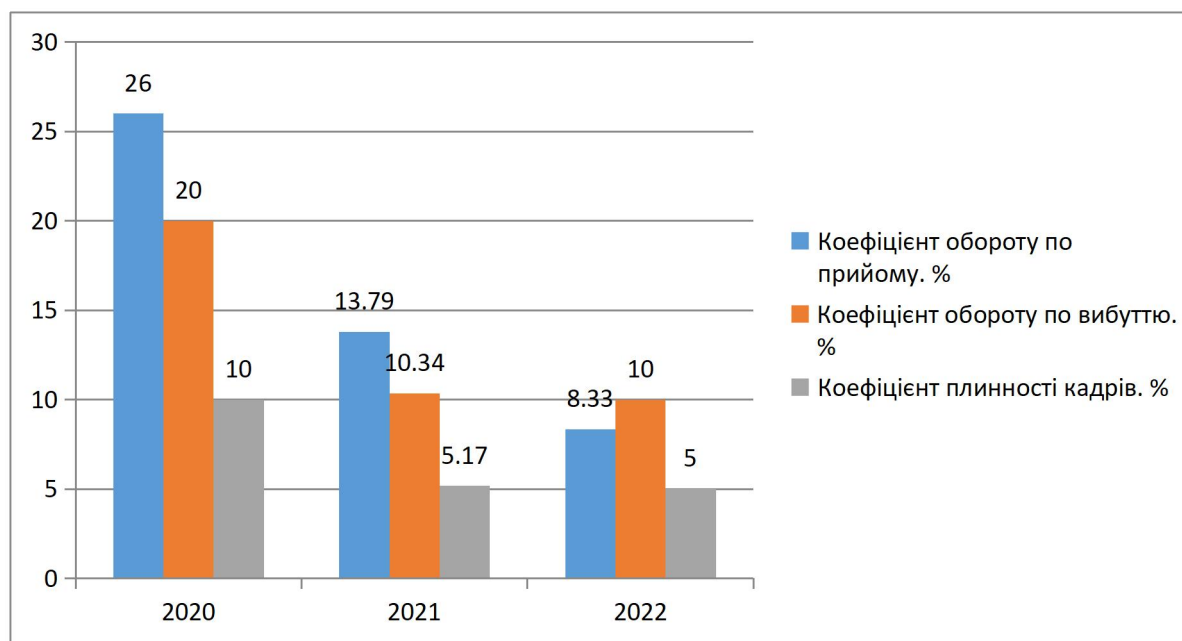


Рис.2.7. Динаміка відносних показників руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ»

Джерело: сформовано за даними підприємства

Зниження коефіцієнта плинності вказує на покращення трудової дисципліни у ПП «ЖЕЛВІМ». Основною причиною звільнення працівників була за власним бажанням. Загалом тенденцію щодо руху персоналу характеризує коефіцієнт стабільності, який виріс у 2022 р. Графічно динаміка відносних показників руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» наведена на рис. 2.7.

Таким чином динаміка свідчить про погіршення показників руху персоналу ПП «ЖЕЛВІМ», зокрема підвищення обороту по вибуттю персоналу та підвищення плинності кадрів, це результат не виваженої політики управління персоналом. Специфіка діяльності ПП «ЖЕЛВІМ» визначає структуру кадрового потенціалу. Вікова структура працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр. наведена у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Вікова структура працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр.

Вік	Кількість робітників, осіб			Структура робітників, %		
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
До 20 років	5	5	5	10	8,62	8,33
20-30 років	11	12	14	22	20,69	23,33
31-40 років	22	24	26	44	41,38	43,33
41-50 років	6	9	7	12	15,52	11,67
51-60 років	5	6	6	10	10,34	10
Старше 60 років	1	2	2	2	3,45	3,33
Разом	50	58	60	100	100	100

Джерело: сформовано за даними підприємства

За даними вікової структури персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр. найбільшу питому вагу займають працівники віком 31-40 років вони складають 43,33 %. Цю тенденцію можливо частково пояснити тим, що в такому віці здатність адекватно оцінювати себе вище, люди відповідальніше ставляться до роботи. Працівники віком 20-30 років займають 23,33 % та працівники віком 51-60 років займають 10 %. Працівники віком до 20 років займають 8,33 %. Освітня структура працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр. наведена у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Освітня структура працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр.

Освіта	Кількість робітників, осіб			Структура робітників, %		
	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Середня освіта	1	2	2	2	3,45	3,33
Середня фахова освіта	5	6	6	10	10,34	10
Незакінчена вища освіта	11	14	12	22	24,14	20
Вища освіта	33	36	40	66	62,07	66,67
Разом	50	58	60	100	100	100

Джерело: сформовано за даними підприємства

За даними освітньої структури працівників ПП «ЖЕЛВІМ» переважають працівники з вищою освітою у 2022 році вони склали 66,67 %. Працівники з середньотехнічною освітою у 2022 році вони склали 10 %. Працівники з середньою освітою складають у 2022 році склали 3,33 %. Графічно освітня структура персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р. наведена на рис. 2.8.

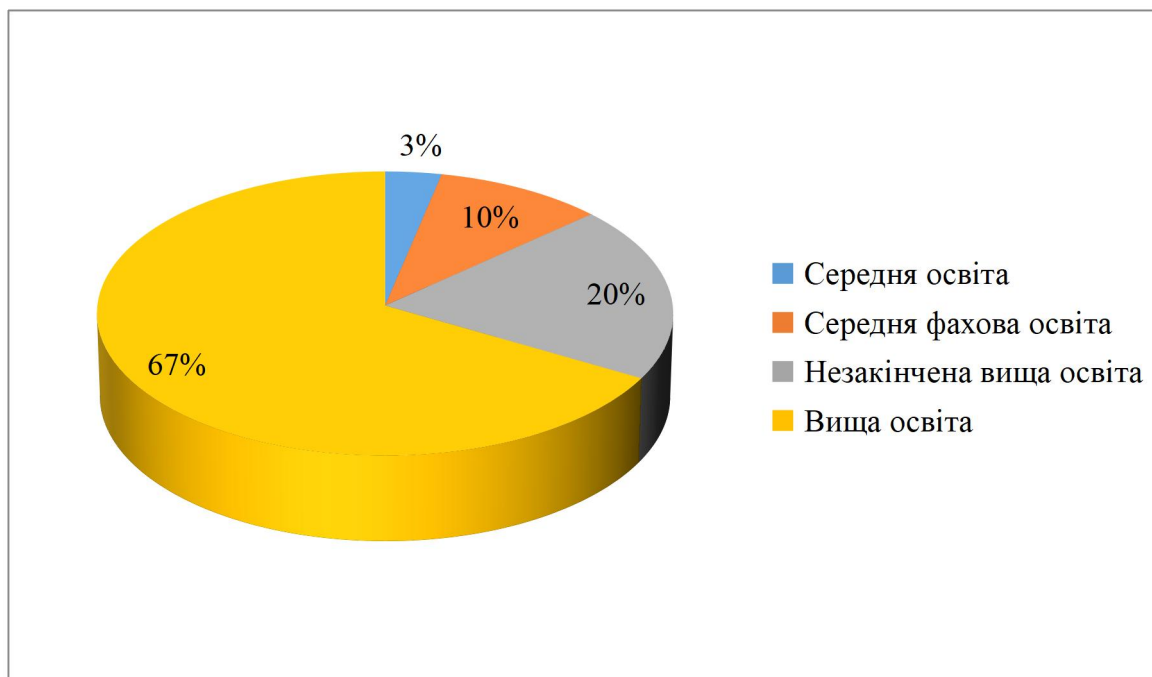


Рис. 2.8. Освітня структура персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р.

Джерело: сформовано за даними підприємства

Отже, за освітою у складі працівників ПП «ЖЕЛВІМ» за 2020-2022 рр. переважають працівники з вищою освітою, частка робітників які мають вищу освіту має динаміку до зростання, що свідчить про підвищення освітнього рівня персоналу.

Класифікація працівників за кваліфікаційним рівнем базується на їх можливостях виконувати роботи тієї чи іншої складності. Рівень кваліфікації управлінського персоналу крім характеристики рівня освіти, досвіду роботи на тій або іншій посаді, може бути охарактеризований такими показниками, як кількість та питома вага спеціалістів найвищої кваліфікації, спеціалістів вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалістів середньої кваліфікації (працівники з середньою освітою та деяким практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади, економічні, але не мають спеціальної освіти).

Персонал за рівнем кваліфікації поділяється на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Структура персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» за рівнем класифікації

Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи	Кількість робітників, осіб			Питома вага у загальній кількості працівників, %		
		2020 р.	2021 р.	2022 р.	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Високо кваліфіковані	Особливо складні і відповідальні роботи	30	32	32	60	55,17	53,33
Кваліфіковані	Складні роботи	14	18	20	28	31,03	33,33
Малокваліфіковані	Нескладні роботи	5	6	6	10	10,34	10
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	1	2	2	2	3,45	3,33
Разом		50	58	60	100	100	100

Джерело: сформовано за даними підприємства

За даними табл. 2.12 кількість висококваліфікованих робітників (в 2021 р. збільшилась на 2 ос., а у структурі знизилась на 4,83 %, а в 2022 р. вона не змінилась, а у структурі знизилась на 1,84 %, та склала 32 ос. Кваліфіковані робітники в 2021 р. збільшилась на 4 ос., а у структурі зросли на 3,03 %, а в 2022 р. вона збільшились на 2 ос., а у структурі зросли на 2,3 %, та склали 20 ос. Малокваліфіковані в 2021 р. збільшились на 1 ос., а у структурі зросли на 0,34 %, а в 2022 р. у структурі знизилась на 0,34 %, та склали 6 ос. Некваліфіковані в 2021 р. збільшились на 1 ос., а у структурі зросли на 1,45 %, а в 2022 р. вони у структурі знизилась на 0,12 %, та склали 2 ос.

Таким чином, рівень кваліфікації працівників ПП «ЖЕЛВІМ» підвищується, що характеризується позитивно. Завдяки високій професійній кваліфікації персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» постійно вдосконалюються процеси роботи з населенням, впроваджуються нові технології роботи з клієнтами. ПП «ЖЕЛВІМ» у виробництві не використовує складних технологій, отже цю складову виробничого потенціалу можна оцінити негативно.

Ефективність управління виробничим потенціалом забезпечує

підвищення ефективності використання ресурсів ПП «ЖЕЛВІМ», тому в розрізі цього напрямку підвищення виробничого потенціалу необхідно оцінити і проаналізувати такі показники: питому матеріаломісткість продукції, фондівіддачу основних виробничих засобів, продуктивність праці.

В оцінку ресурсного потенціалу додано показники соціального розвитку підприємства. Рівень соціального розвитку ПП «ЖЕЛВІМ» оцінюється за допомогою таких показників, як умови праці, система соціальних пільг і виплат, рівень освіти і кваліфікації кадрів.

Розрахунок відносних показників ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» представлений в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Розрахунок відносних показників ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ»

Оцінюючий фактор	Часткові показники	2020		2021		2022		Р опт
		Pi	g ⁱ	Pi	g ⁱ	Pi	g ⁱ	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Техніко-економічна оснащеність виробництва, (K1)	Фондоозброєність, тис.грн. /особу.	201,5	0,9	175,8	0,79	173,1	0,77	201,5
	Озброєність активною частиною ОЗ, тис. грн./особу.	84	0,91	72,6	0,79	72,5	0,78	84
	Озброєність прогресивної технікою, тис. грн. /особу.	73,8	1	60,2	0,82	59,4	0,8	73,8
	Рівень механізації виробництва. %	62	0,93	67	1	66	0,99	67
	Ступінь охоплення робітників механізованою і автоматизованою працею, %	45,16	0,93	46,27	0,95	48,48	1	48,48
	Наявність автоматизованих виробництв, шт.	5	1	4	0,8	3	0,6	5
	Питома вага прогресивного обладнання. %	27,1	1	24,78	0,91	25,15	0,93	27,1
Техніко-економічний рівень обладнання, (K2)	Коефіцієнт зносу основних засобів	0,19	0,63	0,29	0,41	0,27	0,44	0,19
	Коефіцієнт змінності робочого обладнання	1,8	0,9	2	1	1,8	0,9	2
	Інтегральний коефіцієнт використання устаткування	0,93	0,97	0,96	1	0,92	0,96	0,96
	Коефіцієнт використання виробничих потужностей	0,93	1	0,85	0,91	0,91	0,98	0,93
Рівень організації виробництва, (K3)	Рівень спеціалізації виробництва, %	97	1	97	1	95	0,98	97
	Тривалість операційного циклу, днів.	140	0,69	120	0,8	96	1	96
Ефективність використання ресурсів, (K4)	Матеріаловіддача, грн.	11,20	0,8	13,11	0,94	13,93	1	13,93
	Фондовіддача грн.	1,31	0,87	1,43	0,95	1,51	1	1,51
	Продуктивність праці, шт. /	264,0	1	250,8	0,95	260,9	0,99	264

Продовження таблиці 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Рівень соціального розвитку підприємства, (K5)	Коефіцієнт зростання заробітної плати	2	1	1,12	0,56	1,2	0,6	2
	Коефіцієнт плинності кадрів	10,00	0,44	5,17	0,86	5,00	0,89	10,00
	Коефіцієнт обороту з прийому співробітників	26,00	1	13,79	0,53	8,33	0,32	26,00
	Коефіцієнт обороту по звільненню співробітників	20,00	0,44	10,34	0,86	10,00	0,89	20,00
	Рівень освіти працівників підприємства	88,00	1	86,25	0,98	87,50	0,99	88,00
	Рівень кваліфікації працівників, %	86,5	1	84,48	0,98	84,17	0,97	86,5
	Питома вага працівників, які пройшли навчання, %	6,5	0,76	2,9	0,34	3,5	0,41	6,5
	Коефіцієнт кар'єрного зростання працівників	2,1	0,91	1,8	0,78	1,5	0,65	2,1

Джерело: сформовано за даними підприємства

За результатами розрахунків можна зробити висновок про зростання техніко-економічної оснащеності виробництва ПП «ЖЕЛВІМ». Зросли озброєність прогресивної технікою, питома вага автоматизованих ліній, рівень механізації виробництва, ступінь охоплення робітників механізованим і автоматизованим працею, наявність автоматизованих виробництв.

Дані табл. 2.13 свідчать про те, що зросли питома вага прогресивного обладнання, коефіцієнт використання виробничих потужностей, питома вага морально і фізично застарілого обладнання. Знизились коефіцієнт змінності робочого обладнання та інтегральний коефіцієнт використання устаткування.

Дані розрахунків свідчать про зниження соціального розвитку та зростання коефіцієнта плинності кадрів. При цьому збільшились коефіцієнт обороту з прийому співробітників, коефіцієнт обороту по звільненню співробітників, рівень освіти працівників підприємства, рівень кваліфікації працівників, коефіцієнт професійного зростання працівників, коефіцієнт кар'єрного зростання працівників.

На наступному етапі після встановлення коефіцієнта вагомості часткового показника рівня фактору (аї), розраховується узагальнений показник рівня по кожному фактору [59, с. 32]:

Розрахунок узагальнених показників рівня виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» представлений у зведеній таблиці 2.14.

Розрахунок узагальнених показників рівня виробничого потенціалу

ПП «ЖЕЛВІМ»

Оцінюючий фактор	Часткові показники	2020	2021	2022	aї
		$g_1 \times a_1$	$g_2 \times a_2$	$g_3 \times a_3$	
Техніко-економічна оснащеність виробництва,	Фондоозброєність, тис. грн. / особу.	0,18	0,158	0,154	$a_1 = 0,18$
	Озброєність активною частиною ОЗ, тис. грн. / особу.	0,091	0,079	0,078	$a_2 = 0,091$
	Озброєність прогресивної технікою, тис. грн. / особу.	0,1	0,082	0,08	$a_3 = 0,1$
	Рівень механізації виробництва, %	0,233	0,25	0,248	$a_4 = 0,25$
	Ступінь охоплення робітників механізованою і автоматизованою працею, %	0,093	0,095	0,1	$a_5 = 0,1$
	Наявність автоматизованих виробництв, шт.	0,25	0,2	0,15	$a_6 = 0,25$
Qзаг 1		0,947	0,864	0,81	0,971
Техніко-економічний рівень обладнання	Питома вага прогресивного обладнання, %	0,1	0,091	0,093	$a_7 = 0,1$
	Коефіцієнт зносу основних засобів	0,095	0,062	0,066	$a_8 = 0,062$
	Коефіцієнт змінності робочого обладнання	0,135	0,15	0,135	$a_9 = 0,15$
	Інтегральний коефіцієнт використання устаткування	0,194	0,2	0,192	$a_{10} = 0,2$
	Коефіцієнт використання виробничих потужностей	0,4	0,364	0,392	$a_{11} = 0,4$
Qзаг 2		0,924	0,867	0,878	0,912
Рівень організації виробництва,	Рівень спеціалізації виробництва, %	0,5	0,5	0,49	$a_{12} = 0,5$
	Тривалість операційного циклу, днів.	0,345	0,4	0,5	$a_{13} = 0,5$
Qзаг 3		0,845	0,9	0,99	1
Ефективність використання ресурсів	Матеріаловіддача, грн.	0,264	0,31	0,33	$a_{14} = 0,33$
	Фондовіддача грн. / грн.	0,287	0,314	0,33	$a_{15} = 0,33$
	Продуктивність праці, шт.	0,34	0,323	0,337	$a_{16} = 0,34$
Qзаг 4		0,891	0,947	0,997	1
Рівень соціального розвитку підприємства,	Коефіцієнт зростання заробітної плати	0,1	0,056	0,06	$a_{17} = 0,1$
	Коефіцієнт плинності кадрів	0,044	0,086	0,089	$a_{18} = 0,1$
	Коефіцієнт обороту з прийому співробітників	0,1	0,053	0,032	$a_{19} = 0,1$
Рівень соціального розвитку підприємства	Коефіцієнт обороту по звільненню співробітників	0,044	0,086	0,089	$a_{20} = 0,044$
	Рівень освіти працівників підприємства	0,2	0,196	0,198	$a_{21} = 0,2$
	Рівень кваліфікації працівників, %	0,2	0,196	0,194	$a_{22} = 0,2$
	Питома вага працівників, які пройшли навчання від загальної чисельності, %	0,076	0,034	0,041	$a_{23} = 0,076$
	Коефіцієнт кар'єрного зростання працівників	0,091	0,078	0,065	$a_{24} = 0,091$
Qзаг 5		0,855	0,785	0,768	0,911

Джерело: сформовано за даними підприємства

На заключному етапі на основі отриманих узагальнених показників, для оцінки ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ», розраховується інтегральний

(сумарний) показник.

Розрахунок інтегрального (сумарного) показника рівня ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» представлений у зведеній таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Розрахунок інтегрального (сумарного) показника рівня ресурсного потенціалу
ПП «ЖЕЛВІМ»

Показники	2020 р.	2021 р.	2022 р.
Техніко-економічна оснащеність виробництва, (K1)	0,2368	0,216	0,2025
Техніко-економічний рівень обладнання, (K2)	0,2772	0,2601	0,2634
Рівень організації виробництва, (K3)	0,1183	0,126	0,1386
Ефективність використання ресурсів, (K4)	0,1782	0,1894	0,1994
Рівень соціального розвитку підприємства, (K5)	0,0941	0,0864	0,0845
Інтегральний показник рівня виробничого потенціалу	0,9046	0,8779	0,8884

Джерело: сформовано за даними підприємства

Графічно значення інтегрального показника виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» наведено на рис. 2.9.

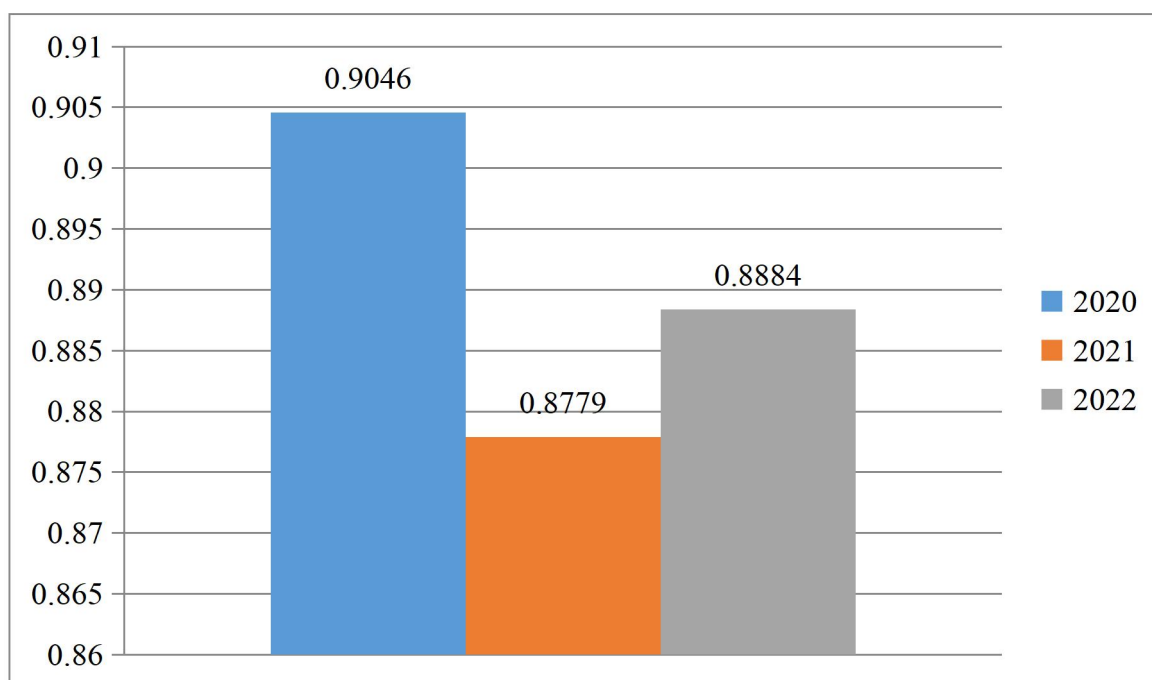


Рис. 2.9. Значення інтегрального показника виробничого потенціалу ПП
«ЖЕЛВІМ»

Джерело: сформовано за даними підприємства

Аналіз динаміки ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» дозволив провести аналіз зміни його складових, виявити причини і намітити заходи щодо подальшого підвищення ефективності його використання.

Такими чином, за результатами проведеного аналізу можна зробити

висновок про зниження інтегрального показника ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» та необхідності розробки шляхів підвищення ефективності управління виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ».

2.4. Напрями удосконалення використання ресурсного потенціалу підприємства

Перспективами подальших досліджень в означеному напрямі є аналіз та розроблення багатofакторних моделей з метою формулювання висновків, рекомендацій щодо прийняття правильних стратегічно важливих рішень при формуванні ефективної системи управління ресурсним потенціалом ПП «ЖЕЛВІМ».

Багатofакторний кореляційно-регресійний аналіз чинників формування ефективної системи управління виробничим потенціалом дає змогу оцінити міру впливу на досліджуваний результативний показник кожного із введених у модель факторів при фіксованому положенні на середньому рівні інших факторів. Важливою умовою є відсутність функціонального зв'язку між факторами.

Математично завдання зводиться до знаходження аналітичного виразу, котрий якнайкраще відображував би зв'язок факторних ознак з результативною:

$$Y = f(X_1, X_2, X_3 \dots X_n) \quad (2.1)$$

Ця функція має краще за інші відображати реальні зв'язки між досліджуваним показником і факторами. Емпіричне обґрунтування типу функції за допомогою графічного аналізу зв'язків для багатofакторних моделей майже непридатне. Форму зв'язку можна визначати добиранням функцій різних типів, але це пов'язане з великою кількістю зайвих розрахунків. Зважаючи на те, що будь-яку функцію багатьох змінних шляхом логарифмування або заміни змінних можна звести до лінійного вигляду, рівняння множинної регресії можна виразити у лінійній формі:

Параметри рівняння обчислюють способом найменших квадратів. Так,

для розрахунку параметрів рівняння лінійної двофакторної регресії:

де Y - розрахункові значення результативної ознаки-функції;

x - факторні ознаки.

Кожний коефіцієнт рівняння вказує на ступінь впливу відповідного фактору на результативний показник при фіксованому положенні решти факторів, тобто як зі зміною окремого фактору на одиницю змінюється результативний показник. Вільний член рівняння множинної регресії економічного змісту не має.

Проведемо багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз наявності зв'язку між складовими виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» та прибутком.

Перевіримо, чи залежить прибуток ПП «ЖЕЛВІМ» від складових виробничого потенціалу (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Показники виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» прибутку та чистого доходу

	Прибуток	Чистий дохід	Техніко-економічна оснащеність виробництва	Техніко-економічний рівень обладнання	Рівень організації виробництва	Ефективність використання ресурсів	Рівень соціального розвитку підприємства
2020	1 182,4	13 202	0,2368	0,2772	0,1183	0,1782	0,0941
2021	1 183,7	14 547	0,216	0,2601	0,126	0,1894	0,0864
2022	1 070,6	15 654	0,2025	0,2634	0,1386	0,1994	0,0845

Джерело: сформовано за даними підприємства

Для проведення кореляційного аналізу використовуємо інструмент Кореляція (надбудова Аналіз даних MS Excel). У результаті буде отримана матриця коефіцієнтів парної кореляції (таблиця 2.17).

Таблиця 2.17

Результат кореляційного аналізу факторів впливу прибутку та чистого доходу на виробничий потенціал ПП «ЖЕЛВІМ»

	Прибуток	Чистий дохід	Техніко-економічна оснащеність виробництва	Техніко-економічний рівень обладнання	Рівень організації виробництва	Ефективність використання ресурсів	Рівень соціального розвитку підприємства
1	2	3	4	5	6	7	8
Прибуток	1						

1	2	3	4	5	6	7	8
Чистий дохід	0,538086	1					
Техніко-економічна оснащеність виробництва	0,428672	-0,4418	1				
Техніко-економічний рівень обладнання	-0,24295	-0,6535	0,465563	1			
Рівень організації виробництва	-0,31625	0,41101	-0,65307	-0,80608	1		
Ефективність використання ресурсів	0,581021	0,99178	-0,39528	-0,5583	0,297238	1	
Рівень соціального розвитку підприємства	-0,20068	-0,4015	0,359425	-0,26389	0,38818	-0,49339	1

Джерело: сформовано за даними підприємства

Перетворимо матрицю коефіцієнтів кореляції в текстові смислові еквіваленти (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Тіснота зв'язку між показниками прибутку та чистого доходу на
ресурсний потенціал ПП «ЖЕЛВІМ»

	Прибуток	Чистий дохід	Техніко-економічна оснащеність виробництва	Техніко-економічний рівень обладнання	Рівень організації виробництва	Ефективність використання ресурсів	Рівень соціального розвитку підприємства
Прибуток	1						
Чистий дохід	Значний	1					
Техніко-економічна оснащеність виробництва	Помірний	Зв'язок відсутній	1				
Техніко-економічний рівень обладнання	Зв'язок відсутній	Зв'язок відсутній	Помірний	1			
Рівень організації виробництва	Зв'язок відсутній	Помірний	Зв'язок відсутній	Зв'язок відсутній	1		
Ефективність використання ресурсів	Значний	Дуже сильний	Зв'язок відсутній	Зв'язок відсутній	Слабкий	1	
Рівень соціального розвитку підприємства	Зв'язок відсутній	Зв'язок відсутній	Помірний	Зв'язок відсутній	Помірний	Зв'язок відсутній	1

Джерело: сформовано за даними підприємства

Аналіз матриці коефіцієнтів парної кореляції почнемо з аналізу першого стовпця матриці, в якому розташовані коефіцієнти кореляції, що відображають тісноту зв'язку залежної змінної з включеними в аналіз факторами. Аналіз показує, що прибуток, має значну залежність з чистим доходом ($r = 0,538086$), помірний з техніко-економічною оснащеністю виробництва ($r = 0,428672$) та значний з ефективністю використання ресурсів ($r = 0,581021$).

Частину факторів вилучено за відсутністю зв'язку з прибутком підприємства.

Перейдемо до аналізу інших стовпців матриці з метою виявлення колінеарності. Чистий дохід помірно пов'язаний з рівнем організації виробництва, та дуже сильно з ефективністю використання ресурсів. Між фактором чистий дохід і ефективність використання ресурсів дуже сильний зв'язок, тобто спостерігається явище мультиколінеарності.

Таким чином, на основі аналізу тільки кореляційної матриці залишаються три чинники - чистий дохід, техніко-економічна оснащеність виробництва, ефективність використання ресурсів.

Отже, за результатами проведеного дослідження було отримано модель оцінки впливу складових ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» на суму прибутку, за допомогою якої, можна впливати на рівень ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства та в результаті шляхом зміни параметрів впливати на рівень прибутку підприємства в недалекій перспективі.

Найбільш всього на прибуток підприємства впливають техніко-економічна оснащеність виробництва та ефективність використання ресурсів.

Таким чином, на величину прибутку підприємства впливають в деякій мірі всі складові ресурсного потенціалу підприємства (техніко-економічна оснащеність виробництва, техніко-економічний рівень обладнання, рівень організації виробництва, ефективність використання ресурсів, рівень соціального розвитку підприємства), але найбільший вплив оказує чистий дохід, техніко-економічна оснащеність виробництва, ефективність використання ресурсів. Це закономірно, оскільки сума прибутку напряму залежить від виручки (чистого доходу) та ефективності використання ресурсів підприємства.

Таким чином, збільшуючи чистий дохід та техніко-економічну оснащеність виробництва можливо збільшити прибуток підприємства.

Таким чином, використовуючи дану модель можна збільшувати прибуток ПП «ЖЕЛВІМ» та оцінювати ефективність ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ».

Висновки до розділу 2

В результаті проведеного дослідження автором було встановлено що ПП «ЖЕЛВІМ» працює більше 17 років на меблевому ринку України. За цей час пройшло шлях від продавця сторонніх виробників до виробництва на власних виробничих потужностях спецодягу. Ринкова стратегія ПП «ЖЕЛВІМ» направлена розширення існуючих ринків за рахунок більш глибокого проникнення на ринок існуючої продукції та за рахунок розробки нових видів продукції.

Встановлено, що за показниками рентабельності відбулось зниження ефективності діяльності ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р., порівняно з 2020 р. Встановлені негативні тенденції в зміні показників, підприємство нарощує виручку, але при цьому зменшує фінансові результати по всіх видах діяльності, негативним є зниження прибутку у 2022 р., що пов'язано зі зростанням витрат.

У структурі основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» відбулись зміни у напрямках збільшення ваги будинків, споруд та передавальних пристроїв. Зростання показників у 2022 р. проти рівня 2020 р. зумовлене закупкою устаткування. Дані розрахунків показують певну зношеність основних засобів і позитивну динаміку коефіцієнта зносу протягом досліджуваного періоду, в той же час коефіцієнт придатності має зворотну тенденцію.

У ПП «ЖЕЛВІМ» у 2022 р. порівняно з попередніми роками, відбувається зростання кількості працівників. Найбільшу питому вагу у складі працюючих у ПП «ЖЕЛВІМ» на протязі 2020-2022 рр. займають робітники більш 72 %, але частка їх протягом 2020-2022 рр. зменшується, що є ознакою зниження трудового потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ», а збільшення частки

керівників та фахівців свідчить про недосконалість управління в цьому питанні. Таким чином за результатами аналізу можна зробити висновок про погіршення структури персоналу ПП «ЖЕЛВІМ».

Рівень кваліфікації працівників ПП «ЖЕЛВІМ» підвищується, що характеризується позитивно. Завдяки високій професійній кваліфікації персоналу ПП «ЖЕЛВІМ» постійно вдосконалюються процеси роботи з населенням, впроваджуються нові технології роботи з клієнтами.

ПП «ЖЕЛВІМ» у виробництві не використовує складних технологій, отже цю складову виробничого потенціалу можна оцінити негативно. За даними показників ефективності використання основних засобів ПП «ЖЕЛВІМ» спостерігаються позитивні тенденції, зокрема динаміку до зростання має показник фондівдачі.

Встановлено, що продуктивність праці працівників ПП «ЖЕЛВІМ» зросла в 2022 році в порівнянні з 2020 роком. Оборót ПП «ЖЕЛВІМ» збільшився за рахунок зростання продуктивності праці персоналу. Негативний вплив на зниження середньорічної продуктивності праці одного працюючого в ПП «ЖЕЛВІМ» справила зміна тривалості робочого дня та року. За результатами проведеного дослідження автором зроблено висновок про те, що резервами підвищення ефективності використання виробничого потенціалу є переважно людські ресурси підприємства.

За результатами проведеного дослідження було отримано модель оцінки впливу складових ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» на суму прибутку, за допомогою якої, можна впливати на рівень ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства та в результаті шляхом зміни параметрів впливати на рівень прибутку підприємства в недалекій перспективі. Таким чином, використовуючи отриману модель ми можемо спрогнозувати прибуток ПП «ЖЕЛВІМ» та оцінити ефективність виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ».

ВИСНОВКИ

За результатами дослідження вирішено актуальне наукове і практичне завдання поглиблення теоретикометодологічних засад дослідження проблем ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства та надано рекомендації щодо розвитку підприємства. Основні висновки, отримані в процесі дослідження, полягають у наступному.

1. Було систематизовано поняття ресурсного потенціалу, як сукупність ресурсів промислового підприємства і їх здатність в ході виробничого процесу трансформуватися в певні результати, спрямовані на досягнення поставлених економічних цілей. Ресурсний потенціал підприємства є складною системою, яка має певну внутрішню структуру і системну єдність складових елементів, які забезпечують готовність і здатність підприємства здійснювати встановлені функції в процесі реалізації мети. Ресурсний потенціал виступає як органічна єдність всіх основних елементів виробничого процесу. Структура ресурсного потенціалу є ключовим фактором, що характеризує тип підприємства і відображає його специфіку, накладає відбиток на його поточну діяльність, а також впливає на формування стратегії його розвитку. При визначенні ресурсного потенціалу конкретного підприємства слід дотримуватися певного трактування цього поняття і враховувати специфіку галузі, в якій воно здійснює свою діяльність.

2. Управління ресурсним потенціалом відносять до складних явищ, при цьому зрозуміти сутність складних явищ і одержати про них достовірні відомості можна тільки завдяки багаторазовому спостереженню за поведінкою досліджуваного об'єкта. Важливо не просто одержати достовірні матеріали про управлінський процес, а й оцінити якісну його сторону та виробити напрями з удосконалення досліджуваного процесу. Важливою передумовою забезпечення розвитку підприємства є підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом.

3. Підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом, забезпечення його раціонального використання значною мірою пов'язано з проведенням якісних змін у складі ресурсів та з підвищенням ефективності в їх

управлінні. Завдання підвищення ефективності управління ресурсним потенціалом підприємств полягає, насамперед, у вдосконаленні використання та управління ресурсами підприємства та у підвищенні їх цілісності, яка проявляється у їх тісному взаємозв'язку. Ресурсам підприємства повинен бути притаманний відповідний спектр функціональних характеристик, на основі яких має забезпечуватись компенсація їх дефіцитних властивостей.

4. Ефективне управління, цілеспрямоване відтворення та повноцінне використання ресурсів підприємств можуть бути забезпечені тільки тоді, коли мають місце: по-перше, економічно та соціально доцільне співвідношення ресурсів праці і матеріально-технічної бази, насамперед, основних виробничих фондів. По-друге, застосування прогресивних, високопродуктивних та еколого безпечних технологій у виробництві продукції. По-третє, розширення, відтворення та оновлення ресурсів. Адже чітко організоване, своєчасне та в достатній кількості матеріально-технічне забезпечення і висока якість матеріально-технічних основних засобів виробництва продукції безпосередньо визначають результативність й безпечність функціонування ресурсного потенціалу підприємств, а також, їх розвиток.

5. ПП «ЖЕЛВІМ» більш 17 років працює на ринку спецодягу, будучи провідним виробником робочого та спеціального одягу, а також оптовим постачальником спеціального взуття та засобів індивідуального захисту в комплексі.

6. Аналіз динаміки ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» дозволив провести аналіз зміни його складових, виявити причини і намітити заходи щодо подальшого підвищення ефективності його використання. Встановлено, що продуктивність праці працівників ПП «ЖЕЛВІМ» зросла в 2022 році в порівнянні з 2020 роком. Оборót ПП «ЖЕЛВІМ» збільшився за рахунок зростання продуктивності праці персоналу. Негативний вплив на зниження середньорічної продуктивності праці одного працюючого в ПП «ЖЕЛВІМ» справила зміна тривалості робочого дня та року. За результатами проведеного дослідження автором зроблено висновок про те, що резервами підвищення ефективності використання виробничого потенціалу є переважно людські

ресурси підприємства.

7. За результатами розрахунків можна зробити висновок про те, що зросли питома вага прогресивного обладнання, коефіцієнт використання виробничих потужностей, питома вага морально і фізично застарілого обладнання. Знизились коефіцієнт змінності робочого обладнання та інтегральний коефіцієнт використання устаткування. За результатами розрахунків можна зробити висновок про зростання техніко-економічної оснащеності виробництва ПП «ЖЕЛВІМ». Зросли озброєність прогресивної технікою, питома вага автоматизованих ліній, рівень механізації виробництва, ступінь охоплення робітників механізованим і автоматизованим працею, наявність автоматизованих виробництв.

8. З'ясовано про зниження інтегрального показника ресурсного потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» та необхідності розробки шляхів підвищення ефективності управління виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ».

9. Існує багато напрямів підвищення ефективності господарської діяльності, однак більш доцільною є розробка заходів щодо покращення результативності господарювання у розрізі таких видів економічних ресурсів, як: основні засоби, оборотні кошти та трудові ресурси. Критерієм ефективного використання основних засобів підприємства має стати оптимальне співвідношення між наявним парком обладнання та ступенем його завантаженості. В іншому випадку підприємство матиме справу з перевитратами, пов'язаними з утриманням недіючих об'єктів, або із зменшенням прибутку внаслідок задоволення потреб споживачів не повною мірою. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів є можливим лише за умови формування якісної системи менеджменту, що в свою чергу передбачає встановлення жорстких вимог до керівників усіх рівнів. Найбільш перспективними напрямами при цьому можуть вважатись – індивідуальний підхід до оцінки потенціалу окремо взятого працівника та постійне підвищення кваліфікації персоналу.

10. За результатами проведеного дослідження було отримано модель оцінки впливу складових виробничого потенціалу ПП «ЖЕЛВІМ» на суму

прибутку, за допомогою якої, можна впливати на рівень ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства та в результаті шляхом зміни параметрів впливати на рівень прибутку підприємства в недалекій перспективі. Дана методика дає змогу комплексно підійти до проблеми аналізу ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства та визначити проблемні зони щодо його вдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеев С. Б., Жебокритьский Є. І. Визначення поняття «ресурсний потенціал підприємства». Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. 2014. № 2. С. 53–56.
2. Артџомова А. В., Артџомов І. В. Процедура оцінювання ресурсного потенціалу підприємства. Системи обробки інформації. 2016. Вип. 7 (144). С. 165–170.
3. Бабина О. Є. Потенціал як системна економічна категорія. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2011. № 36. С. 23–26.
4. Богацька Н. М., Хачатрян В. В. Сучасний підхід до оцінки сутності ресурсного потенціалу підприємства. Вісник Мукачівського державного університету. 2016. № 3. С. 134–139.
5. Богацька Н., Ковальчук О. Ресурсний потенціал підприємства: сутність та стратегія використання. URL : http://rusnauka.com/4_SND_2012/Economics/10_98032.doc.htm.
6. Богацька Н.М., Хачатрян В.В. Сучасний підхід до оцінки сутності ресурсного потенціалу підприємства. Економіка і суспільство 2016. № 3. С. 113–121.
7. Боженко О. М. Інформаційне забезпечення управління потенціалом підприємства. НАУКОВІ ЗАПИСКИ / SCIENTIFIC PAPERS * 2016 / 2 (53). С. 189-197
8. Бойко Д. І., Териця Д. О. Дослідження сутності ресурсного потенціалу банку. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2015. Вип. 50. С. 319-321. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2015_50_41
9. Борисюк І. О., Сімкова Т. О. Формування системи управління ресурсним потенціалом транспортного підприємства. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 114-119. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_43_23
10. Величко, О. В. Ефективність використання ресурсного потенціалу аграрних підприємств. Формування ринкових відносин в Україні. 2013. №7-8.

С.57-59.

11. Верхогляд Ю. Ю. Дослідження економічної сутності ресурсного потенціалу банку. Управління розвитком. 2013. № 19. С. 126-128. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_19_44

12. Вигівська І. М., Іваненко В. О., Шевченко Л. Я. Комплексний аналіз ресурсного потенціалу корпорації. Вісник ЖДТУ. 2013. № 4 (66). С. 10–29.

13. Вініченко І. І., Сорока Ю. О. Ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. Інвестиції: практика і досвід. 2015. № 22. С. 34–37.

14. Воловик Д. В. Теоретичні засади оптимізаційного моделювання ресурсного потенціалу аграрних підприємств. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2014. Вип. 19 ; Ч. 1. С.11-16.

15. Волошин Л. Використання інноваційних ресурсів в Україні: проблеми та шляхи їх усунення. Наукові записки. Серія «Економіка». 2010. Вип. 15. С. 145–151.

16. Говорушко, Т. А., Дуда В. П. Компоненти реструктуризаційного потенціалу підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2014. №7-8. С.41-45.

17. Горбоконь В.Ю. Оптимізація використання ресурсного потенціалу автотранспортних підприємств : дис. ... к.е.н. : спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)». Мукачеве, 2018. 304 с.

18. Гримак О. Я. Суть та характеристика ресурсного потенціалу сільських територій. Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій ім. Ґжицького. 2014. Т. 16, № 1(1). С. 123-128. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlnu_2014_16_1\(1\)_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvlnu_2014_16_1(1)_21)

19. Дем'яненко Т. І. Ресурсний потенціал підприємства: теоретичні аспекти сутності та структури. Економічний форум. 2015. № 3. С. 290-294. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2015_3_46

20. Денисюк О.Г. Використання ресурсного потенціалу підприємства та його фінансової складової. Ефективна економіка. 2018. № 2. С. 55–67.

21. Довгаль О. В. Сутність дефініції ресурсного потенціалу регіону як економічної категорії. Бізнес-навігатор. 2019. Вип. 1. С. 120-123. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2019_1_26

22. Дунда С. П. Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу як напрям розвитку підприємства. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2013. № 2 (2). С. 83–89.

23. Економічний енциклопедичний словник : у 2-х т. Т. 1 / за ред. С.В. Мочерного. Львів : Світ, 2005. 616 с.

24. Жигалкевич Ж. М., Єфімова Л. І. Особливості управління ресурсним потенціалом підприємства. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія : Економічні науки. 2021. № 12(2). С. 71-79. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2021_12\(2\)__11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjie_2021_12(2)__11)

25. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л. Фінансово-економічний словник. Київ : Знання, 2007. 1072 с.

26. Іванів С. І. Економічна сутність та архітектоніка ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств: теоретичний аспект. Вісник аграрної науки. 2021. № 5. С. 80-84. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vaan_2021_5_13

27. Калюжна Н. Г. Ресурсна концепція трактування потенціалу в економіці: сутність та обмеження у застосуванні. Проблеми економіки. 2014. № 2. С. 108-114. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pecon_2014_2_16

28. Квасницька Р., Тарасюк М. Структуризація потенціалу підприємства. Вісник КНТЕУ. 2017. № 1. С. 73-82.

29. Коваленко М.А., Іванець О.О. Теоретичне обґрунтування сутності потенціалу підприємства. Економічні інновації. 2011. Вип. 45. С. 112–117.

30. Ковальська Л. Л., Аухімік О. В. Сутнісна характеристика конкурентоспроможності ресурсного потенціалу підприємства. Економічні науки. Серія : Економіка та менеджмент. 2018. Вип. 15. С. 106-115. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/esnem_2018_15_14

31. Костирко, Л., Соломатіна, Т., Чернодубова, Е., & Хромяк, В. Аналіз і

оцінка ефективності використання ресурсного потенціалу аграрних підприємств. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 2020. 3(34), С. 294–302. <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i34.215547>

32. Кочетков О. В., Афанасова Ю. О. Дослідження впливу часового фактору на оптимальний план управління ресурсним потенціалом аграрного підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2020. № 2. С. 153-167. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2020_2_14

33. Кошельна В. М. Ресурсно–іміджевий потенціал підприємства: теоретичні аспекти визначення сутності та структури. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 2. С. 96-100. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2015_2_25

34. Кузьменко О.В. Організаційно-економічний механізм стратегічного управління ресурсним потенціалом підприємства. *Академічний огляд*. 2014. № 1(40). С. 110–115.

35. Кучер М. М. , Левченко Г. П. Сутність та взаємозв'язок структурних складових ресурсного потенціалу ресторанного господарства. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2021. № 5. С. 67-74. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2021_5_10

36. Латишева О. В. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, складові та особливості управління елементами забезпечення сталого розвитку. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 3. С. 126-130. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2018_3_23

37. Македонська Ю. О. Методичні питання сутності та визначення ресурсного і виробничого потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2013. Вип. 12. С. 65-68. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vsna_ekon_2013_12_16

38. Макеев О. О. Методичний підхід до вибору стратегії управління ресурсним потенціалом суб'єктів аграрного бізнесу. *Український журнал прикладної економіки*. 2020. Т. 5, № 4. С. 340-345. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2020_5_4_42

39. Маслак О.І., Квятковська Л.А., Безручко О.О. Особливості формування економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань. Актуальні проблеми економіки. 2012. № 9 (135). С. 36-46.

40. Матвеев П. М. Планування, імплементація та оцінка стратегій управління ресурсним потенціалом підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2020. № 2. С. 73-78. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apie_2020_2_15

41. Матвеев П. М. Сутність механізму економічного відтворення ресурсного потенціалу аграрного сектора. Український журнал прикладної економіки. 2019. Т. 4, № 4. С. 353-363. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ujae_2019_4_4_42

42. Матвеев П. М. Типологія та архітектоніка механізмів управління розвитком ресурсного потенціалу аграрних підприємств. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2019. № 4(2). С. 232-243. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnu_ekon_2019_4\(2\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnu_ekon_2019_4(2)_24)

43. Николук О. М., Мартинчук І. В. Методика оцінювання ресурсного потенціалу інноваційно орієнтованих сільськогосподарських підприємств. Проблеми економіки. № 1 (35), 2018. С. 207-213.

44. Орехова А.І. Економічний потенціал підприємства: сутнісні характеристики та структуризація. Економіка і суспільство. 2018. Вип. 17. С. 308-313.

45. Парасій-Вергуненко І. М. Операційний аналіз ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства : комплексний підхід. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог : Вид-во НУ«ОА», березень 2017. № 4(32). С. 207–212.

46. Потенціал підприємства: формування та використання : підручник / Н.В. Касьянова та ін. Донецьк : Цифрова типографія, 2012. 257 с.

47. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.К. Добикіна та ін. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 208 с.

48. Предсін А.М. Роль ресурсів у стратегічному управлінні

підприємствами. Бізнес Інформ. 2012. № 9. С. 318–325.

49. Приступа В. І. Теоретико-методичний підхід до формування механізму управління ресурсним потенціалом підприємства. Економіка та держава. 2021. № 1. С. 159-163. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2021_1_26

50. Слободянюк Н. О., Шокер Р. І. Управління ресурсним потенціалом у контексті механізму фінансової безпеки підприємства. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 39. С. 245-250. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrctr_2020_39_42

51. Смолич Д. В., Тимошук І. В. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, складові та модель управління в сучасних умовах господарювання. Економічний простір. 2020. № 153. С. 75-82. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_153_16

52. Сорока Ю. О. Сутність ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. Агросвіт. 2014. № 24. С. 72-75. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2014_24_15

53. Теорія, методологія і практика господарсько-фінансової діяльності підприємств : колективна монографія / Кол. авторів. Полтава: ПП «Астрія», 2019. 254 с.

54. Фертас Н. Визначення сутності ресурсного потенціалу підприємства в сучасних умовах господарювання. Підприємництво та інновації. 2019. Вип. 10. С. 57-61. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pidinno_2019_10_10

55. Харчук Т. В. Ресурсний підхід в економічному управлінні конкурентним потенціалом машинобудівних підприємств. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 22(3). С. 88-92. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_22\(3\)_24](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_22(3)_24)

56. Чупир О. М., Бурлака Є. О. Дослідження сутності поняття «Управління розвитком ресурсного потенціалу залізничного транспорту». Вісник НТУ «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). 2018. № 15(1291). С. 26-30.

57. Чупир О. М., Бурлака Є. О., Бутенко О. П. Управління розвитком ресурсного потенціалу підприємств (на прикладі підприємств залізничного транспорту): монографія / О. М. Чупир, Є. О. Бурлака, О. П. Бутенко. Х.: ХНУБА, 2022. 178 с.

58. Шапошников К. С. Обґрунтування соціально-економічної сутності поняття «ресурсний потенціал». Економічні інновації. 2013. Вип. 52. С. 206-210. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2013_52_22

59. Шевчук Н. А., Процюк Ю. Д. Методичні підходи оцінювання ефективності управління ресурсним потенціалом підприємства в еко-індустріальному парку. Economic synergy. 2022. Iss. 4. С. 32-41. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econsyn_2022_4_5

60. Шовкун Л. В. Вплив системи управління на ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2017. № 2. С. 139-147. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnau_ekon_2017_2_17

61. Штимер Л. Т. Теоретичні аспекти економічної сутності категорії "потенціал матеріальних ресурсів підприємства". Економічні науки. Серія : Облік і фінанси. 2011. Вип. 8. С. 516-522. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2011_8_68

62. ERP – система планування та управління ресурсами підприємства. URL : <http://dssbi.com.ua/System/erpсистемиплануваннятауправління-р/>.

63. ERP (enterprise resource planning). IT enterprise: технології та Інновації. URL : <https://www.it.ua/knowledge-base/technology-innovation/enterpriseresource-planning-erp>.

ДОДАТКИ