

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему **Оцінка кадрової безпеки ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ
ГІРНИЧОЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0739-уб-з
спеціальності 073 Менеджмент
освітньої програми управління фінансово-
економічною безпекою
спеціалізації Управління безпекою фінансових
установ

І.О. Романенко

Керівник **к.е.н., доцент Горбунова А.В.**

Рецензент **к.е.н., доцент Лепьохін О.В.**

Запоріжжя 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет економічний
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування
Рівень вищої освіти магістр
Спеціальність 073 Менеджмент
Освітня програма управління фінансово-економічною безпекою
Спеціалізація Управління безпекою фінансових установ

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____ А.П. Кущик

«_____» _____ 2020 року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Романенко Ірині Олегівні

1. Тема роботи: «Оцінка кадрової безпеки ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧОЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»

керівник роботи: Горбунова Анна Володимирівна, к.е.н., доцент
затверджені наказом ЗНУ від 18 червня 2020 року № 810-с.

2. Строк подання студентом роботи: 10 листопада 2020 року.

3. Вихідні дані до роботи: дані фінансової звітності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», Державної служби статистики України, а також монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних і зарубіжних авторів.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): визначити сутність та значення кадрової безпеки як складової економічної безпеки підприємства; дослідити механізм управління кадровою безпекою; дослідити методичні підходи до оцінки до оцінки рівня кадрової безпеки підприємства; дати організаційну характеристику та здійснити аналіз економічних показників діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»; здійснити аналіз стану трудових ресурсів підприємства; розробити шляхи удосконалення системи формування кадрової безпеки підприємства.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): кваліфікаційна робота містить 18 рис., 32 табл. і 12 формул.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Горбунова А.В., к.е.н., доцент	09.08.2020 р.	09.08.2020 р.
2	Горбунова А.В., к.е.н., доцент	13.09.2020 р.	13.09.2020 р.
3	Горбунова А.В., к.е.н., доцент	18.10.2020 р.	18.10.2020 р.

7. Дата видачі завдання: 05 липня 2020 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання бібліографії та вивчення літературних джерел	05.07.2020 р. – 09.07.2020 р.	виконано
2.	Виконання вступу	10.07.2020 р. – 08.08.2020 р.	виконано
3.	Виконання розділу 1	09.08.2020 р. – 12.09.2020 р.	виконано
4.	Виконання розділу 2	13.09.2020 р. – 17.10.2020 р.	виконано
5.	Виконання розділу 3	18.10.2020 р. – 28.10.2020 р.	виконано
6.	Формування висновків	28.10.2020 р. – 31.10.2020 р.	виконано
7.	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії	01.11.2020 р. – 09.11.2020 р.	виконано
8.	Подання роботи на кафедру	10.11.2020 р.	виконано

Студент _____ І.О. Романенко
(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи _____ А.В. Горбунова
(підпис) (ініціали та прізвище)

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ Л.А. Бехтер
(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 133 с., 18 рис., 32 табл., 66 джерел, 12 додатків.

Об'єктом дослідження є процес організації кадрової безпеки на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних питань організації ефективної системи кадрової безпеки підприємства.

Метою кваліфікаційної роботи є розвиток теоретико-методичних і організаційних положень та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення оцінки кадрової безпеки на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

Завдання: 1) визначити сутність та значення кадрової безпеки підприємства; 2) провести аналіз економічних показників діяльності підприємства; 3) здійснити аналіз стану трудових ресурсів підприємства; 4) розробити заходи щодо удосконалення системи формування кадрової безпеки на підприємстві.

Методи досліджень: діалектичний, логічний, дедуктивний, системний, комплексний та структурно-функціональний підхід, кількісний аналіз, аналітичний, монографічний.

Одержані результати та їх новизна: 1) набули подальшого розвитку тлумачення категорії «кадрова безпека»; 2) розроблено рекомендації щодо: удосконалення системи формування кадрових ресурсів підприємства; 3) удосконалення організації підбору та розстановки кадрів підприємства; 4) оптимізації мотивації персоналу як засобу збереження кадрового потенціалу підприємства. Практичне значення мають запропоновані рекомендації щодо удосконалення системи формування кадрової безпеки ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

КАДРОВА БЕЗПЕКА, ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА, РИЗИКИ, ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ

SUMMARY

Qualifying work: 133 pp., 18 fig., 32 tab., 66 references, 12 annex.

The object of the study is the process of organization of personnel security at the enterprise of PJSC «Northern Mining and Processing Plant».

The subject of research is a set of theoretical and practical issues of organization of an effective system of personnel security of the enterprise.

The purpose of the qualification work is the development of theoretical and methodological and organizational provisions and the development of practical recommendations for improving the assessment of personnel security at the enterprise PJSC «Northern Mining and Processing Plant».

Tasks:

- 1) determine the essence and significance of personnel security of the enterprise;
- 2) to analyze the economic indicators of the enterprise;
- 3) to analyze the state of labor resources of the enterprise;
- 4) develop measures to improve the system of personnel security at the enterprise.

Methods of research: a systematic approach to the study of economic events and processes. During research performance scientific methods of cognition were used: methods of induction and deduction, terminological analysis and comparison, calculation methods, theoretical generalization; cause-effect relationship methods, abstract-logical method and method of monograph.

The obtained results and their novelty: 1) have further developed the interpretation of the category «personnel security»; 2) developed recommendations for: improving the system of formation of human resources of the enterprise; 3) improving the organization of selection and placement of personnel of the enterprise; 4) optimization of staff motivation as a means of preserving the human resources of the enterprise.

Of practical importance are the proposed recommendations for improving

the system of personnel security formation of PJSC «Northern Mining and Processing Plant».

HUMAN SAFETY, LABOR RESOURCES, ECONOMIC SAFETY,
RISKS, ECONOMIC EFFICIENCY

ЗМІСТ

ВСТУП	8
1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА.....	12
1.1 Економічна сутність кадрової безпеки підприємства як складової економічної безпеки.....	12
1.2 Механізм управління кадровою безпекою підприємства.....	23
1.3 Методичні підходи до оцінки рівня кадрової безпеки підприємства.....	31
2 АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ».....	43
2.1 Організаційно-економічна характеристика ПРАТ «Північний гірничо- збагачувальний комбінат»	43
2.2 Аналіз фінансово-економічних результатів діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»....	61
2.3 Аналіз використання трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо- збагачувальний комбінат»	81
3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО- ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ».....	98
3.1 Удосконалення системи формування кадрових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».....	98
3.2 Удосконалення організації підбору та розстановки кадрів підприємства.....	107
3.3 Оптимізація мотивації персоналу як засобу збереження кадрового потенціалу підприємства.....	116
ВИСНОВКИ.....	123
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	128
ДОДАТКИ.....	134

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки однією з головних цілей є забезпечення її економічної безпеки. Однак слід визнати, що, попри актуальність цих питань, змістовні характеристики складових економічної безпеки розкриті недостатньо, зокрема, на особливу увагу заслуговує вивчення кадрової безпеки у системі економічної безпеки підприємства. Формування нової парадигми розвитку підприємства передбачає не тільки переосмислення усталених уявлень менеджменту, але й формування концептуальних основ економічної безпеки підприємств, адекватних сучасним реаліям.

В умовах ринкової економіки фінансово-господарська діяльність підприємства піддається впливу цілого ряду загроз, причому постійно змінюється як форма їх реалізації, так і масштаб завданої шкоди. Недосконалість законодавства, що регулює відносини у сфері підприємницької діяльності, обумовлює існування безлічі факторів зовнішнього та внутрішнього середовища, які здатні негативно вплинути на стабільність функціонування господарюючого суб'єкта. Практика останнього часу свідчить про те, що різні за значущістю види правопорушень так чи інакше пов'язані з конкретними діями працівників. Тому, враховуючи залежність успішного функціонування вітчизняних підприємств від своєчасного виявлення та попередження загроз, особливого значення набувають питання аналізу стану кадрової безпеки.

Одним із першочергових завдань для суб'єктів господарської діяльності постають питання кадрового менеджменту з позицій економічної безпеки. Сьогодні найгострішою проблемою є розроблення нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися у кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів та

взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції та ін. Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може нанести не лише значний збиток, а й зруйнувати його.

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Розвитку теорії та практики забезпечення кадрової безпеки підприємств присвячено праці таких відомих вітчизняних та зарубіжних вчених як Д. П. Богиня, Х. В. Жидецька, І. П. Мігус, Т. В. Момот, Г. О. Назарова, І. В. Новик, І. І. Цветкова та інших.

Але вивчення напрацювань дозволяє дійти висновку, що поза увагою дослідників залишився такий важливий момент діяльності підприємств, як визначення єдиного підходу до розробки комплексної системи показників кадрової безпеки підприємств, визначення складу її індикаторів, питання формування ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки на рівні вітчизняних підприємств тощо. Тому для вирішення цих проблем, а також з метою формування ефективного механізму забезпечення кадрової безпеки підприємства були проведені подальші теоретико-методологічні і прикладні дослідження з питань оцінки кадрової безпеки підприємств та запропонований методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства, що обумовило актуальність, теоретичну новизну та практичну значущість дослідження цих проблем та визначили вибір теми кваліфікаційної роботи.

Метою кваліфікаційної роботи магістра є розвиток теоретико-методичних і організаційних положень та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення оцінки кадрової безпеки на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

Реалізація поставленої мети обумовила виконання таких завдань дослідження:

- дослідити економічну сутність кадрової безпеки підприємства;
- визначити основних суб'єктів та об'єктів кадрової безпеки підприємства;
- дослідити складові економічного механізму управління кадровою безпекою підприємства;
- дослідити методичні підходи до оцінки рівня кадрової безпеки підприємства;
- провести комплексне оцінювання фінансового стану підприємства;
- здійснити аналіз стану трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»;
- обґрунтувати шляхи удосконалення системи оцінювання та формування кадрової безпеки підприємства.

Об'єктом дослідження є процес організації кадрової безпеки на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

Предметом дослідження є сукупність теоретичних та практичних питань організації ефективної системи кадрової безпеки підприємства.

Теоретичною та методологічною основою дослідження є праці вітчизняних і зарубіжних фахівців в галузі теорії та практики управління персоналом підприємства. У роботі використані методи: логічного узагальнення – для узагальнення наукового досвіду з досліджуваної проблематики й викладання послідовності положень кваліфікаційної роботи; дедуктивний – для дослідження теоретичних аспектів управління інвестиційними проектами; фінансово-економічного та статистичного аналізу, порівняння, факторного аналізу – при визначенні впливу факторів на зміну середньорічного виробітку продукції одним працюючим; зведення – при оцінюванні фінансового стану підприємства; критичного аналізу та узагальнення теоретичних досліджень – для теоретичного узагальнення одержаних результатів та формулювання висновків.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові акти, фахова література, матеріали наукових конференцій та періодичних видань, дані фінансової звітності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», результати власних досліджень та проведеного аналізу.

Наукова новизна отриманих результатів визначається наступними основними положеннями: запропоновано шляхи удосконалення системи формування кадрової безпеки з метою підвищення ефективності діяльності підприємством; обґрунтовано необхідність удосконалення системи формування кадрових ресурсів підприємства; організації підбору та розстановки кадрів; обґрунтовано, що ефективна мотивація персоналу є засобом збереження кадрового потенціалу підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат».

Значення результатів кваліфікаційної роботи магістра полягає у тому, що розроблені рекомендації дозволяють керівництву підприємства підвищити ефективність існуючої системи кадрової безпеки.

Апробація результатів дослідження. Основні положення і результати дослідження доповідалися й обговорювалися на II Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Інтеграція освіти, науки та бізнесу у сучасному середовищі: літні диспути» (Дніпро, 17-18 серпня 2020 р.).

Публікації. За матеріалами дослідження опубліковано 2 друковані праці – стаття у монографії та тези за матеріалами наукової конференції.

1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

1.1 Економічна сутність кадрової безпеки підприємства як складової економічної безпеки

В умовах трансформації ринкової економіки одним із першочергових завдань для суб'єктів господарської діяльності постають питання кадрового менеджменту з позицій економічної безпеки. Сьогодні найгострішою проблемою є розроблення нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики. Нині найгострішою проблемою є розроблення нової кадрової політики, що орієнтована на організацію соціального управління, пріоритет соціальних цінностей, соціальної політики.

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися у кадровій роботі. Це сфера трудових конфліктів та взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції та ін. Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може нанести не лише значний збиток, а й зруйнувати його.

Головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є досягнення максимальної стабільності функціонування, а також створення основи та перспектив росту для виконання цілей бізнесу незалежно від об'єктивних та суб'єктивних загрозливих чинників (негативних дій, чинників ризику). Кадрова безпека є одним із складників економічної безпеки (поряд з іншими: фінансовою, силовою, інформаційною, техніко-технологічною,

правовою, економічною та ін.). Деякі вчені її називають «кадровим та інтелектуальним» складником економічної безпеки підприємства.

Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

При цьому для проведення заходів нейтралізації, мінімізації, уникнення та попередження загроз кадровій безпеці слід розглянути завдання, що повинна виконувати система кадрової безпеки. Лише за проведення чіткого, виваженого та цілісного підходу до визначення завдань системи кадрової безпеки з урахуванням специфіки та типології загроз, що на неї впливають, можна отримати ефективні результати проведених заходів.

Так, О. Кириченко [46] вважає, що кадрова безпека – це правове та інформаційне забезпечення процесу управління персоналом: вирішення правових питань трудових відносин, підготовка нормативних документів, що їх регулюють, забезпечення необхідною інформацією всіх підрозділів управління персоналом. Отже, автор визначає кадрову безпеку переважно з правового боку та з погляду соціально-трудових відносин.

Як вважають Г. Козаченко, В. Пономарьов, О. Ляшенко [48], кадрова безпека – це процес запобігання негативним діям на безпеку підприємства за рахунок усунення ризиків та загроз, пов'язаних з інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами у цілому.

На думку Н. Швець [58], кадрова безпека є беззбитковістю трудових відносин підприємства, метою якої є досягнення максимальної стабільності функціонування фірми, а також створення основи і перспективи росту для виконання її основних завдань.

Перевагою даного підходу є цілісна орієнтація на збереження стабільності функціонування за умов мінливості зовнішнього та внутрішнього середовища.

Н. Данилевич [16] пропонує кадрову безпеку як генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з опрацювання цілей, завдань, спрямованих на збереження, зміцнення й розвиток кадрового потенціалу, на створення відповідального і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації.

Досить ґрунтовно структуру кадрової безпеки запропонував Л. Томаневич [51], за якої її елементами він визначає безпеку життєдіяльності, соціально-мотиваційну безпеку, професійну та психологічну безпеку. Саме таку побудову кадрової безпеки було використано під час формування моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності.

І.П. Мігус [34] пропонує розглядати кадрову безпеку як забезпеченість підприємства кадровими ресурсами, формування ефективної системи управління персоналом та комунікативної політики. Інтелектуальний складник не може існувати поза межами кадрової безпеки, оскільки становить її частину.

Пропонуємо під поняттям «кадрова безпека підприємства» розуміти процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства шляхом нейтралізації ризиків та загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами у цілому. Головною прерогативою даного підходу є покладення в основу домінуючого положення кадрової безпеки по відношенню до інших елементів системи економічної безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Сучасна кадрова політика починає охоплювати сфери, що раніше не враховувалися в кадровій роботі, а саме: сферу трудових конфліктів та взаємовідносин з адміністрацією, з новими громадськими організаціями в

процесі вирішення виробничих проблем, роль соціальних програм, що реалізуються організацією в умовах зростаючої конкуренції, та ін.

Кадрова безпека є найголовнішим чинником безпеки всіх сфер діяльності господарюючого суб'єкта, нехтування яким може не лише нанести значний збиток, а й зруйнувати його.

У роботі з персоналом первинною є служба з персоналу (тобто саме той підрозділ на підприємстві, що займається роботою з персоналом). Таким чином, служба персоналу – найважливіший суб'єкт у кадровій безпеці, ніж служба безпеки.

Мета кадрової безпеки конкретизується в завданнях. Завдання кадрової безпеки визначаються, по-перше, залежно від рівнів управління організацією, по-друге, залежно від типів загроз та, по-третє, залежно від груп ризику.

Залежно від рівнів управління організацією завдання кадрової безпеки пов'язані з тим фактом, що в складі корпоративної безпеки кадрова безпека реалізується спочатку на рівні стратегії, а потім конкретизується в програмах та методиках. На стратегічному рівні визначається кадрова політика підприємства, відбувається її зв'язок із загальною тенденцією розвитку підприємства, визначаються основні напрями роботи служби управління кадрами [9; 43].

Завдання на цьому етапі – визначення проблем підприємства, вироблення їх рішень, розробка визначених правил та норм, обов'язкових для всього підприємства, що сприяють забезпеченню кадрової безпеки. Методи забезпечення кадрової політики доцільно включити в процеси планування людських ресурсів, інформаційну, фінансову політику, розвиток та оцінку персоналу.

Стратегія кадрової безпеки, кадрової політики та загальна стратегія підприємства у цілому повинні бути чітко сформульовані та зрозумілі для співробітника служби управління персоналом.

Відповідно до сформульованих стратегічних цілей кадрової політики підприємства, служба управління персоналом формує визначені вимоги до якісного складу кадрів та внутрішнього середовища підприємства.

На оперативному рівні управління підприємством відбувається оформлення принципів стратегії підприємства в нормативні документи для служби управління персоналом. У них зазначаються чіткі настанови відносно питань кадрової безпеки. Саме відповідно до цих інструкцій проводяться заходи з кадрової безпеки.

Оперативний рівень, що підпорядковується стратегічним цілям, дає можливість співробітнику визначитися, що необхідно робити, та розкриває теоретичний шлях у практичних рекомендаціях.

Для інших співробітників підприємства, що безпосередньо не пов'язані із забезпеченням кадрової безпеки, цей рівень також пов'язаний із посадовими інструкціями, інструкціями з техніки безпеки, обов'язковими нормами та правилами, метою яких є забезпечення кадрової безпеки.

Практична реалізація ідей та документів верхніх рівнів управління реалізується на тактичному рівні. На цьому етапі співробітник служби управління персоналом реалізує свої вміння та навички згідно з нормативними актами підприємства. Тактичний рівень дає відповідь на питання, як здійснити те, що визначено на вищих рівнях. Тут завдання кожного співробітника полягає у застосуванні власних здібностей на благо підприємства.

Для визначення завдань кадрової безпеки залежно від типів загроз необхідно розглянути їх класифікацію.

Типи загроз необхідно умовно поділити за сферами, в яких вони виникають. Основними є загрози, що пов'язані з економічною сферою. Даного роду загрози наносять найбільш сильну шкоду підприємству. Друга сфера загроз пов'язана з інформаційною безпекою. Третя сфера – це соціальна. До неї належать загрози, що пов'язані з людським чинником та взаємовідносинами між людьми і соціальними групами, що

характеризуються відсутністю прямого мотиву економічної вигоди, при цьому можуть призвести до значних негативних наслідків для підприємства.

Визначення таких завдань повинно виходити з найвищих ланок керівництва, що забезпечить їх чіткий алгоритм виконання. Практична реалізація ідей та документів верхніх рівнів управління реалізується на тактичному рівні. На цьому етапі співробітник служби управління персоналом реалізує свої вміння та навички згідно з нормативними актами підприємства. Тактичний рівень дає відповідь на питання, як здійснити те, що визначено на вищих рівнях. Тут завдання кожного співробітника полягає у застосуванні власних здібностей на благо підприємства.

Для визначення завдань системи кадрової безпеки залежно від типів загроз необхідно розглянути їх класифікацію. Типи загроз необхідно умовно поділити за сферами, в яких вони виникають [9;43].

Основними є загрози, що пов'язані з економічною сферою. Даного роду загрози наносять найбільш сильну шкоду підприємству.

Друга сфера загроз пов'язана з інформаційною безпекою.

Третя сфера – це соціальна. До неї належать загрози, що пов'язані з людським чинником та взаємовідносинами між людьми і соціальними групами, що характеризуються відсутністю прямого мотиву економічної вигоди, при цьому можуть призвести до значних негативних наслідків для підприємства.

Завдання кадрової безпеки полягають у проведенні заходів, що спрямовані на недопущення осіб до посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству, а також у проведенні постійного моніторингу, спрямованого на забезпечення кадрової безпеки.

Отже, основні завдання системи кадрової безпеки:

- участь у формуванні кадрової стратегії підприємства, процесах планування людських ресурсів, інформаційній, фінансовій політиці, розвитку та оцінці персоналу;

- формування вимоги до співробітників підприємства відносно безпеки;
- складання відповідної нормативної документації для співробітників служби управління кадрами;
- складання нормативної документації для інших співробітників підприємства в інтересах забезпечення кадрової безпеки;
- проведення інформаційно-пояснювальної роботи зі співробітниками підприємства;
- виявлення, попередження та припинення небажаних дій із боку співробітників підприємства, що можуть спричинити нанесення шкоди інтересам підприємства;
- проведення заходів, що спрямовані на недопущення осіб до займання посадових позицій, зловживаючи якими вони можуть нанести своїми діями шкоду підприємству.

Оскільки загрози у всіх випадках виходять від співробітників компанії, виникає потреба їх поділу на рядових працівників, управлінців середньої ланки та керівництво підприємства. Отже, підхід до забезпечення кадрової безпеки відносно належності співробітника до того чи іншого рівня буде різним.

У сучасній теорії економічної безпеки сьогодні немає єдиної визначеної системи забезпечення кадрової безпеки, чітко та логічно побудованої структури та визначеного механізму, що не дає можливості на практиці ефективно використовувати наявні ресурси та забезпечувати достатній рівень кадрової безпеки через однобічність сприйняття. Більшість суб'єктів господарювання на практиці нівелює заходи економічної безпеки та зводить їх лише до фізичних. Побудова схематичного зображення системи забезпечення кадрової безпеки може вирішити частину загальної проблеми в аспекті її теоретичного обґрунтування (рис. 1.1).

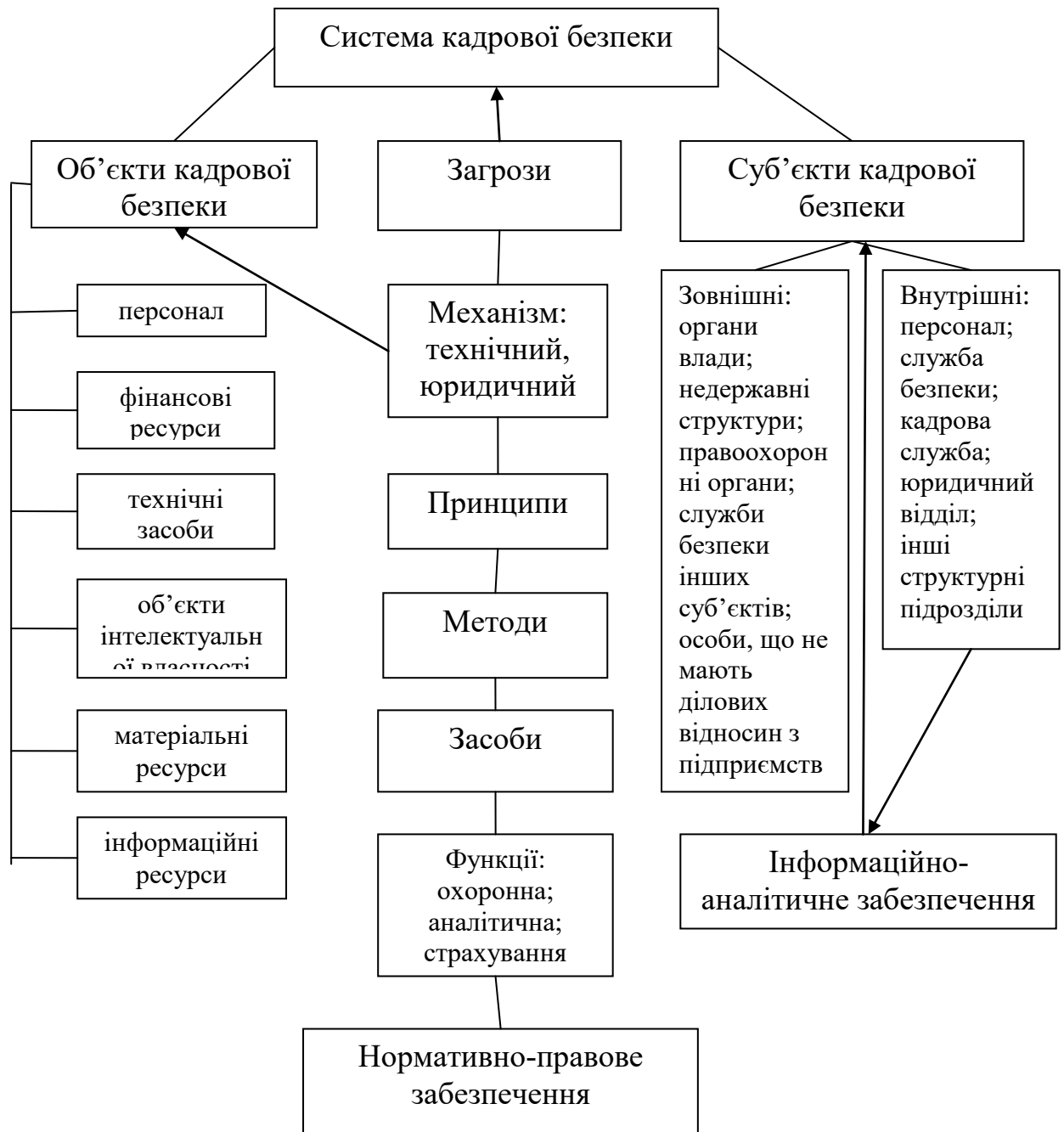


Рис. 1.1 – Система забезпечення кадрової безпеки підприємств [43]

Під час побудови моделі системи забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності слід керуватися оптимальною елементною структурою, що забезпечила б її найефективніше використання та, як наслідок, могла дати якісний захист усіх наявних об'єктів, знаходячись при цьому в процесі постійного росту.

Об'єктами кадрової безпеки виступає все те, на що спрямовані зусилля щодо забезпечення безпеки. Оскільки, на нашу думку, кадри є первинними для всіх функціональних складників економічної безпеки, то до об'єктів кадрової безпеки слід віднести:

- керівників, акціонерів, партнерів, штатний та позаштатний персонал, які володіють інформацією, що не підлягає розголошенню або є комерційною таємницею;

- фінансові ресурси, що знаходяться в розпорядженні персоналу підприємства та підпадають під можливість привласнення, розтрата та навмисних фінансових махінацій;

- технічні засоби та програмне забезпечення, що використовуються співробітниками в процесі виконання їх посадових обов'язків, якому може бути завдано шкоди власним персоналом навмисно або ненавмисно;

- об'єкти авторського права, об'єкти суміжних прав, об'єкти науково-технічної інформації, об'єкти промислової власності, засоби індивідуалізації, ноу-хау, що можуть стати об'єктами привласнення, розкрадання, махінацій, промислового шпіонажу і корпоративної розвідки та навіть знищення власним персоналом;

- усі матеріальні ресурси господарюючого суб'єкта, до яких є вільний або обмежений доступ персоналу, що може вчинити такі неправомірні дії, як розкрадання майна, навмисне спричинення шкоди майну підприємства та ін.;

- захищену інформацію, інформаційні ресурси обмеженого використання та вільно розповсюджувані інформаційні ресурси, що є об'єктом захисту від несанкціонованого вилучення, збору та передачі третій, зацікавленій стороні, втрати, викривлення в інтересах зловмисника, розголошення, що тягне за собою шкоду інтересам підприємства.

Суб'єктами кадрової безпеки виступають фізичні, юридичні особи, підрозділи, служби, установи, організації, що приймають безпосередню участь у системі забезпечення безпеки. Доцільно розділити суб'єктів на дві підгрупи:

1) зовнішні, до яких слід віднести органи державної влади, правоохоронні органи, служби безпеки інших суб'єктів господарської діяльності, недержавні структури із забезпечення безпеки, особи, що не мають ділових відносин із підприємством;

2) внутрішні, до яких слід віднести службу безпеки підприємства, кадрову службу, юридичний відділ, структурні підрозділи, персонал підприємства.

Як і будь-яка економічна система, система забезпечення кадрової безпеки функціонує в межах правового та законодавчого поля, що є невід'ємною умовою її ефективної діяльності. Нормативно-правове забезпечення кадрової безпеки становлять основні законодавчі акти, нормативно-правові документи, внутрішні положення та регламенти, які доцільно класифікувати за такими напрямками [9]:

1) міжнародні стандарти безпеки ISO:

– ISO 15408 «Загальні критерії оцінки безпеки інформаційних технологій»;

– ISO 27001 «Система управління інформаційною безпекою»;

– ISO 31000:2009 «Менеджмент ризику»;

2) законодавча нормативно-правова документація:

– Конституція України;

– Господарський кодекс України;

– Кримінальний кодекс України;

– Цивільний кодекс України;

– Кодекс законів про працю;

– Закон України «Про інформацію»;

– Закон України «Про захист інформації в автоматизованих системах»;

– Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції»;

3) нормативні документи внутрішньої регламентації:

– статут;

– посадові інструкції;

- трудовий договір;
- зобов'язання про нерозголошення комерційної таємниці та конфіденційної інформації;
- положення про комерційну таємницю;
- положення про захист комерційної таємниці;
- номенклатура посадових осіб і працівників, що мають доступ до комерційної таємниці;
- перелік відомостей, що є комерційною таємницею підприємства;
- внутрішній розпорядок роботи підприємства;
- положення про трудову дисципліну;
- положення про службове діловодство;
- положення про проведення службових розслідувань.

Інформаційно-аналітичне забезпечення кадрової безпеки суб'єкта господарської діяльності полягає у пошуку, доборі, обробці та захисту інформаційно-аналітичних даних, що необхідні під час тактичного та стратегічного управління підприємством, та має на меті пошук, викриття та нейтралізацію відкритих та латентних загроз стабільному функціонуванню кадрової безпеки. Саме даний вид забезпечення є первинною ланкою для більшості загроз, на які наражається система кадрової безпеки.

Функції, на основі яких діє механізм забезпечення кадрової безпеки, полягають у [43]:

- пошуку, класифікації та систематизації типових загроз, з якими пов'язані причини виникнення деструктивних та дестабілізуючих процесів у кадровій безпеці;
- оптимізації співвідношення мотиваційного механізму та системи штрафних санкцій і матеріальної відповідальності;
- організації системи аналітичної роботи із забезпечення кадрового складу та формування професійного штату персоналу;
- забезпеченні захисту всіх складників об'єктів кадрової безпеки;

- проведенні роз'яснювальної роботи серед персоналу та ознайомленні їх із відповідальністю за вчинення ними корупційних дій, одержання хабарів, поборів;
- забезпеченні контролю дотримання законодавчих та нормативних документів щодо посадових зловживань, правопорушень і хабарництва серед персоналу;
- організації навчальних та ознайомчих лекцій, семінарів, тренінгів із системою заходів щодо забезпечення кадрової безпеки на підприємстві та ознайомленні з категорією комерційної таємниці.

1.2 Механізм управління кадровою безпекою підприємства

Формування механізму забезпечення кадрової безпеки дає змогу сформувати оптимальну її структуру, включити найнеобхідніші складники, відобразити стратегічні зв'язки, що, своєю чергою, дало змогу проілюструвати комплексний підхід до її побудови.

Саме такого роду модель може забезпечити кадровому складнику економічної безпеки ефективне функціонування, без матеріальних та фінансових утрат, при цьому примножуючи власний капітал та функціонуючи відповідно до єдиної корпоративної концепції.

Завданнями служби управління кадровою безпекою підприємства є:

- аудит кадрової безпеки;
- виявлення загроз кадровій безпеці підприємства;
- відбір, перевірка та вивчення кандидатів для роботи на підприємстві;
- визначення фальсифікованих документів під час прийому на роботу;
- розроблення пакету документів щодо захисту економічних інтересів підприємства (документи підписуються під час укладання трудових договорів із працівниками та юридично закріплюють права, обов'язки та відповідальність співробітників на період роботи на підприємстві з питань

нерозголошення конфіденційної інформації, повернення витрат на внутрішньо фірмове навчання, недопущення конфлікту інтересів, повернення матеріальних, грошових засобів та документів);

- оцінка службової відповідності, перспективи кар'єрного зростання, особистісного потенціалу, моральних настанов та схильності у поведінці співробітників;

- раціональний розподіл кадрів, формування психологічно стійких колективів;

- психологічне тестування співробітників у разі призначення на ключові посади;

- оцінка рівня благонадійності та лояльності персоналу, розроблення рекомендацій щодо зміцнення лояльності;

- розроблення програм попередження матеріальної шкоди, що виникає в результаті шахрайства, крадіжки та інших внутрішніх зловживань із боку персоналу;

- врегулювання конфліктних ситуацій усередині підприємства;

- діагностика та вивчення організаційної культури, систем управління, мотивації та навчання персоналу;

- проведення порівняльного аналізу систем мотивації на підприємстві та конкуруючих організацій;

- розроблення програми заходів корпоративної політики підприємства;

- вияв та припинення дії загроз, що виходять від персоналу: кримінальна діяльність, розголошення комерційної таємниці, співробітництво з конкурентами, нанесення збитку інтересам бізнесу, негативні психолого-фізіологічні та моральні прояви;

- збір даних про кандидатів на роботу для прийняття керівництвом рішень про приймання або відмову;

- збір та аналіз даних про співробітників для прийняття рішень про допущення до конфіденційних документів або участі у важливих проектах;

- соціально-психологічне забезпечення управління персоналом, вивчення обставин у трудових колективах та взаємовідносин між співробітниками для зміцнення безпеки підприємства;
- навчання та підготовка персоналу з питань дотримання заходів безпеки та правил користування конфіденційною інформацією;
- участь у службових розслідуваннях за фактами поведінки співробітників, що наносять збиток безпеці підприємства;
- участь в юридичному супроводі трудових суперечок, що пов'язані з порушенням заходів або інших договірних обов'язків;
- аналіз та оцінка організаційних чинників, що загрожують безпеці підприємства: помилки в цілеспрямованості та виборі організаційної культури, невірний розподіл функціональних обов'язків та повноважень, технологічна недосконалість та техногенні небезпеки.

Досвід великих компаній свідчить про те, що кадровою безпекою повинна займатися не лише служба безпеки. Вся діяльність служби персоналу може бути поділена на етапи (пошук, відбір, приймання, адаптація та ін., навіть звільнення) та на кожному етапі є певна низка питань безпеки, що виконуються лише спеціалістами з кадрової безпеки. Будь-яка дія менеджера з персоналу на будь-якому етапі – це або посилення, або послаблення безпеки підприємства за її основним складником – кадровим (рис. 1.2).

У понятті кадрової безпеки ключовим є попередження загроз. Вони являють собою дії, що негативно впливають на стан кадрового функціонального складника економічної безпеки підприємства. Отже, безпека – це попередження збитків. Для цього необхідно проводити постійну роботу щодо попередження загроз, що викликають ці збитки.

Необхідно розрізняти зовнішні та внутрішні загрози.

Зовнішні негативні дії – це дії, явища чи процеси, що не залежать від волі та свідомості співробітників підприємства та тягнуть за собою нанесення збитків. До внутрішніх негативних дій належать дії (навмисні або

ненавмисні) співробітників підприємства, що також тягнуть за собою нанесення збитків.

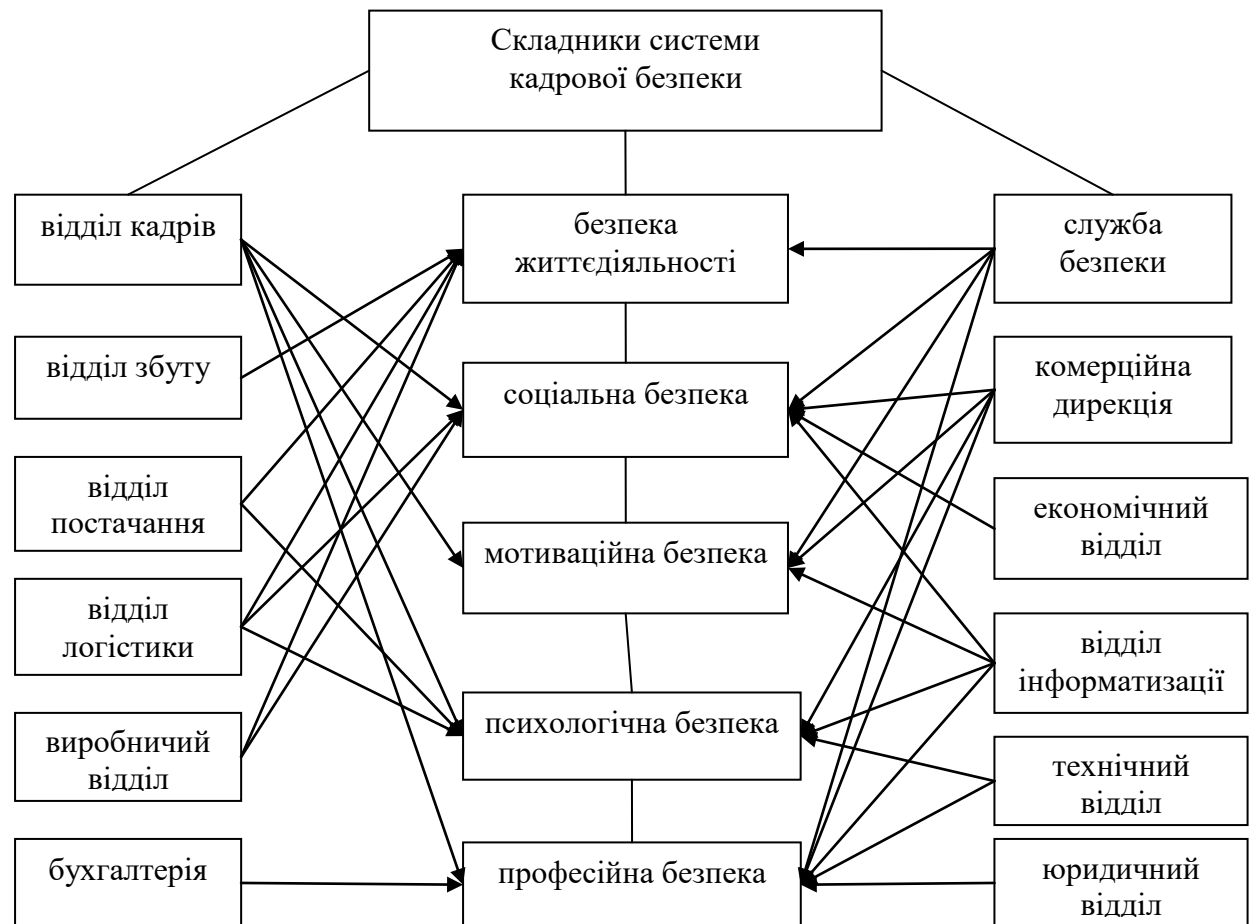


Рис. 1.2 – Структура підсистеми кадрової безпеки як складника системи економічної безпеки підприємства [43]

До внутрішніх загроз можна віднести:

- невідповідність кваліфікації співробітників вимогам, які до них пред'являються;
- недостатню кваліфікацію співробітників;
- слабку організацію системи управління персоналом;
- слабку організацію системи навчання;
- неефективну систему мотивації;

- помилки у плануванні ресурсів персоналу;
- зниження кількості раціоналізаторських пропозицій та ініціатив;
- звільнення кваліфікованих співробітників за власним бажанням;
- орієнтацію співробітників на вирішення внутрішніх тактичних завдань;
- орієнтацію співробітників на дотримання інтересів підрозділу;
- відсутність або «слабку» корпоративну політику;
- неякісну перевірку кандидату під час приймання на роботу.

До зовнішніх загроз можна віднести:

- умови мотивації у конкурентів є кращими;
- спрямованість конкурентів на переманювання;
- тиск на співробітників зовні;
- потрапляння співробітників в різну залежність;
- інфляційні процеси.

Усі ці негативні дії зовнішнього середовища чинять вплив на внутрішні процеси підприємства у цілому та на кадровий складник економічної безпеки.

По суті, кадрова безпека залежить від трьох основних джерел загроз: найму, лояльності, контролю. Під наймом мається на увазі комплекс заходів безпеки під час найму на роботу та прогнозування благонадійності. У найм входить розгляд питань безпеки компанії на таких етапах у роботі менеджера з персоналу, як пошук кандидатів, процедури відбору, документальне та юридичне забезпечення приймання на роботу, випробувальний строк та навіть адаптація [1; 6].

Лояльність передбачає комплекс заходів щодо встановлення позитивного відношення працівників до працедавців. У цей складник роботи щодо попередження загроз безпеці традиційно вкладається мало коштів. Однак підприємство, заощаджуючи на цьому кошти, повинно буде витратити ще більше ресурсів на заходи з контролю.

Контроль являє собою комплекс заходів, що встановлені для персоналу, у тому числі для адміністрації, регламентів, обмежень, режимів, технологічних процесів, оціночних, контрольних та інших операцій, процедур безпеки. Цей комплекс націлений на ліквідацію можливостей спричинення шкоди та відпрацьовується, як правило, службою безпеки або іншими підрозділами, але меншою мірою службою персоналу.

Таким чином, кадрова безпека, будучи складовою частиною економічної безпеки компанії, націлена на таку роботу з персоналом, на встановлення таких трудових та етичних відносин, які можна визначити як «беззбиткові».

Уся ця діяльність не є окремим напрямом у функціях менеджера з персоналу, а лише органічно входить до нього.

З погляду безпеки у підході до трудової взаємодії, кожен кандидат на вакансію, кожен робітник підприємства повинен щохвилини розглядатися як джерело ризику, джерело потенційної загрози.

На рис. 1.3 зображено напрями забезпечення кадрової безпеки підприємства.

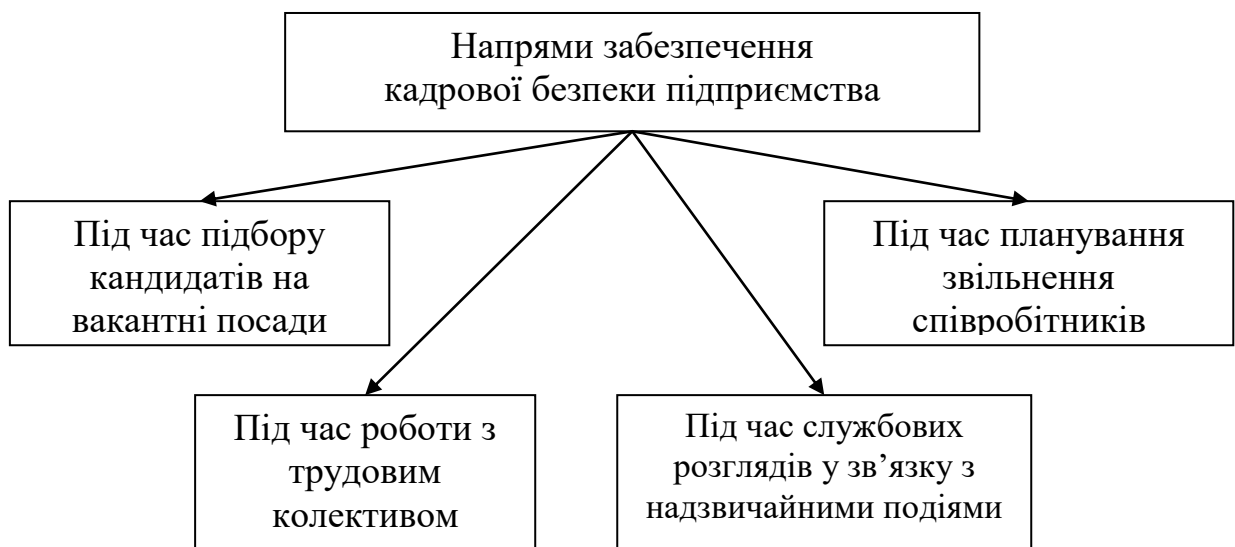


Рис. 1.3 – Напрями забезпечення кадрової безпеки підприємства [43]

Під час підбору кандидатів на вакантні посади:

- перевірка достовірності наданих анкетних даних;
- перевірка фізичної особи на наявність кримінальних злочинів та адміністративних правопорушень;
- перевірка кандидата на наявність медичних протипоказань до роботи, що пропонується;
- складання повного психологічного портрету конкретної особи;
- перевірка рекомендацій кандидатів;
- збір характерної інформації про особу за попереднім місцем роботи, служби, навчання, професійної компетенції, що декларується кандидатом;
- перевірка достовірності записів у трудових книжках кандидатів на вакансії;
- відбір кандидатів на матеріально відповідальні посади;
- психологічне тестування співробітників у разі призначення на ключові посади.

Під час роботи з трудовим колективом:

- аналіз можливих загроз від протиправних дій персоналу, моніторинг внутрішніх загроз;
- вивчення лояльності та благонадійності персоналу, розроблення рекомендацій щодо зміцнення лояльності;
- оцінка службової відповідності, перспективи кар'єрного росту, особистісного потенціалу, моральних настанов та схильності у поведінці співробітників;
- раціональне розміщення кадрів, формування психологічно стійких колективів;
- розроблення професійної атестації персоналу, що спрямована на нейтралізацію ризиків, пов'язаних із професійною некомпетентністю співробітників;
- врегулювання конфліктних ситуацій усередині підприємства;
- діагностика та вивчення організаційної культури, систем управління, мотивації та навчання персоналу;

- проведення порівняльного аналізу систем мотивації на підприємстві та в конкуруючих організаціях;

- розроблення програм попередження матеріального збитку, що виникає в результаті розкрадання, шахрайства та інших внутрішніх зловживань із боку персоналу;

- розроблення програми заходів корпоративної політики підприємства.

Під час службових розглядів у зв'язку з надзвичайними подіями:

- розроблення документарного забезпечення кадрової безпеки;

- вияв та вивчення ознак розкрадання, шахрайства, посадових фальсифікацій персоналу;

- збір інформації про обставини подій;

- розроблення тактики додаткового збору інформації про події;

- приховане вивчення кола підозрюваних осіб;

- встановлення осіб, причетних до посадового правопорушення;

- контроль над результатами діяльності співробітників;

- проведення заходів із кадрової та комерційної безпеки підприємства.

Під час планування звільнення співробітників:

- психологічні підходи до проблеми звільнення персоналу;

- розроблення технології звільнення для конкретної посади та співробітника;

- попередження ймовірних ризиків, пов'язаних зі звільненням персоналу (витік конфіденційної інформації, розкрадання баз даних та ін.);

- збереження психологічного контакту зі співробітниками, що звільняються;

- розроблення системи заходів, що знижують психологічний тиск осіб, що звільняються.

Як об'єкт управління кадрова безпека підприємства володіє специфічними, властивими тільки їй особливостями. Її забезпечення і постійна підтримка є достатньо складним процесом в управлінні підприємством. Проте, незважаючи на складність забезпечення кадрової

безпеки, на новизну даного чинника для більшості українських підприємств, кадрова безпека підприємств є тим новим елементом сучасного менеджменту підприємств, без реалізації якого не можна забезпечити надійність персоналу та стійкий розвиток підприємств.

Отже, кадрова безпека є одним із найбільш важливих складників системи економічної безпеки підприємств, і її забезпечення потребує розроблення відповідного механізму.

1.3 Методичні підходи до оцінки рівня кадрової безпеки підприємства

Враховуючи відсутність комплексного та дієвого підходу щодо оцінки рівня кадрової безпеки, вітчизняними фахівцями було розроблено методичний підхід до визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві (рис. 1.4).

Схема методичного підходу наведена реалізацією п'яти послідовних етапів. Перший етап включає аналіз існуючих підходів щодо оцінки кадрової безпеки з використанням такого методичного інструментарію, як аналіз і синтез.

Аналіз та узагальнення наукової літератури свідчить про використання різноманітних підходів у діяльності підприємств щодо оцінки рівня кадрової безпеки. Так, такі вчені як С. Черненко [34], І. Мігус [34], І. Новик [39] визначають рівень кадрової безпеки на основі оцінки загального стану управління персоналом і функціонування підприємства.

Сутність цього підходу полягає в акцентуванні уваги не тільки на дослідженні показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності підприємства, але й на оцінюванні персоналу з використанням сучасних інструментів і налагодженні оптимального кадрового діловодства. Так, на сьогодні існує достатня кількість підприємств, що спеціалізуються виключно в області діагностики найрізноманітніших якостей і характеристик

особистості шляхом проведення тестування (яке здійснюється як щодо претендентів на конкретну посаду, так і щодо осіб, які вже працюють).



Рис. 1.4 – Схема методичного підходу щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві [9]

Найвідоміші та основні на сьогодні інструменти оцінки кадрової безпеки такі [9]:

- □ тести компанії Midot – оцінка благонадійності кандидата на посаду й оцінка лояльності персоналу;
- □ перевірка на детекторі неправди (поліграфі);
- тести компанії Profiles International – SOS (початкова оцінка претендента), PMF (оцінка управлінських якостей), EBC (перевірка відомостей про співробітника), CSP (оцінка роботи з клієнтами), PXT (оцінка відповідності посаді), WES (оцінка командної роботи), PPI (оцінка

ефективності праці), PLP (оцінка лояльності), JSA (оцінка професійних якостей), PSA (оцінка ефективності продаж), CP360 (оцінка 360);

–□ тести Extended DISC[®] System – комп’ютерна програма, яка дозволяє визначити індивідуальні особливості співробітника для виконання тієї чи іншої роботи.

Більшість учених-науковців [1; 13; 17] для здійснення кількісного оцінювання рівня кадрової безпеки на підприємстві пропонують застосовувати інтегральний підхід, який ґрунтується на виокремленні й обчисленні сукупності коефіцієнтів, визначенні їх граничних значень і мір вагомості, розрахункові загального інтегрального показника кадрової безпеки. Так, сукупність коефіцієнтів для визначення рівня кадрової безпеки підприємства вони розподіляють за 4 класифікаційними групами: показники чисельності персоналу, характеристики мотиваційної системи, якісного складу працівників і ефективності використання персоналу.

На думку Х. Жидецької [19], такий підхід є комплексним, але неповним, тому вона запропонувала методичний підхід, що ґрунтується на виведенні загального показника, який включає шість груп індикаторів, а саме: стабільності та лояльності персоналу, характеристики системи оплати праці, освітньо-інтелектуального рівня працівників, ефективного використання персоналу, соціальної захищеності кадрів і безпечних умов праці, що дає змогу отримати комплексну кількісну та якісну характеристику рівня безпеки. Такий підхід до оцінки кадрової безпеки можна визначити як індикаторний, оскільки він базується на визначенні найвищого рівня кадрової безпеки підприємств досягненням індикаторами їх порогових значень. Цього підходу у формуванні концепції оцінки кадрової безпеки підприємства у своїх роботах також дотримуються Т. Момот [36] та І. Цветкова [54].

З практичної точки зору вважаємо науково обґрунтованим підхід до оцінки кадрової безпеки, запропонований Г. Назаровою, яка акцентує увагу на необхідності використання методики Міністерства економічного розвитку,

торгівлі та сільського господарства України (де розписана детально процедура визначення інтегрального індексу економічної безпеки в Україні) та адаптування її для визначення інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства [37]. Схема цього підходу має таку поетапність: формування індикаторів із додержанням принципів повноти, ненадлишковості, інформаційної простоти, вимірюваності та нормалізації; визначення оптимальних, порогових і граничних значень індикаторів; визначення вагових коефіцієнтів; розрахунок інтегрального індексу. Це, на думку вченого, дозволить нівелювати головні недоліки існуючих методик оцінки кадрової безпеки, а саме: статичність критеріїв оцінки кадрової безпеки; зосередження уваги на кількісних показниках і їх незбалансованість; низький зв'язок зі стратегію розвитку підприємства.

Таким чином, можна стверджувати, що в рамках інтегрального підходу І. Бурда, Г. Козаченко, Н. Реверчук, А. Штангрет [9] пропонують здійснювати вимір стану кадрової безпеки підприємства на основі оцінки сукупності часткових показників кадрової безпеки як базисних параметрів інтегрального оцінювання стану кадрової безпеки підприємства. Х. Жидецька [19], Т. Момот [36] та І. Цветкова [54] вважають індикаторний підхід найбільш прийнятним для оцінки кадрової безпеки підприємства завдяки можливості порівняння фактичних значень з граничними (нормативними, еталонними), що спрощує процедуру формулювання висновків щодо наявного рівня кадрової безпеки підприємства. На думку Г. Назарової [37], доцільним є використання індексного підходу, що базується на вимірі стану кадрової безпеки на основі розрахунку інтегрального індексу, що полегшує оцінку кінцевого результату, дозволяє проводити міжгалузеві та міжрегіональні порівняння і відстежувати динаміку.

Врахування особливостей управлінської діяльності у сфері менеджменту персоналу та критичний аналіз існуючих підходів щодо дослідження стану кадрової безпеки дозволили визначити й обґрунтувати певну сукупність показників за кожною складовою кадрової безпеки (безпека

життєдіяльності, соціально-мотиваційна, професійна й антиконфліктна безпека). Реалізація другого етапу також передбачає використання методичного інструментарію. Тому, враховуючи поставлені задачі, було обрано логічне узагальнення та систематизація.

Зазначимо, що основними напрямками аналізу рівня кадрової безпеки підприємства, на думку І. Новик [39, с. 134], є: дослідження обсягів випуску та реалізації продукції та оцінка впливу факторів на їх динаміку; оцінка ефективності використання фінансово-виробничих ресурсів через динаміку показників витрат підприємства; оцінка продуктивності та результативності діяльності суб'єкта господарювання; вивчення процесу формування показників доходів, витрат і фінансових результатів діяльності; дослідження взаємозв'язку та взаємозалежності параметрів соціального захисту та результатів діяльності.

У свою чергу, в роботі І. Бурди для оцінки рівня кадрової безпеки підприємств запропоновано визначити та дослідити у динаміці такі показники, як: середньоспискова чисельність штатних працівників, коефіцієнт обороту з прийому та коефіцієнт обороту зі звільнення, середньорічна заробітна плата штатних працівників, ефективність використання робочого часу, продуктивність праці. Зазначимо, що цей перелік показників є неповним, а їх аналіз – вузьким і недостатнім для виявлення всіх внутрішніх загроз кадровій безпеці [9].

Деякі науковці [26;54] до основних індикаторів кадрової безпеки підприємства відносять такі показники: показники чисельності персоналу (коефіцієнти плинності кадрів, укомплектованості працівників, загального обороту персоналу та відповідності кваліфікації кадрів ступеню складності виконуваних робіт), характеристики мотиваційної системи (коефіцієнти відношення середньої заробітної плати до середньогалузевого рівня, зарплатовіддачі, рівня рентабельності оплати праці), якісного складу працівників (коефіцієнти середнього стажу роботи, частки працівників із вищою освітою та найбільш продуктивного віку) і ефективності

використання персоналу (коефіцієнти відношення продуктивності праці до середньогалузевого рівня, оцінки рівня автоматизації та механізації виробництва, втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни та через захворювання працівників).

Г. Назарова [37, с. 269] та Т. Момот [36, с. 136] у своїх роботах виділяють індикатори кадрової безпеки підприємств відповідно до її складових:

- соціально-мотиваційна безпека: коефіцієнт плинності кадрів, показник укомплектованості кадрами, співвідношення фактичного фонду робочого часу одного працівника та максимально можливого, співвідношення фактичного значення ПП та оптимального по галузі, коефіцієнт вікової структури персоналу, коефіцієнт спеціалізації кадрів, співвідношення середньомісячної заробітної плати на підприємстві та середньомісячної заробітної плати в галузі, показник мотивації заробітної плати, частка працівників, які протягом року отримували мінімальну зарплату, співвідношення темпів зростання ПП та заробітної плати, коефіцієнт соціальної захищеності персоналу; ,

- професійна безпека: коефіцієнт освітнього рівня працівників, коефіцієнт використання кваліфікації персоналу, коефіцієнт інтелектуального рівня та винахідництва, коефіцієнт без дефектності праці персоналу, частка працівників, що пройшли навчання протягом року, частка працівників, що підвищили кваліфікацію протягом року, коефіцієнт забезпеченості інформаційними ресурсами, коефіцієнт захищеності інформації;

- антиконфліктна безпека: рівень розвитку корпоративної культури, рівень регламентації соціально-трудових відносин, рівень ціннісно-орієнтаційної єдності колективу, ступінь задоволеності працівників стилем керівництва, ступінь задоволеності працівників роботою, ступінь задоволеності працівників роботою служби управління персоналом, співвідношення рівня конфліктності на підприємстві з середньогалузевим

рівнем, частка вирішених деструктивних конфліктів на підприємстві, рівень лояльності персоналу;

– безпека життєдіяльності: коефіцієнт трудової дисципліни, коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки виробництва, коефіцієнт скорочення чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають вимогам санітарних норм, коефіцієнт скорочення випадків професійної захворюваності та травматизму.

Зазначимо також, що доцільним вважаємо проводити оцінку не тільки на основі аналізу складових кадрової безпеки підприємства, але й з урахуванням рекомендацій щодо оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві. Такий підхід дозволить не тільки врахувати дуалістичний характер кадрової безпеки (гарантування безпеки як роботодавця, так і персоналу з метою досягнення збалансованості інтересів усіх учасників трудових відносин), але й сприятиме прийняттю результативних управлінських рішень і розробці конкретних сценаріїв розвитку підприємства. Тому за допомогою експертного оцінювання було обрано перелік показників, що відповідають певній складовій кадрової безпеки та рівню її формування та забезпечення (третій етап підходу).

Важливою процедурою при здійсненні цього етапу є формування експертної групи, до якої запропоновано залучити провідних фахівців із галузі управління економічною безпекою та управління персоналом на досліджуваних підприємствах, при цьому важливим критерієм відбору повинна стати їх компетентність. Тому при оцінці рівня компетентності експертів необхідно визначити ступінь поінформованості в досліджуваному питанні, а також рівень наукової інтуїції та зацікавленості в об'єктивних результатах експертної роботи.

Отже, враховуючи мету дослідження, яка являє собою оцінку рівня кадрової безпеки в розрізі її формування та забезпечення, вихідні показники було обрано експертами відповідно до сутності формування та забезпечення

кожної складової кадрової безпеки на підприємстві (безпека життєдіяльності, соціально-мотиваційна безпека, професійна безпека, антиконфліктна безпека) (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Сукупність вихідних показників оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки на підприємстві [9]

Складові кадрової безпеки	Рівень формування	Рівень забезпечення
1	2	3
Безпека життєдіяльності	Рівень організації робочих місць	Коефіцієнт трудової дисципліни
	Частка витрат на охорону праці у загальних витратах на персонал	Темп зростання коефіцієнта частоти травматизму
	Коефіцієнт скорочення кількості робочих місць, що не відповідають вимогам санітарних норм	Темп зростання коефіцієнта професійної захворюваності персоналу
	Співвідношення фактичного фонду робочого часу одного працівника та максимально можливого	Темп зростання коефіцієнта летальних випадків
Соціально-мотиваційна безпека	Питома вага заробітної плати у собівартості продукції	Темп зростання середньомісячної заробітної плати
	Коефіцієнт співвідношення середнього рівня заробітної плати до середнього рівня по галузі	Співвідношення темпів зростання фонду оплати праці та прибутку
	Частка додаткової зарплати в основній	Рівень заборгованості із виплати заробітної плати
	Продуктивність праці	Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати
	Коефіцієнт плинності кадрів	Коефіцієнт стабільності персоналу
	Коефіцієнт вікової структури персоналу	Темп зростання коефіцієнта розвитку житлово-комунального господарства
	Коефіцієнт соціальної захищеності персоналу	Рівень соціальної забезпеченості працівників
	Частка працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу	Частка позаштатних працівників і сумісників

Продовження таблиці 1.1

1	2	3
Професійна безпека	Коефіцієнт освітнього рівня працівників	Питома вага робітників, які пройшли атестацію
	Наукоозброєність праці	Рентабельність витрат на розвиток персоналу
	Коефіцієнт винахідництва	Коефіцієнт розвитку персоналу
	Рентабельність персоналу	Частка працівників, які пройшли професійне навчання або підвищили кваліфікацію
	Частка працівників, які мають вищу освіту	Приріст вартості навчання на одного працівника
	Трудомісткість праці	Коефіцієнт використання кваліфікації персоналу
	Коефіцієнт спеціалізації робітників	Коефіцієнт укомплектованості кадрами
	Коефіцієнт захищеності інформації	Темп зростання коефіцієнта забезпеченості інформаційними ресурсами
Антиконфліктна безпека	Рівень регламентації соціально-трудових відносин	Рівень розвитку організаційної культури
	Рівень лояльності персоналу	Рівень конфліктності на підприємстві
	Ступінь задоволеності працівників роботою	Рівень соціальної напруженості на підприємстві
	Рівень згуртованості трудового колективу	Ступінь задоволеності працівників стилем керівництва
	Частка зареєстрованих конфліктів	Темп зростання частки вирішених деструктивних конфліктів

Четвертий етап являє собою визначення інтегрального показника кадрової безпеки за відповідним рівнем і за складовою на досліджуваних підприємствах за допомогою проведення таксономічного аналізу на основі сформованої сукупності вихідних показників попереднього етапу. Так, з використанням методу таксономії аналізу необхідно розрахувати інтегральні показники кожної складової кадрової безпеки та визначити комплексний інтегральний показник за рівнем формування та рівнем забезпечення кадрової безпеки. Для отримання узагальнених показників по кожній зі складових відповідно в розрізі формування та забезпечення кадрової безпеки

важливо провести: нормування (стандартизацію) даних; визначення показників стимуляторів і дестимуляторів (в нашому дослідженні всі показники, окрім таких як темп зростання коефіцієнта частоти травматизму, темп зростання коефіцієнта професійної захворюваності персоналу, темп зростання коефіцієнта летальних випадків, питома вага заробітної плати у собівартості продукції, коефіцієнт плинності кадрів, частка позаштатних працівників та сумісників, частка працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу, рівень заборгованості із виплати заробітної плати, трудомісткість праці, частка зареєстрованих конфліктів, рівень конфліктності на підприємстві, рівень соціальної напруженості на підприємстві, є стимуляторами); виявлення точки еталону та визначення відстані між нею та стандартизованими даними; розрахунок таксономічного показника.

Результати попереднього етапу необхідні для реалізації п'ятого етапу, а саме групування машинобудівних підприємств за допомогою кластерного аналізу з метою виявлення високого, середнього та низького рівня формування та забезпечення кадрової безпеки. Застосування кластерного аналізу сприятиме отриманню результатів розподілення досліджуваних підприємств за різними групами, що суттєво зменшить розмірність вибірки та спростить задачу розробки рекомендацій щодо поліпшення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки. У свою чергу, використання дискримінантного аналізу дозволить перевірити якість та адекватність кластеризації. Окрім цього, отримані класифікаційні функції в подальшому можна буде застосовувати для віднесення конкретного підприємства до певного вже сформованого кластера.

Запропонований методичний підхід щодо оцінки рівня формування та забезпечення кадрової безпеки відповідає таким умовам: наявність чітко фіксованих меж (порогові значення отриманих інтегральних показників рівня формування та забезпечення кадрової політики); універсальність; зіставність різночасових оцінок рівня кадрової безпеки одного підприємства, а також

різних підприємств однієї галузі; простота та доступність процесу розрахунку.

Окрім цього, цей підхід, на відміну від існуючих, передбачає використання різнопланового методичного інструментарію: аналізу та синтезу – для обґрунтування підходів щодо оцінки кадрової безпеки; логічного узагальнення та систематизації – для розробки системи показників, які відображають складові кадрової безпеки підприємства; експертних оцінок – для визначення переліку показників, що відповідають рівню формування та забезпечення кадрової безпеки; таксономічного аналізу – для розрахунку інтегральних показників кадрової безпеки за відповідним рівнем та за складовою; кластерного та дискримінантного аналізу – для групування підприємств за рівнем формування та забезпечення кадрової безпеки. Застосування запропонованого підходу дозволить не тільки визначити рівень формування та забезпечення кадрової безпеки на досліджуваних підприємствах, але й розробити відповідні рекомендації щодо поліпшення її стану на вітчизняних підприємствах.

Висновки до розділу 1

Кадрова безпека підприємства є одним із найважливіших складників економічної безпеки підприємства, тому від того, наскільки ефективно вирішуються питання, пов'язані з нею, й залежить безпека підприємства у цілому. Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

Пропонуємо під поняттям «кадрова безпека підприємства» розуміти процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства шляхом нейтралізації ризиків та загроз, що пов'язані з персоналом, його інтелектуальним потенціалом та трудовими відносинами у цілому. Головною прерогативою даного підходу є покладення в основу домінуючого положення кадрової безпеки по відношенню до інших елементів системи економічної безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

У зв'язку з комплексністю, різноманітністю і складністю завдань забезпечення кадрової безпеки доцільно розглядати їх в розрізі наступних рівнів:

1. Стратегічний рівень. Полягає в ліквідації протиріч або їх локалізацію і послаблення. Цей рівень характеризується виробленням системоформуючих рішень, що знаходять відображення в стратегіях, перспективних програмах забезпечення кадрової безпеки. Забезпечення соціальної відповідальності підприємства.

2. Тактичний рівень. Полягає в вирішенні завдань, що пов'язані з ліквідацією конкретних видів загроз або запобіганню їх впливу. Включає комплекс превентивних заходів.

3. Оперативний рівень. На ньому забезпечення кадрової безпеки має знаходити свій відображення у ліквідації наслідків загроз і негативних впливів, відшкодуванні збитків; містить комплекс оперативних заходів забезпечення безпеки.

Основними елементами забезпечення кадрової безпеки є: встановлення стратегічних пріоритетів щодо кадрової безпеки в цілому і за складовими; моніторинг стану кадрової безпеки; визначення конкретних заходів по збереженню або зміні параметрів кадрової безпеки на основі застосування науково обґрунтованих методів загалом і окремих її аспектів; реалізація заходів по забезпеченню кадрової безпеки.

2 АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»

2.1 Організаційно-економічна характеристика ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Приватне акціонерне товариство (ПРАТ) «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» було засновано у 1963 р. як державне підприємство. Акціонерним товариством воно стало у 1996 р., коли в Україні проводилася програма приватизації. Основна діяльність компанії включає в себе видобуток залізної руди і виробництво залізорудного концентрату і обкотишів для реалізації як на внутрішньому ринку, так і на експорт, а також одержання прибутку від усіх видів виробничої, торгової, комерційної, фінансової та іншої діяльності, дозволеної законодавчими актами України, з метою задоволення соціальних і економічних інтересів акціонерів та трудового колективу.

Господарська діяльність ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» здійснюється у відповідності з прийнятою виробничою програмою, затвердженим річним бюджетом та фінансовим планом підприємства. Напрямки діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» протягом періоду існування не змінювались.

Фінансові результати ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» значною мірою залежать від:

- 1) світових факторів, які впливають на ціни на сталь, залізну руду і вугілля;
- 2) фіскальної та економічної політики, що реалізовується урядом України;

3) політики Метінвесту щодо принципів включення ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у вертикально інтегрований процес виробництва сталі.

З метою аналізу фінансового стану підприємства та оцінки ефективності його діяльності, необхідно зробити аналіз виробничо-господарської діяльності за основними техніко-економічними показниками: динаміка доходів від реалізації продукції, рівня собівартості продукції, валового прибутку та чистого прибутку його діяльності.

Динаміка показників виробничо-господарської діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у 2017-2019 рр. наведена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1 – Основні фінансово-економічні показники діяльності підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відношення, %	
				2019 р. до 2017 р.	2019 р. до 2018 р.
1	2	3	4	5	6
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	23282274	26102600	28472960	122,3	109,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	11487819	13330821	16055749	139,8	120,4
Валовий прибуток, тис. грн.	11794455	12771779	12417211	105,3	97,2
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток), тис. грн.	9860332	9712781	8000404	81,1	82,4
Чистий прибуток, тис. грн.	7791826	8211036	7994978	102,6	97,4
Валюта балансу, тис. грн.	47503863	56367943	66369405	139,7	117,7

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6
Власний капітал, тис. грн.	23928348	30682589	40892606	170,9	133,3
Залучений капітал, тис. грн.	23575515	25685354	25476799	108,1	99,2
Необоротні активи, тис. грн.	18407722	18223311	21580138	117,2	118,4
Оборотні активи, тис. грн.	29096141	38144632	44789267	153,9	117,4

Дані табл. 2.1 свідчать про пропорційне збільшення основних фінансово-економічних показників діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за період, що досліджується. Показники чистого доходу від реалізації продукції і собівартості реалізованої продукції у 2019 р. порівняно з 2017 р. збільшились на 22,3% та 39,8% відповідно та у 2019 р. порівняно з 2018 р. – на 9,1% та 20,4% відповідно. Оскільки темпи зростання собівартості продукції перевищили темпи зростання чистого доходу від реалізації продукції, то показник валового прибутку у 2019 р. порівняно з 2017 р. зріс на 5,3% , у 2019 р. порівняно з 2018 р. зменшився на 2,8%. Фінансовий результат від операційної діяльності у 2019 р. становить прибуток у розмірі 8000404 тис. грн., що на 18,9% менше 2017 р. і на 17,6% менше 2018 р. Чистий прибуток підприємство має у 2019 р. – 7994978 тис. грн., що на 2,6% більше 2017 р. і на 2,6% менше 2018 р. Це відбулось внаслідок перевищення фінансових витрат над фінансовими доходами підприємства. Для здійснення господарської діяльності кожне підприємство мусить мати певне майно, котре належить йому на правах власності чи володіння. З метою ефективного управління господарською діяльністю важливо знати, яким майном володіє підприємство, за рахунок яких джерел воно створене і як використовується.

Аналіз фінансового стану підприємства за даними активу розпочинають з його загальної оцінки на основі вивчення структури і динаміки майна підприємства (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Аналіз складу та динаміки активів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відношення, %	
				2019 р. до 2017 р.	2019 р. до 2018 р.
1. Необоротні активи - всього, тис. грн.	18407722	18223311	21580138	117,2	118,4
Нематеріальні активи	244471	238770	227364	93,0	95,2
Незавершені капітальні інвестиції	3102490	4422186	6637099	213,9	150,1
Основні засоби	13799460	12925909	14715026	106,6	113,8
Довгострокові фінансові інвестиції	10	10	10	100,0	100,0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1261291	636436	639	0,05	0,10
2. Оборотні активи - всього, тис. грн.	29096141	38144632	44789267	153,9	117,4
Запаси	1028548	1400498	1327823	129,1	94,8
Товари	102545	-	3047	2,9	-
Векселі одержані	4167	4167	4167	100,0	100,0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	23140074	31594798	37084422	160,3	117,4
Дебіторська заборгованість за розрахунками	4637881	3627586	4117539	88,8	113,5
Інша поточна дебіторська заборгованість	103995	1197537	1838532	1767,9	153,5
Гроші та їх еквіваленти	71977	116607	61841	85,9	53,0
Рахунки в банках	71975	116607	61841	85,9	53,0
Витрати майбутніх періодів	71248	184858	245254	344,2	132,7
Інші оборотні активи	38252	18581	109689	286,8	590,3
Разом активи	47503863	56367943	66369405	139,7	117,7

Аналіз даних табл. 2.2 свідчить про збільшення активів підприємства за період, що аналізується. Зокрема, зростання необоротних активів відбулось

на 17,2% у 2019 р. порівняно з 2017 р. і на 18,4% порівняно з 2018 р., оборотних активів – на 53,9% у 2019 р. порівняно з 2017 р. і на 17,4% порівняно з 2018 р. У 2019 р. порівняно з 2018 р. відбулось зростання необоротних активів на 14,9%, але зменшення оборотних активів на 11,7%. За досліджуваний період спостерігається значне збільшення поточної дебіторської заборгованості – на 1667,9% у 2019 р. порівнянні з 2017 р. і на 53,5% порівняно з 2018 р. В цілому, активи підприємства у 2019 р. порівняно з 2017 р. збільшились на 39,7% і порівняно з 2018 р. – на 17,7%.

На рис. 2.1 зображено динаміку необоротних та оборотних активів підприємства.

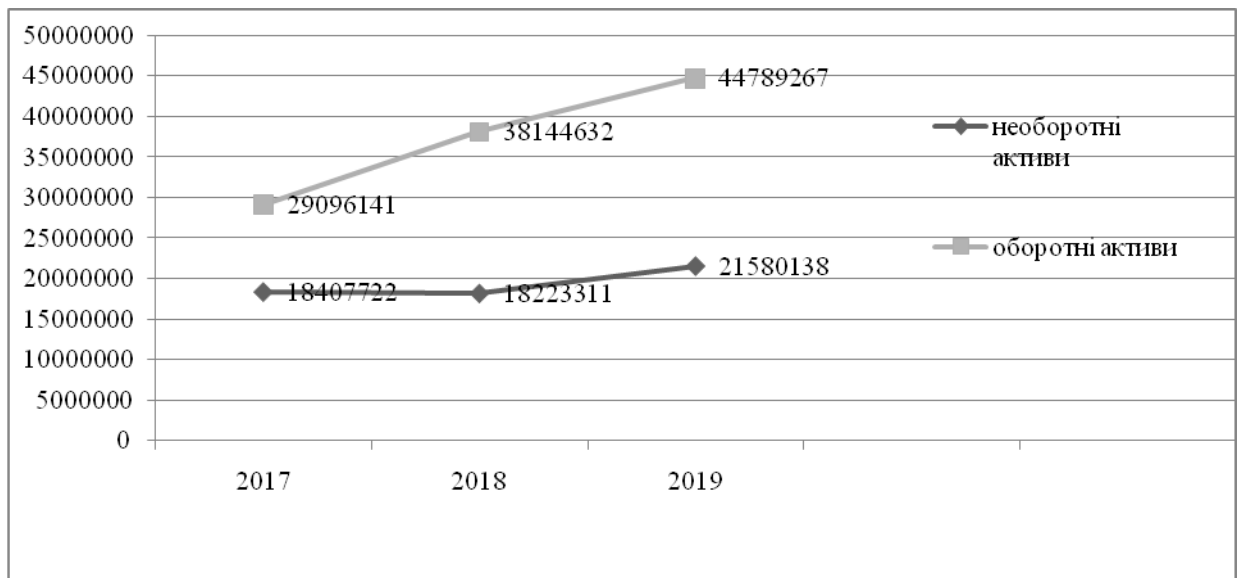


Рис. 2.1 – Динаміка активів підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», тис. грн.

Рис. 2.1 ілюструє стійку тенденцію збільшення вартості необоротних (з 29 096 141 тис. грн. у 2017 р. до 44 789 267 тис. грн. у 2019 р.) і оборотних активів (з 18 407 722 тис. грн. у 2017 р. до 21 580 134 тис. грн. у 2019 р.) підприємства, що є позитивною тенденцією.

За допомогою вертикального аналізу дослідимо структурні зміни в активах підприємства (табл. 2.3).

Таблиця 2.3 – Аналіз структури активів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр., %

Показники	2017	2018	2019	Відхилення, (+,-)	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
1.Необоротні активи – всього,%	38,75	32,33	32,50	-6,25	+0,17
Нематеріальні активи	0,51	0,42	0,30	-0,21	-0,12
Незавершені капітальні інвестиції	6,53	7,85	10,00	+3,47	+2,15
Основні засоби	29,05	22,93	22,20	-6,85	-0,73
Довгострокова дебіторська заборгованість	2,66	1,13	0,00	-2,66	-1,13
2.Оборотні активи - всього, %	61,25	67,67	67,50	+6,25	-0,17
Запаси	2,17	2,48	2,00	-0,17	-0,48
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	48,71	56,05	55,80	+7,09	-0,25
Дебіторська заборгованість за розрахунками	9,99	6,44	6,21	-3,78	-0,23
Інша поточна дебіторська заборгованість	0,22	2,12	2,77	+2,55	+0,65
Гроші та їх еквіваленти	0,15	0,22	0,09	-0,06	-0,13
Витрати майбутніх періодів	0,00	0,33	0,37	+0,37	+0,04
Інші оборотні активи	0,08	0,03	0,17	+0,05	+0,14
Разом активи	100	100	100	-	-

Дані табл. 2.3 свідчать, що суттєвих змін у структурі активів підприємства не відбулось. Найбільшу питому вагу у структурі активів займають оборотні активи – 61,25% у 2017 р., 67,67% у 2018 р., 67,5% у 2019 р. Частка необоротних активів становить 38,75%, 32,33%, 32,5% відповідно по роках. У структурі необоротних активів найбільшу питому вагу займають основні засоби, у структурі оборотних активів – дебіторська заборгованість.

На рис. 2.2 наочно зображено зміни у структурі активів підприємства.

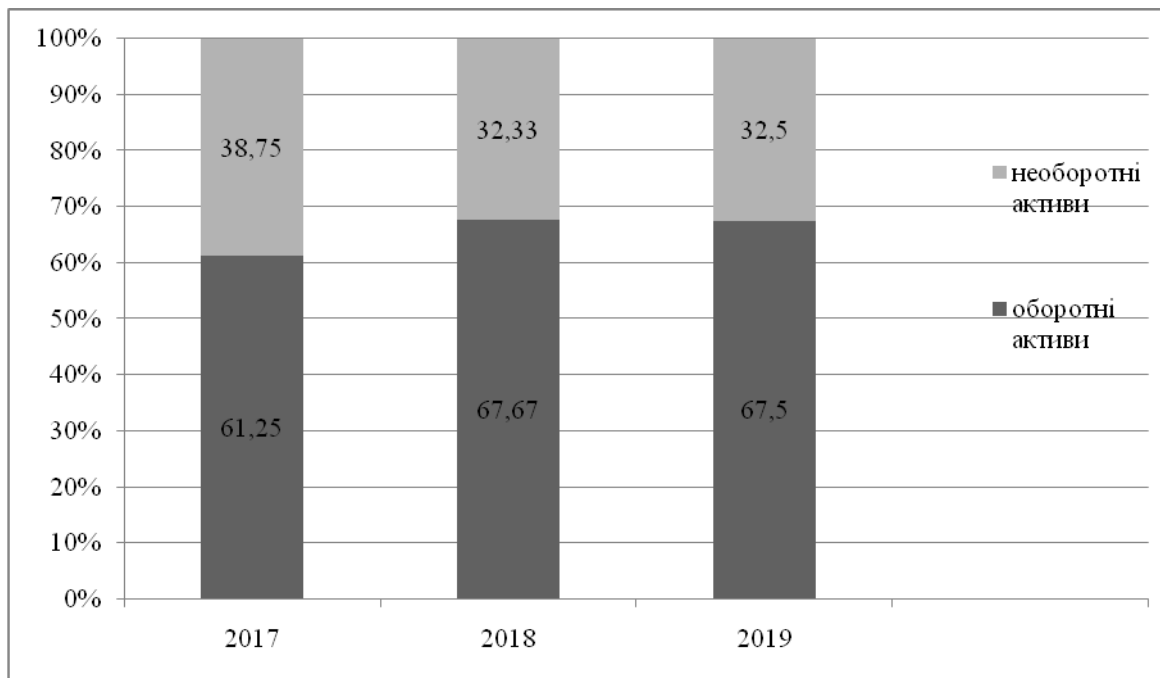


Рис. 2.2 – Структура майна підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», %

Поглиблений аналіз стану та використання необоротних активів передбачає вивчення складу, структури основних засобів, інтенсивності їх руху протягом досліджуваного періоду та технічного стану. Для цього застосуємо такі показники, як коефіцієнт придатності і коефіцієнт зносу основних засобів [52, с. 98; 53, с. 196].

Коефіцієнт придатності основних засобів відображає долю залишкової вартості фондів в їх первісній вартості і розраховується за формулою:

$$K_{пр.} = Озз / Озп, \quad (2.1)$$

де $K_{пр.}$ – коефіцієнт придатності основних засобів;

Озз – залишкова вартість основних засобів;

Озп – первісна вартість основних засобів.

Коефіцієнт зносу основних засобів характеризує долю зносу в їх

первісній вартості і розраховується за формулою:

$$K_{\text{зн.}} = \frac{\Sigma Z_{\text{н}}}{OЗ} = 1 - K_{\text{пр.}} \quad (2.2)$$

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

$\Sigma Z_{\text{н}}$ – сума зносу основних засобів;

$OЗ$ – первісна вартість основних засобів.

Оцінка технічного стану основних засобів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» наведена у табл. 2.4.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників технічного стану основних засобів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у динаміці

Показники	2017	2018	2019	Відхилення (+,-)	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Первісна вартість основних засобів, тис. грн.	16353088	18070873	15807338	-545750	-2263535
Залишкова (балансова) вартість основних засобів, тис. грн.	13799460	12925909	14715026	+915566	+1789117
Сума зносу, тис. грн.	2553628	5144964	1092312	-1461316	-4052652
Коефіцієнт придатності основних засобів	0,84	0,72	0,93	+0,09	+0,21
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,16	0,28	0,07	-0,09	-0,21

Дані табл. 2.4 свідчать про задовільний стан основних засобів досліджуваного підприємства. Коефіцієнт придатності основних засобів достатньо високий і становить у 2017 р. 0,84, у 2018 р. – 0,72; у 2019 р. – 0,93. Відповідно, коефіцієнт зносу – 0,16; 0,28 та 0,07. Збільшення залишкової вартості основних засобів у 2019 р. порівняно з 2017 р. на 915566 тис. грн., у 2019 р. порівняно з 2018 р. – на 1789117 тис. грн. внаслідок зменшення суми зносу на 1461316 тис. грн. і на 4052652 тис. грн. відповідно по роках.

У табл. 2.5 наведено показники структури майна ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Таблиця 2.5 – Показники структури майна підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»,%

Показники	2017	2018	2019	Відхилення (+,-), пунктів	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Частка:					
необоротних активів у майні	38,75	32,33	32,5	-6,25	+0,17
оборотних активів у майні	61,25	67,67	67,5	+6,25	-0,17
основних засобів у майні	29,0	22,9	22,2	-6,8	-0,7
основних засобів у необоротних активах	74,9	70,9	68,2	-6,7	-2,7
оборотних виробничих фондів в оборотних активах	2,8	2,6	2,6	-0,2	0,0
фондів обігу в оборотних активах	97,2	97,4	97,4	+0,2	0,0
готової продукції та товарів у майні	0,8	0,9	0,7	-0,1	-0,2
готової продукції та товарів в оборотних активах	1,2	1,3	1,1	-0,1	-0,2
дебіторської заборгованості в майні	58,7	64,6	64,8	+6,1	+0,2
поточної дебіторської заборгованості в оборотних активах	95,8	95,5	96,1	+0,3	+0,6
грошових коштів і поточних фінансових інвестицій у майні	0,15	0,2	0,09	-0,06	-0,11
грошових коштів і поточних фінансових інвестицій в оборотних активах	0,25	0,31	0,14	-0,11	-0,17

Аналіз даних табл. 2.5 показав, що частка оборотних активів у майні підприємства майже вдвічі перевищує частку необоротних активів (67,5% і 32,5% відповідно у 2019 р.). Частка основних засобів у майні підприємства у 2019 р. становить 22,2%, що на 0,7 відсоткових пунктів менше ніж у 2018 р. Частка основних засобів у необоротних активах підприємства є досить високою і становить 68,2% у 2019 р., що на 2,7 відсоткових пунктів менше ніж у 2018 р. Частки оборотних виробничих фондів в оборотних активах залишилися майже незмінною – 2,6% у 2018-2019 рр. і 2,8% у 2017 р. До негативних тенденцій можна віднести значну частку фондів обігу в оборотних активах підприємства (97,2% у 2017 р.; 97,4% у 2018 р.; 97,4% у 2019 р.), проте, цю тенденцію можна пояснити специфікою діяльності підприємства. До негативних тенденцій можна віднести значну частку поточної дебіторської заборгованості, яка поступово збільшується – 57,8% у 2017 р.; 64,6% у 2018 р.; 64,8% у 2019 р. До негативних тенденцій також можна віднести незначну частку грошових коштів і поточних фінансових інвестицій як високоліквідних активів у майні і в оборотних активах підприємства, яка має тенденцію до зниження (0,09% і 0,14% у 2019 р. відповідно).

Поряд з дослідженням структури і динаміки майна при оцінці фінансового стану підприємства необхідно здійснювати аналіз фінансових ресурсів, тобто капіталу, вкладеного в активи.

Використовуючи дані балансу підприємства, можна дати характеристику [2]:

- величини і динаміки капіталу, який розміщений в активах;
- структури капіталу за окремими елементами;
- складу і величини структурних змін власного капіталу і зобов'язань;
- резервів поліпшення динаміки і структури джерел формування капіталу.

Горизонтальний аналіз дозволяє переглянути капітал за

горизонтальною динамікою, оцінити тенденції змін окремих елементів джерел фінансових ресурсів, визначити, як вони змінюються в абсолютному і відносному значеннях. Оцінку формування фінансових ресурсів в динаміці здійснимо шляхом горизонтального аналізу статей балансу підприємства (табл. 2.6).

Таблиця 2.6 – Аналіз складу та динаміки фінансових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відношення, %	
				2019 р. до 2017 р.	2019 р. до 2018 р.
1	2	3	4	5	6
1. Власний капітал – всього, тис. грн.	23928348	30682589	40892606	170,9	133,3
Зареєстрований (пайовий) капітал	579707	579707	579707	100,0	100,0
Капітал у дооцінках	7913272	6427813	7174133	90,7	111,6
Додатковий капітал	388858	388858	390168	100,3	100,3
Емісійний дохід	132858	132858	134168	100,9	100,9
Резервний капітал	144005	144005	144005	100,0	100,0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	14902637	23142337	32604593	218,8	140,9
Вилучений капітал	131	131	-	-	-
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення - всього, тис. грн.	2119909	1915801	3512100	165,7	183,3
Відстрочені податкові зобов'язання	1081131	738799	701167	64,9	94,9
Пенсійне забезпечення	1018435	1142406	1515961	148,9	132,7
Інші довгострокові зобов'язання	334	11271	1267782	379575,4	11248,2
Довгострокові забезпечення	20009	23325	27190	135,9	116,6
3. Поточні зобов'язання і забезпечення – всього, тис. грн.	21455606	23769553	21964699	102,4	92,4
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	366111	364487	1155800	315,7	317,1
товари, роботи, послуги	8240448	11425989	12278613	149,0	107,5
розрахунки з бюджетом	451478	559412	256414	56,8	45,8
у тому числі податок на прибуток	300356	394770	42297	14,1	10,7

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6
Розрахунки зі страхування	9716	13514	16462	169,4	121,8
Розрахунки з оплати праці	35602	48460	59623	167,5	123,0
Поточна кредиторська заборгованість з одержаних авансів	352	1074	493	140,1	45,9
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	12251264	11116960	8028396	65,5	72,2
Поточні забезпечення	65815	205390	136906	208,0	66,7
Інші поточні зобов'язання	34820	34267	31992	91,9	93,4
Разом пасиви	47503863	56367943	66369405	139,7	117,7

Дані табл. 2.6 свідчать про тенденцію збільшення пасивів підприємства за досліджуваний період. Загальна сума пасивів у 2019 р. становила 66369405 тис. грн., що на 39,7% більше, ніж у 2017 р. та на 17,7% більше, ніж у 2018 р.

У 2019 р. порівняно з попередніми роками відбулось незначне зменшення поточних зобов'язань – на 7,6% порівняно з 2018 р. і збільшення на 2,4% порівняно з 2017 р., збільшення майже вдвічі довгострокових зобов'язань – на 83,3% у 2019 р. порівняно з 2018 р. і на 65,7% порівняно з 2017 р. та зміни у вартості власного капіталу підприємства – у 2019 р. зростання на 33,3% порівняно з 2018 р. і на 70,9% порівняно з 2017 р.

На рис. 2.3 зображено динаміку фінансових зобов'язань підприємства. За наведеними даними спостерігається наступна тенденція: збільшення показників власного капіталу – з 23928348 тис. грн. у 2017 р. до 40892606 тис. грн. у 2019 р.

Водночас відбувається збільшення довгострокових зобов'язань підприємства з 2119909 тис. грн. у 2017 р. до 3512100 тис. грн. у 2019 р., та незначні зміни у поточних зобов'язаннях – з 21455606 тис. грн. у 2017 р. до 21964699 тис. грн. у 2019 р.

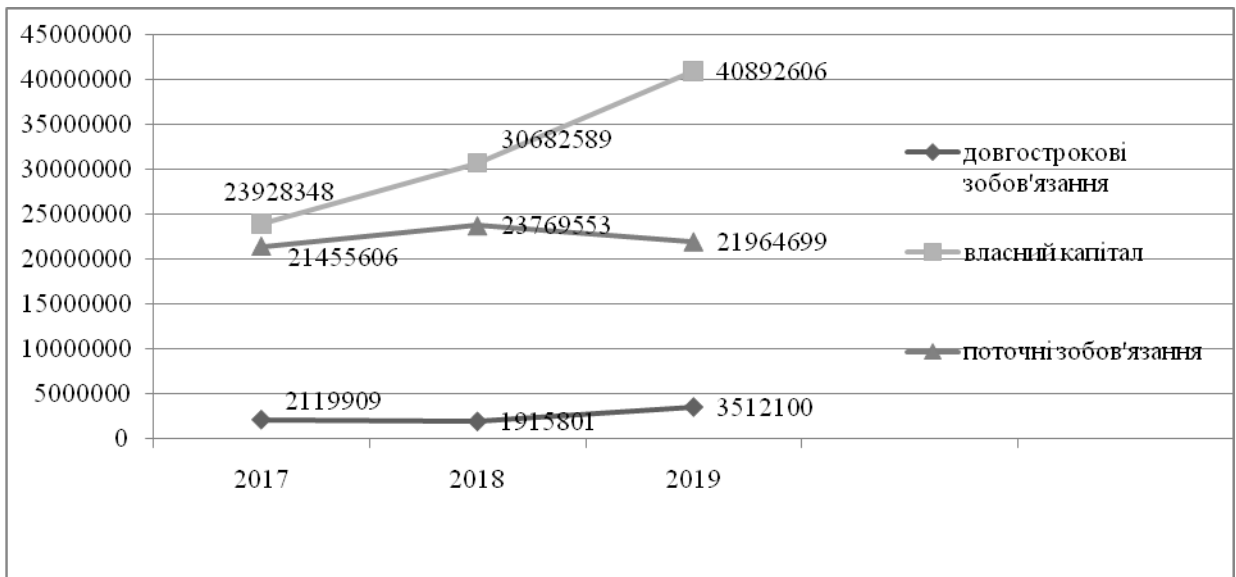


Рис. 2.3 – Динаміка фінансових зобов'язань ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», тис. грн.

Вертикальний аналіз забезпечує перегляд капіталу за структурою окремих розділів і статей пасиву балансу. За допомогою цього методу досліджуються зміни в якості капіталу щодо співвідношення його елементів. Наприклад, висока частка власного капіталу свідчить про низькі фінансові ризики, але також про неповне використання підприємством свого потенціалу. Проте, якщо є можливість підвищити присутність на ринку – важливо залучати додаткові позикові кошти для інтенсифікації власної діяльності.

Вертикальний фінансовий аналіз сприяє вирішенню питання поточного руху структури фінансових ресурсів, їх формування та використання.

Необхідність і доцільність проведення вертикального аналізу зумовлюють дві основні причини – перехід до відносних показників дає змогу проводити міжгосподарські порівняння економічного потенціалу і результатів діяльності підприємств, різних за величиною використаних ресурсів та іншими показниками; відносні показники певною мірою згладжують негативний вплив інфляційних процесів, які можуть суттєво спотворювати абсолютні показники фінансової звітності (табл. 2.7).

Таблиця 2.7 – Аналіз структури фінансових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр., %

Показники	2017	2018	2019	Відхилення, (+.-)	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
1	2	3	4	5	6
1.Власний капітал - всього, %	50,37	54,43	61,61	+11,24	+7,18
Зареєстрований (пайовий) капітал	1,22	1,03	0,87	-0,35	-0,16
Капітал у дооцінках	16,66	11,40	10,80	-5,86	-0,6
Додатковий капітал	0,82	0,68	0,59	-0,23	-0,09
Резервний капітал	0,30	0,26	0,22	-0,08	-0,04
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	31,37	41,06	49,13	+17,76	+8,07
2. Довгострокові зобов'язання і забезпечення – всього, %	4,46	3,40	5,30	+0,84	+1,9
Відстрочені податкові зобов'язання	2,28	1,31	1,06	-1,22	-0,25
Пенсійні зобов'язання	2,14	2,03	2,28	+0,14	+0,25
Інші довгострокові зобов'язання	-	0,02	1,92	+1,92	+1,9
Довгострокові забезпечення	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00
3.Поточні зобов'язання і забезпечення – всього, %	45,17	42,17	33,09	-12,08	-9,08
Поточна кредиторська заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	0,77	0,65	1,74	+0,97	+1,09
За товари, роботи, послуги	17,35	20,27	18,50	+1,15	-1,77
Розрахунки з бюджетом	0,95	1,00	0,39	-0,56	-0,61
Розрахунки зі страхування	0,02	0,02	0,02	0,00	0,00
Розрахунки з оплати праці	0,07	0,09	0,09	+0,02	0,00

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5	6
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	25,80	19,72	12,09	-13,71	-7,63
Поточні забезпечення	0,14	0,36	0,21	+0,07	-0,15
Інші поточні зобов'язання	0,07	0,06	0,05	-0,02	-0,01
Разом пасиви	100,0	100,0	100,0	0	0

Аналіз даних табл. 2.7 свідчить, що у структурі фінансових ресурсів підприємства найбільшу питому вагу займає власний капітал – 61,61% у 2019 р., найменшу – довгострокові зобов'язання – 5,3%. У структурі власного капіталу найбільшу долю займає нерозподілений прибуток (49,13% у 2019 р.), частка якого має тенденцію до збільшення.

На рис. 2.4 зображено структуру фінансових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за основними складовими.

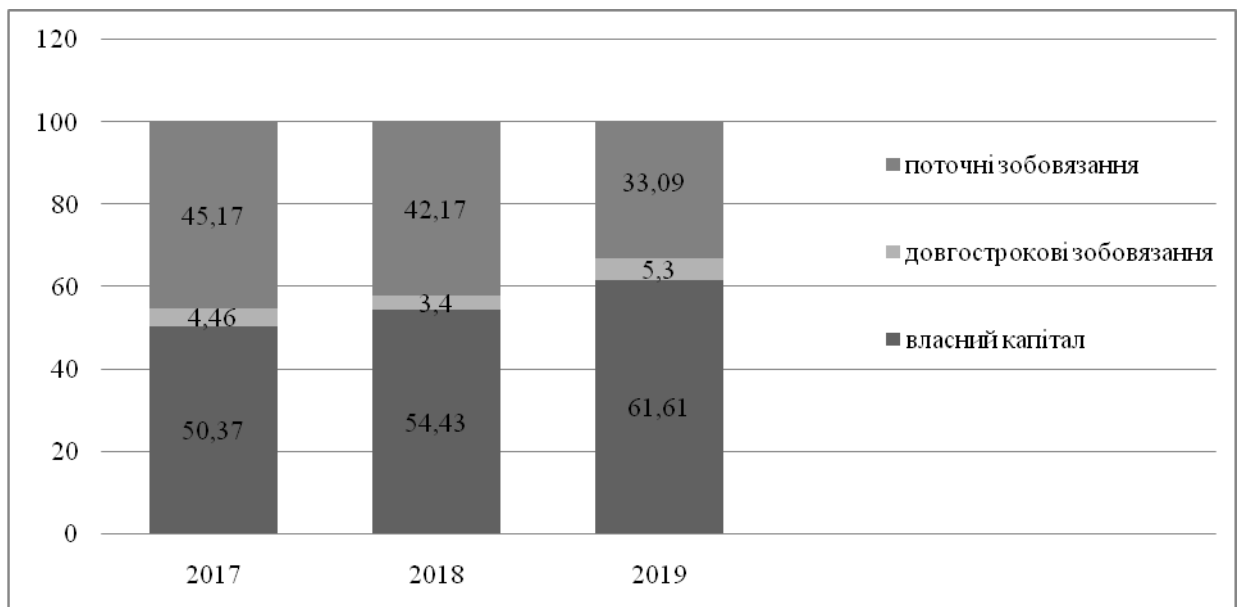


Рис. 2.4 – Структура фінансових ресурсів підприємства, %

Результати вертикального аналізу джерел формування капіталу підприємства свідчать про наявність позитивних тенденцій у майновому

стані підприємства. У структурі фінансових ресурсів питома вага власного капіталу займає 50,37% у 2017 р.; 54,43% у 2018 р. і 61,61% у 2019 р. Питома вага довгострокових зобов'язань підприємства незначна – 4,46% у 2017 р.; 3,4% у 2018 р. і 5,3% у 2019 р. Питома вага поточних зобов'язань у 2017 р. – 45,17%; у 2018 р. – 42,17%; у 2019 р. – 33,09%. Підвищення частки власного капіталу підприємства і зниження частки заборгованості, свідчить про укріплення фінансової стійкості підприємства та про покращення стану розрахунків з кредиторами.

Рівень і динаміка показників структури джерел формування капіталу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» наведені у табл. 2.8.

Таблиця 2.8 – Показники структури джерел формування капіталу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр., %

Показники	2017	2018	2019	Відхилення, (+.-)	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Частка:					
власного капіталу в джерелах формування капіталу	50,4	54,4	61,6	+11,2	+7,2
зобов'язань у джерелах формування капіталу	49,6	45,6	38,4	-11,2	-7,2
довгострокових зобов'язань у зобов'язаннях	9,0	7,5	13,8	+4,8	+6,3
поточних зобов'язань у зобов'язаннях	91,0	92,5	86,2	-4,8	-6,3
кредиторської заборгованості у джерелах формування капіталу	44,9	41,7	32,8	-12,1	-8,9
кредиторської заборгованості у зобов'язаннях	90,6	91,6	85,6	-5,0	-6,0
кредиторської заборгованості поточних зобов'язаннях	99,5	98,9	99,2	-0,3	+0,3

Аналіз даних, наведених у табл. 2.8 свідчить про наявність позитивних тенденцій у майновому стані досліджуваного підприємства. Так, частка власного капіталу у джерелах формування капіталу становить 61,6%, позикового – 38,4% у 2019 р., підвищення частки довгострокових зобов'язань у зобов'язаннях до 13,8%, частка кредиторської заборгованості у поточних зобов'язаннях стабільно висока – 99,2%. Зважаючи на таку динаміку, можна стверджувати про невисоку залежність підприємства від позикових коштів.

Аналіз складу, структури та динаміки пасивів балансу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за видами джерел формування капіталу наведено у табл. 2.9.

Таблиця 2.9 – Аналіз складу, структури та динаміки пасивів балансу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Види джерел формування капіталу	2017 рік		2018 рік		2019 рік	
	сума, тис. грн.	у % до підсумку	сума, тис. грн.	у % до підсумку	сума, тис. грн.	у % до підсумку
За характером формування (власністю)						
Власний капітал	23928348	50,4	30682589	54,4	40892606	61,6
Позиковий капітал	23575515	49,6	25685354	45,6	25476799	38,4
Всього	47503863	100,0	56367943	100,0	66369405	100,0
За рівнем відповідальності власного капіталу						
Статутний і пайовий	23539490	98,4	30293731	98,7	40502438	99,0
Додатковий	388858	1,6	388858	1,3	390168	1,0
Всього	23928348	100,0	30682589	100,0	40892606	100,0
За тривалістю використання						
Постійний	13799460	29,0	12925909	22,9	14715026	22,2
Змінний	33704403	71,0	43442034	77,1	51654379	77,8
Всього	47503863	100,0	56367943	100,0	66369405	100,0
За періодом погашення зобов'язань						
Поточні	21455606	91,0	23769553	92,5	21964699	86,2
Довгострокові	2119909	9,0	1915801	7,5	3512100	13,8
Всього	23575515	100,0	25685354	100,0	25476799	100,0
За терміновістю сплати зобов'язань						
Найбільш термінові	21455606	91,0	23769553	92,5	21964699	86,2
Короткострокові	-	-	-	-	-	-
Довгострокові	2119909	9,0	1915801	7,5	3512100	13,8
Всього	23575515	100,0	25685354	100,0	25476799	100,0

За результатами аналізу складу, структури та динаміки пасивів балансу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр. можна сформулювати такі висновки:

- у структурі пасивів за характером формування (власністю) частка власного капіталу у 2019 р. зросла до 61,6%, порівняно з 2017 р. – 50,4%. Частка позикового капіталу відповідно знизилась з 49,6% у 2017 р. до 38,4% у 2019 р.;

- за рівнем відповідальності власного капіталу зросла частка статутного і пайового капіталу з 98,4% у 2017 р. до 99% у 2019 р.;

- за тривалістю використання постійний капітал збільшився з 13799460 тис. грн. у 2017 р. до 14715026 тис. грн. у 2019 р. У структурі частка постійного капіталу дещо знизилась з 29,0% у 2017 р. до 22,2% у 2019 р., частка змінного капіталу відповідно збільшилась;

- за періодом погашення поточні зобов'язання збільшились з 21455606 тис. грн. у 2017 р. до 21964699 тис. грн. у 2019 р. У результаті частка поточних зобов'язань у зобов'язаннях незначно зменшилась з 91,0% у 2017 р. до 86,2% у 2019 р., частка довгострокових зобов'язань відповідно зросла;

- у структурі зобов'язань за ознакою терміновості сплати частка найбільш термінових зобов'язань дещо знизилась з 91,0% у 2017 р. до 86,2% у 2019 р., частка довгострокових зобов'язань зросла з 9,0% до 13,8% відповідно. Зміни у структурі зобов'язань за терміновістю сплати пояснюються тим, що у 2019 р. порівняно з попередніми роками найбільш термінові зобов'язання збільшились до 21964699 тис. грн., довгострокові зобов'язання значно зросли – до 3512100 тис. грн.

В цілому, можна стверджувати, що суттєвих структурних зрушень за період, що досліджується, на ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» не спостерігається.

Динаміка і структура зобов'язань за терміновістю сплати, як і поділ оборотних активів за рівнем ліквідності, впливають на оцінювання ліквідності балансу та платоспроможності підприємства.

2.2 Аналіз фінансово-економічних результатів діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Власний капітал підприємства має велике значення як основа його самостійності та незалежності. Він характеризується простотою залучення, забезпеченням більш стабільного фінансового стану та зниженням ризику банкрутства. Необхідність власного капіталу зумовлена вимогами самофінансування підприємства. Аналіз показників ефективності використання власного капіталу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» наведено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10 – Аналіз показників ефективності використання власного капіталу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Показники	Алгоритм	2017	2018	2019	Відхилення (+,-) 2019 р. від	
					2017 р.	2018 р.
1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнт фінансової незалежності	<u>Власний капітал</u> Валюта балансу	0,51	0,54	0,62	+0,11	+0,08
Коефіцієнт фінансової залежності	<u>Залучений капітал</u> Валюта балансу	0,49	0,46	0,38	-0,11	-0,08
Коефіцієнт фінансової стабільності	<u>Власний капітал</u> Залучений капітал	2,01	2,19	1,61	-0,4	-0,58
Коефіцієнт фінансового ризику	<u>Залучений капітал</u> Власний капітал	0,99	0,84	0,62	-0,37	-0,22
Індекс постійного активу	<u>Необоротні активи</u> Власний капітал	0,77	0,59	0,53	-0,24	-0,06
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	<u>Чистий дохід від реалізації</u> Власний капітал	0,97	0,85	0,70	-0,27	-0,15
Рентабельність власного капіталу (за валовим прибутком)	<u>Валовий прибуток</u> Власний капітал	0,49	0,42	0,30	-0,19	-0,12
Рентабельність власного капіталу (за чистим прибут.)	<u>Чистий прибуток</u> Власний капітал	0,33	0,27	0,20	-0,13	-0,07

Продовження таблиці 2.10

1	2	3	4	5	6	7
Період окупності власного капіталу	<u>Власний капітал</u> Чистий прибуток	3,07	3,74	5,11	+2,04	+1,37
Рентабельність власного капіталу за моделлю Du Pont	Рентабельність продаж х Коефіцієнт оборотності активів х Фінансовий важіль	0,32	0,26	0,20	-0,12	-0,06
Рентабельність продаж	<u>Чистий прибуток</u> Чистий дохід від реалізації	0,33	0,31	0,28	-0,05	-0,03
Коефіцієнт оборотності активів	<u>Чистий дохід від реалізації</u> Валюта балансу	0,49	0,46	0,43	-0,06	-0,03
Фінансовий важіль	<u>Валюта балансу</u> Власний капітал	1,99	1,84	1,62	-0,37	-0,22

Аналіз даних табл. 2.10 показав, що коефіцієнт фінансової незалежності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» має тенденцію до збільшення (0,62 у 2019 р.), а коефіцієнт фінансової залежності (0,38 у 2019 р.) – відповідно, до зменшення, що є позитивною тенденцією. Коефіцієнт фінансової стабільності за нормативним значення повинен перевищувати 1,0. Цей показник за досліджуваний період дещо знизився, проте знаходиться у межах нормативного значення (1,61 у 2019 р.). Коефіцієнт фінансового ризику та індекс постійного активу мають тенденцію до зменшення, що є позитивною тенденцією, і становлять 0,62 і 0,53 у 2019 р. відповідно. Коефіцієнт оборотності власного капіталу має тенденцію до зменшення, що є негативною тенденцією. Рентабельність власного капіталу (за валовим прибутком), рентабельність власного капіталу (за чистим прибутком), рентабельність власного капіталу за моделлю Du Pont мають тенденцію до зменшення, що є негативною тенденцією. Період окупності власного капіталу має тенденцію до збільшення, що є негативною тенденцією. Коефіцієнт оборотності активів має тенденцію до зменшення, що є негативною тенденцією. Узагальнюючи вищевикладене, можна зазначити, що ефективність використання власного капіталу ПРАТ «Північний гірничо-

збагачувальний комбінат» є задовільною, проте слід звернути увагу на негативні тенденції у діяльності підприємства.

Оборотні активи підприємства – найбільш мобільна частина капіталу. Аналіз ефективності розміщення фінансових ресурсів в оборотних активах підприємства наведено у табл. 2.11.

Таблиця 2.11 – Оцінка ефективності формування запасів оборотних активів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відхилення, (+,-)	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Чистий дохід (виручка) підприємства, тис. грн.	23282274	26102600	28472960	+5190686	+2370360
Кількість днів періоду	365	365	365	0	0
Одноденна виручка, тис. грн.	63787,1	71513,9	78008,1	+14221	+6494,2
Середній залишок оборотних активів, тис. грн.	23989616	33585362	41466950	+17477334	+7881588
Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	376,1	469,6	531,6	+155,5	+62,0
Завантаження оборотних активів, грн.	0,97	0,78	0,69	-0,28	-0,09
Витратомісткість залишків оборотних активів, коп.	103,1	128,2	144,9	+41,8	+16,7

Як бачимо з табл. 2.11, тривалість одного обороту оборотних активів підприємства у поточному періоді збільшилась на 62 дня ($531,6 - 469,6 = +62$), що призвело до:

- а) зменшення завантаження оборотних активів на 9 коп. ($69 - 78 = -9$);
- б) збільшення витратомісткості залишків оборотних активів на 16,7 коп. ($144,9 - 128,2 = +16,7$).

З метою аналізу фінансового стану підприємства необхідно зробити аналіз формування та використання прибутку (табл. 2.12).

Таблиця 2.12 – Аналіз формування та використання прибутку підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відношення,%	
				2019 р. до 2017 р.	2019 р. до 2018 р.
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робот, послуг), тис. грн.	23282274	26102600	28472960	122,3	109,1
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робот, послуг), тис. грн.	11487819	13330821	16055749	139,8	120,4
Валовий прибуток, тис. грн.	11794455	12771779	12417211	105,3	97,2
Інші операційні доходи	3011368	4273097	5941369	197,3	139,0
Адміністративні витрати	120598	155212	180974	150,1	116,6
Витрати на збут	1812849	2470788	3268841	180,3	132,3
Інші операційні витрати	3012044	4706095	6908361	229,4	146,8
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток), тис. грн.	9860332	9712781	8000404	81,1	82,4
Інші фінансові доходи, тис. грн.	979758	1466493	2405997	245,6	164,1
Інші доходи, тис. грн.	20002	27811	116072	580,3	417,4
Фінансові витрати, тис. грн.	1313632	1279702	857331	65,3	67,0
Інші витрати, тис. грн.	43742	40955	73111	167,1	178,5
Фінансовий результат до оподаткування – прибуток, тис. грн.	9502718	9886428	9592031	100,9	97,0
Витрати з податку на прибуток, тис. грн.	1710892	1675392	1597053	93,3	95,3
Чистий прибуток, тис. грн.	7791826	8211036	7994978	102,6	97,4

Дані табл. 2.12 свідчать про пропорційне збільшення показників чистого доходу від реалізації продукції та собівартості реалізованої продукції у 2019 р. порівняно з 2017 р. – на 22,3% і 39,8% відповідно та порівняно з 2018 р. – на 9,1% та 20,4% відповідно. Внаслідок того, що темп зростання собівартості реалізованої продукції випередив темп зростання чистого доходу від реалізації продукції, показники валового прибутку та прибутку від операційної діяльності дещо знизилися у 2019 р. порівняно з 2017-2018 рр. За цей період адміністративні витрати, витрати на збут та інші операційні витрати зросли на 16,6%, 32,3%, 46,8% відповідно. Як наслідок, фінансовий результат від операційної діяльності підприємства у 2019 р. зменшився на 17,6% порівняно з 2018 р. і на 18,9% порівняно з 2017 р. Показник фінансових витрат за період, що аналізується, значно зменшився і становить у 2017 р. – 1313632 тис. грн., у 2018 р. – 1279702 тис. грн., у 2019 р. – 857331 тис. грн. Фінансовим результатом діяльності підприємства до оподаткування є прибуток, який знизився у 2019 р. на 3% порівняно з 2018 р. і становить 9592031 тис. грн. Чистий прибуток підприємства у 2017 р. – 7791826 тис. грн., у 2018 р. – 8211036 тис. грн., у 2019 р. – 7994978 тис. грн., що на 2,6% менше попереднього.

Основним критерієм успішної роботи господарюючого суб'єкта є його прибутковість. Підприємства зобов'язані одержувати такі доходи, які не тільки покривають витрати, але й у достатній мірі їх перевищують. Перевищення доходів над витратами означає позитивний фінансовий результат від діяльності.

Прибуток є основним джерелом фінансування розвитку підприємства, удосконалення матеріально-технічної бази, забезпечення всіх форм фінансування та джерелом доходів.

Для оцінки ефективності господарської діяльності використовують показники рентабельності – прибутковості чи дохідності капіталу, ресурсів, продукції (табл. 2.13 та рис. 2.5). Більш детальна інформація щодо показників рентабельності діяльності підприємства наведено у табл. 2.13.

Таблиця 2.13 – Аналіз основних показників рентабельності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр., %

Показники	Алгоритм	2017	2018	2019	Відхилення (+,-) 2019 р. від	
					2017	2018
Рентабельність продукції	$\frac{\text{Валовий прибуток}}{\text{Собівартість продукції}}$	102,7	95,8	77,3	-25,4	-18,5
Рентабельність продажу	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Чистий дохід від реалізації}}$	33,5	31,5	28,1	-5,4	-3,4
Рентабельність активів підприємства	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Середньорічна вартість активів}}$	18,2	15,8	13,0	-5,2	-2,8
Рентабельність матеріальних активів	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Матеріальні активи}}$	52,3	56,9	49,8	-2,5	-7,1
Рентабельність фондів	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Основні засоби+Виробничі запаси}}$	52,3	56,9	49,8	-2,5	-7,1
Рентабельність основних засобів	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Основні засоби}}$	56,5	63,5	54,3	-2,2	-9,2
Рентабельність власного капіталу	$\frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Власний капітал}}$	32,6	26,8	19,6	-13,0	-7,2
Рентабельність операційної діяльності	$\frac{\text{Прибуток від операційної діяльності}}{\text{Витрати операційної діяльності}}$	15,7	21,2	9,7	-6,0	-11,5
Рентабельність інвестиційної діяльності	$\frac{\text{Прибуток від інвестиційної діяльності}}{\text{Витрати інвестиційної діяльності}}$	-99,9	-99,4	-99,9	0,0	-0,5
Рентабельність фінансової діяльності	$\frac{\text{Прибуток від фінансової діяльності}}{\text{Витрати фінансової діяльності}}$	-104,9	-100,0	-23,4	+81,5	+76,6
Рентабельність звичайної діяльності	$\frac{\text{Прибуток від звичайної діяльності}}{\text{Витрати звичайної діяльності}}$	0,08	0,16	-0,11	-0,19	-0,27

Дані табл. 2.13 свідчать, що підприємство має рентабельність за

основними показниками господарської діяльності за період, що досліджується. Проте, показники рентабельності інвестиційної діяльності, рентабельності фінансової діяльності, рентабельності звичайної діяльності мають від’ємне значення.

На рис. 2.5 наведено значення показників рентабельності підприємства у динаміці.

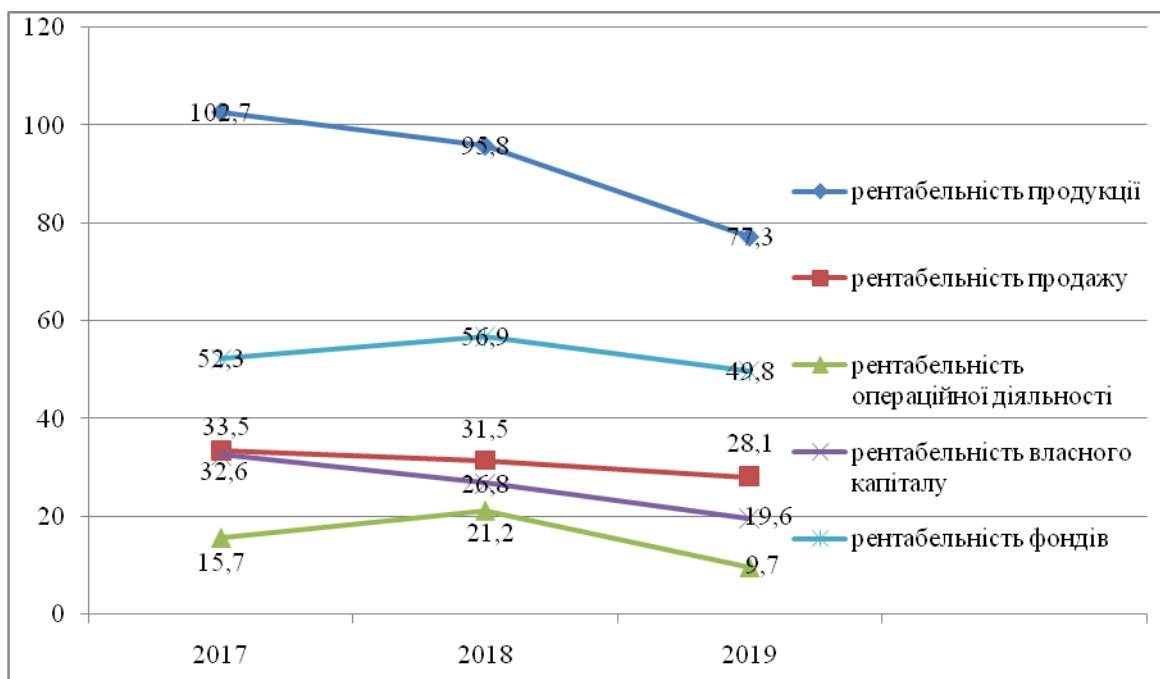


Рис. 2.5 – Динаміка показників рентабельності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Дані рис. 2.5 ілюструють, що у 2019 р. відбулось зниження всіх представлених показників рентабельності – продукції, продажів, операційної діяльності, власного капіталу та фондів. У 2018 р. ці показники дещо підвищились порівняно з 2017 р., проте рівень 2019 р. свідчить про певне погіршення ситуації.

Рентабельність – це інтегральний показник, що відображає ефективність роботи підприємства, що націлене на отримання прибутку у короткостроковій перспективі і який вказує на якість управлінських рішень, що стосуються фінансової, операційної та інвестиційної діяльності

підприємства. У такому визначенні підкреслено у яких випадках рентабельність є дійсно критерієм економічної ефективності діяльності підприємства, а також враховано, що різні показники рентабельності можуть свідчити про ефективність різних ділянок роботи менеджменту.

Основним критерієм успішної роботи підприємства є його прибутковість. Підприємство зобов'язано одержувати такі доходи, які не тільки покривають витрати, але й у достатній мірі їх перевищують (табл. 2.14).

Таблиця 2.14 – Аналіз складу, структури та динаміки доходів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017 – 2019 рр., тис. грн.

Вид доходів	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Відхилення (+,-) 2019 р. від	
				2017 р.	2018 р.
Доходи від основної операційної діяльності (реалізації продукції, товарів, робіт, послуг)	2899219	4873097	3040445	+141226	-1832652
Доходи від іншої операційної діяльності	322135	535446	549219	+227084	+13773
Доходи від операційної діяльності – разом	3221354	5408543	3589664	+368310	-1818879
Доходи/Збитки від фінансової діяльності (дохід від участі в капіталі, інші фінансові доходи)	-1542658	-2310893	384610	+1927268	+2695503
Доходи/Збитки від інвестиційної діяльності (інші доходи)	-1661028	-3046710	-4022996	-2361968	-976286
Всього доходів/збитків	17668	50940	-48722	-66390	-99662

За даними табл. 2.14 підприємство ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» стабільно формує доходи тільки в процесі операційної діяльності. Так, у 2019 р. цей показник склав 3040445 тис. грн., що на 141226 тис. грн. більше 2017 р., але на 1832652 тис. грн. менше 2018 р. Доходи від іншої операційної діяльності (доходи від оприбуткування запасів, від реалізації надлишкових запасів, пені та штрафи отримані, повернення

надмірно сплаченого ввізного мита, доходи від операційних курсових різниць та інше) мають тенденцію до збільшення. У 2019 р. цей показник склав 549219 тис. грн., що на 227084 тис. грн. більше 2017 р., і на 13773 тис. грн. більше показника 2018 р. За результатами від фінансової та інвестиційної діяльності підприємство має збитки за весь період, що аналізується. Збиток від інвестиційної діяльності має тенденцію до поступово збільшення і у 2019 р. склав 4022996 тис. грн. Від фінансової діяльності підприємство має дохід у 2019 р. у розмірі 384610 тис. грн.

Дану динаміку більш наочно ілюструє рис. 2.6.

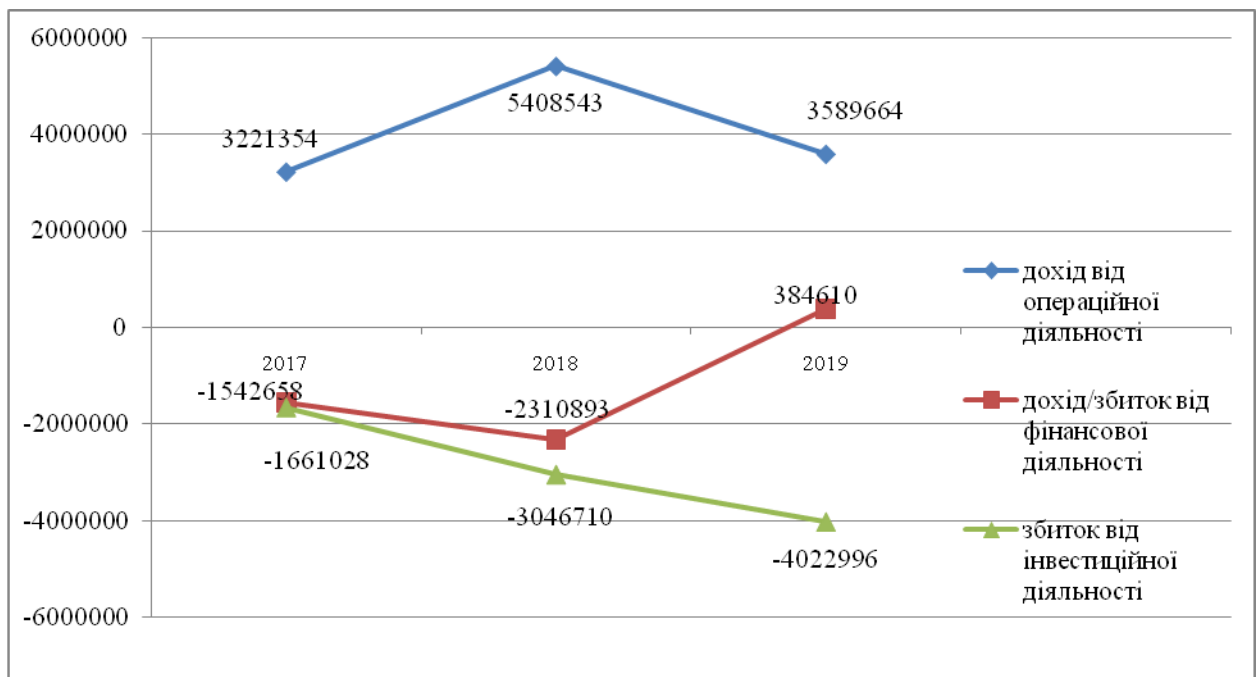


Рис. 2.6 – Динаміка доходів (збитків) ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат», тис. грн.

У процесі своєї виробничої діяльності підприємство проводить безліч фінансово-господарських операцій і постійно несе витрати, пов'язані з їх проведенням. Одні групи витрат безпосередньо пов'язані зі здійсненням конкретної операції (із конкретним об'єктом витрат), інші – мають загальний характер і необхідні для забезпечення функціонування підприємства в

цілому. Усі витрати – і матеріальні, і трудові, і фінансові – підприємство здійснює для забезпечення своєї виробничої діяльності (табл. 2.15).

Таблиця 2.15 – Аналіз складу та структури витрат ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у динаміці

Елементи витрат	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Темп приросту (зниження) % 2019 р. до 2018 р.	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	2017 р.	2018 р.
Собівартість реалізованої продукції	11487819	48,4	13330821	43,1	16055749	37,8	-10,6	-5,3
Адміністративні витрати	120598	0,5	155212	0,5	180974	0,5	0,0	0,0
Витрати на збут	1812849	7,6	2470788	8,0	3268841	7,7	+0,1	-0,3
Інші операційні витрати	3012044	12,7	4706095	15,2	6908361	16,2	+3,5	+1,0
Витрати від операційної діяльності – всього	20579869	86,8	25540561	82,6	36870633	86,7	+79,2	+44,4
Витрати від фінансової діяльності	1470719	6,2	2310893	7,5	1647077	3,8	+12,0	-28,7
Витрати від інвестиційної діяльності	1661347	7,0	3064171	9,9	4027474	9,5	+142,4	+31,4
Всього	23711935	100,0	30915625	100,0	42545184	100,0	+79,4	+37,6

За даними табл. 2.15, у структурі витрат підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» переважає собівартість реалізованої продукції, питома вага якої у 2017 р. складає 48,4%, у 2018 р. – 43,1%, у 2019 р. – 37,8%. Далі – витрати від інвестиційної діяльності, питома вага яких складає у 2017 р. 7,0%, у 2018 р. – 9,9%, у 2019 р. – 9,5%. Питома вага витрат від фінансової діяльності складає у 2017 р. 6,2%, у 2018 р. – 7,5%, у 2019 р. – 3,8%.

Найменшу питому вагу у структурі витрат підприємства займають адміністративні витрати – 0,5% по роках відповідно. Питома вага інших операційних витрат дещо зросла – з 12,7% у 2017 р. до 16,2% у 2019 р. відповідно. До інших операційних витрат підприємства відносять витрати на

оренду, витрати від операційної курсової різниці, витрати від реалізації активів, штрафи, пені, неустойки.

У 2019 р. порівняно з попередніми роками збільшилась величина всіх видів витрат, крім собівартості реалізованої продукції. Цей показник має таку тенденцію: у 2019 р. порівняно з 2017 р. зменшився на 10,6%, порівняно з 2018 р. – на 5,3%. Незначний темп приросту має показник витрат від фінансової діяльності. Його величина у 2019 р. склала 1647077 тис. грн., що на 12% більше 2017 р. і на 28,7 % менше 2018 р.

Загальна величина витрат склала у 2019 р. 42545184 тис. грн., що на 79,4% більше 2017 р. (23711935 тис. грн.), на 37,6% більше 2018 р. (30915625 тис. грн.).

Дану динаміку більш наочно ілюструє рис. 2.7.

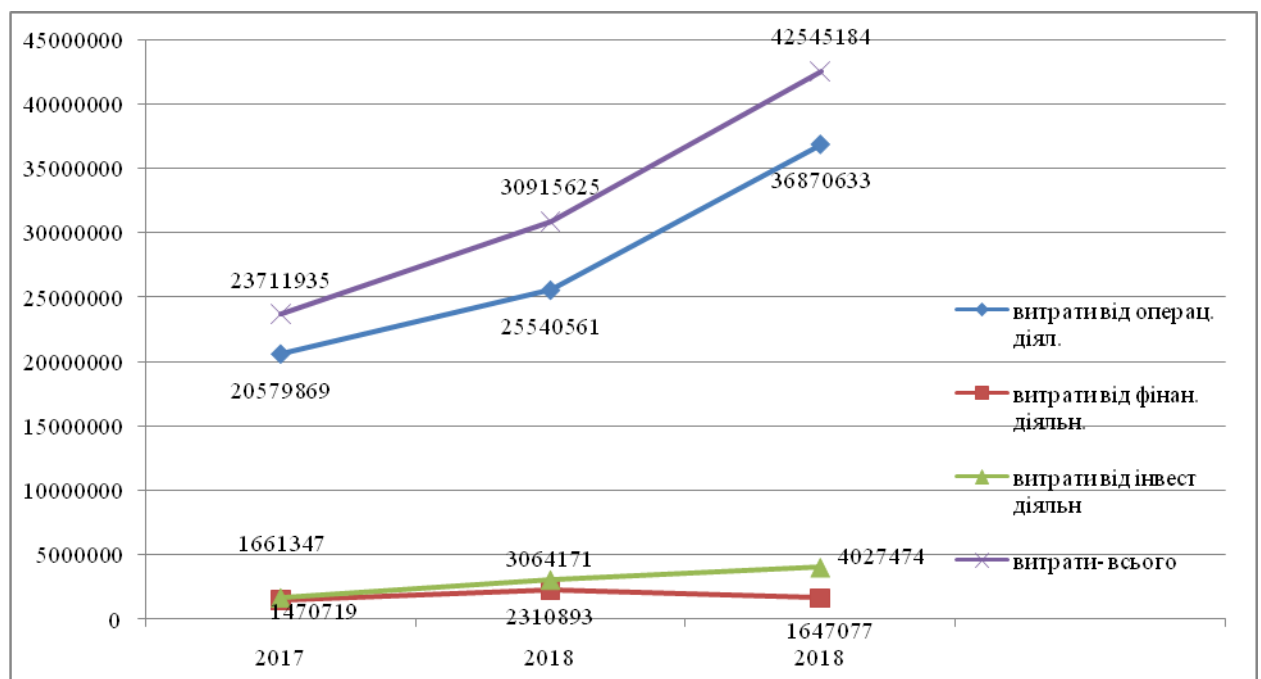


Рис. 2.7 – Динаміка витрат ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр., тис. грн.

Проведемо аналіз формування, структури та динаміки фінансових результатів діяльності підприємства (табл. 2.16).

Таблиця 2.16 – Аналіз формування, структури та динаміки фінансових результатів діяльності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		2019 р. у % до	
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	2017 р.	2018 р.
Чистий дохід від реалізації продукції	23282274	х	26102600	х	28472960	х	122,3	109,1
Операційні витрати, у т.ч.:	16433310	100,0	20662916	100,0	26413925	100,0	160,7	127,8
- собівартість реалізованої продукції	11487819	70,0	13330821	64,5	16055749	60,8	139,8	120,4
- адміністративні витрати	120598	0,7	155212	0,8	180974	0,7	150,1	116,6
- витрати на збут	1812849	11,0	2470788	11,9	3268841	12,3	180,3	132,3
- інші операційні витрати	3012044	18,3	4706095	22,8	6908361	26,2	229,4	146,8
Валовий прибуток	11794455	х	12771779	х	12417211	х	105,3	97,2
У % до чистого доходу від реалізації продукції	х	50,7	х	48,9	х	43,6	х	х
Прибуток (збиток) від операційної діяльності	9860332	х	9712781	х	8000404	х	81,1	82,4
Фінансові та інвестиційні доходи (збитки)	999760	х	1494304	х	2500069	х	250,1	167,3
Фінансові та інвестиційні витрати	1357374	х	1320657	х	930442	х	68,5	70,5
Прибуток (збиток) від звичайної діяльності до оподаткування	9502718	х	9886428	х	9592031	х	100,9	97,0
Витрати з податку на прибуток	1710892	х	1675392	х	1597053	х	93,3	95,3
Чистий прибуток (збиток)	7791826	х	8211036	х	7994978	х	102,6	97,4
У % до чистого доходу від реалізації продукції	х	33,5	х	31,5	х	28,1	х	х
У % до валового прибутку	х	66,1	х	64,3	х	64,4	х	х

За даними табл. 2.16, чистий дохід від реалізації продукції збільшився з

23282274 тис. грн. у 2017 р. до 26102600 тис. грн. у 2018 р., до 28472960 тис. грн. у 2019 р. Пропорційно відбулось зростання операційних витрат, але більшими темпами – з 16433310 тис. грн. у 2017 р., до 20662916 тис. грн. у 2018 р., до 26413925 тис. грн. у 2019 р. У структурі операційних витрат суттєвих зрушень не відбулось: найбільшу питому вагу займає собівартість реалізованої продукції – 60,8% у 2019 р. Темп росту операційних витрат випереджає темп росту чистого доходу від реалізації продукції. Частка валового прибутку в чистому доході знизилась з 50,7% у 2017 р. до 43,6% у 2019 р. Прибуток від операційної діяльності у 2019 р. на 17,6% менше прибутку у 2018 р., чистий прибуток – на 2,6% за аналогічний період. У 2019 р. підприємство мало чистий прибуток у розмірі 7994978 тис. грн., що становить 28,1% від чистого доходу від реалізації продукції і 64,4% від валового прибутку.

Фінансовий аналіз платоспроможності підприємства полягає у абсолютному і відносному порівнянні активів як платіжних засобів з фінансовими ресурсами (зобов'язаннями), за рахунок яких відбулося їх формування.

В залежності від ступеня ліквідності, тобто швидкості перетворення в грошові засоби, активи підприємства поділяються на такі групи [2;11;19]:

Перша група (A₁) – абсолютно ліквідні активи – грошові засоби підприємства і короткострокові фінансові вкладення (цінні папери);

Друга група (A₂) – швидко ліквідні активи – поточна дебіторська заборгованість;

Третя група (A₃) – повільно ліквідні активи – запаси і витрати, інші оборотні активи;

Четверта група (A₄) – умовні ліквідні активи – необоротні активи.

Для оцінки платоспроможності фінансові ресурси підприємства групуються таким чином:

Перша група (З₁) – поточні зобов'язання (найбільш строкові зобов'язання), які слід погасити протягом поточного місяця (кредиторська

заборгованість і суми кредитів банків, терміни повернення яких наступили);

Друга група (З2) – короткострокові зобов'язання з терміном погашення до одного року (суми кредитів банків, поточної заборгованості за довгостроковими зобов'язаннями, забезпечень наступних витрат і платежів та векселів виданих, терміни повернення яких настануть у майбутньому, протягом року);

Третя група (З3) – довгострокові зобов'язання з терміном погашення більше одного року (довгострокові кредити банків і позики);

Четверта група (З4) – постійні зобов'язання, що формуються фінансовими ресурсами з елементів власного капіталу.

Підприємство вважається платоспроможним, якщо при порівнянні абсолютних величин його активів і фінансових ресурсів виконуються такі умови:

$$A1 \geq 31; A2 \geq 32 ; A3 \geq 33 ; A4 \leq 34 \quad (2.3)$$

Якщо на підприємстві виконуються перші три умови, тобто поточні активи перевищують зовнішні зобов'язання підприємства, то обов'язково виконується й остання умова, оскільки це свідчить про наявність у підприємства власних оборотних активів, які забезпечують його фінансову стійкість. Невиконання однієї з перших трьох умов указує на те, що фактична платоспроможність відрізняється від нормативної.

Розрахунок оцінки платоспроможності підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» шляхом порівняння його активів і пасивів наведемо в табл. 2.17.

Аналізуючи дані табл. 2.17, бачимо, що баланс ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» не можна вважати ліквідним, оскільки за період, що аналізується, перше, третє та четверте співвідношення груп активів і пасивів не відповідають умовам ліквідності. Дослідження співвідношень активів і зобов'язань свідчить про те, що підприємство не

виконує нормативні умови платоспроможності. При цьому нестача платіжних засобів по одній групі компенсується їх надлишком по іншій групі лише вартісною величиною. Однак менш ліквідні платіжні засоби не можуть замінити більш ліквідні.

Таблиця 2.17 – Аналіз ліквідності балансу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр., тис. грн.

Активи	2017	2018	2019	Пасиви	2017	2018	2019	Платіжний надлишок (+), нестача (-)		
								2017	2018	2019
A1	143952	233214	123682	31	21023680	23199676	20671993	-20879728	-22966462	-20548311
A2	27881950	36419921	43040493	32	431926	569877	1292706	+27450024	+35850044	+41747787
A3	46433624	1491497	1625092	33	2119909	1915801	3512100	+44313715	-424304	-1887008
A4	18407722	18223311	21580138	34	23928348	30682589	40892606	-5520626	-12459278	-19312468
Баланс	47503863	56367943	66369405	Баланс	47503863	56367943	66369405	0,00	0,00	0,00

Зіставлення найбільш ліквідних платіжних засобів (A1, A2) з найбільш терміновими платіжними зобов'язаннями (31, 32) дає змогу оцінити поточну платоспроможність. Порівняння платіжних засобів, що мають повільну ліквідність (A3) з довгостроковими зобов'язаннями, відображає перспективну платоспроможність.

Поряд з абсолютними показниками для оцінювання платоспроможності розраховують відносні показники (табл. 2.18).

Таблиця 2.18 – Показники ліквідності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Нормативне значення	Відхилення, (+,-)	
					2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,01	0,01	0,01	$\geq 0,2-0,3$	0,00	0,00
Коефіцієнт критичної (термінової) ліквідності	1,31	1,54	1,97	$\geq 1,0$	+0,66	+0,43
Коефіцієнт поточної ліквідності	1,36	1,60	3,02	$\geq 2,0$	+1,66	+1,42

Показники ліквідності підприємства мають значення менше

нормативного за весь період дослідження. Це означає, що підприємство не має можливості розраховуватись за своїми поточними зобов'язаннями за допомогою готівки і грошових коштів на рахунках в банку. Отже, підприємство не можна вважати абсолютно платоспроможним.

Одним з напрямів оцінки фінансового стану підприємства є визначення його фінансової стійкості, тобто рівня забезпеченості потреб господарської діяльності фінансовими ресурсами щодо їх наявності, розміщення і використання. Стійкість економіки підприємства залежить від результатів його діяльності за умови досягнення стабільного перевищення доходів над витратами, вільного маневрування грошовими коштами та економічного зростання. Оцінку фінансової стійкості підприємства доцільно здійснювати поетапно, на основі комплексу показників (табл. 2.19).

Таблиця 2.19 – Показники фінансової стійкості ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Нормативне значення	Відхилення, (+,-)	
					2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Коефіцієнт автономії	0,50	0,54	0,62	>0,5	+0,12	+0,08
Коефіцієнт концентрації залученого капіталу	0,50	0,46	0,38	<0,5	-0,12	-0,08
Коефіцієнт фінансового ризику	0,99	0,84	0,62	<1,0	-0,37	-0,22
Коефіцієнт фінансової стабільності	1,01	1,19	1,61	>1,0	+0,6	+0,42
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами	0,26	0,38	0,51	>0,1	+0,25	+0,13
Коефіцієнт маневреності	0,32	0,47	0,56	$\geq 0,25$	+0,24	+0,09
Коефіцієнт інвестування	0,77	0,60	0,53	>1,0	-0,24	-0,07
Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів	0,08	0,06	0,08	<0,4	0,00	+0,02

За даними табл. 2.19, коефіцієнт автономії має значення в межах нормативного – 0,50 у 2017 р., 0,54 у 2018 р., 0,62 – 2019 р. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу також не перевищує нормативне значення – 0,50 у 2017 р., 0,46 – у 2018 р., 0,38 – у 2019 р. Отримані значення показників автономії і концентрації залученого капіталу свідчать про те, що дане підприємство не має високої залежності від зовнішніх джерел фінансування, тобто має можливість працювати на власному капіталі, а не здійснювати залучення позикового капіталу. Коефіцієнт фінансового ризику означає, скільки позикових коштів припадає на одну гривню власних коштів, вкладених в активи підприємства. У 2017 р. на одну гривню власних коштів припадало 0,99 грн. позикових, у 2018 р. – 0,84 грн., у 2019 р. – 0,62 грн. Зниження цього показника в динаміці свідчить про певне зменшення залежності підприємства від інвесторів і кредиторів, проте перевищення фактичного значення нормативного має викликати сумніви щодо фінансової стійкості підприємства.

Коефіцієнт фінансової стабільності, який показує співвідношення власних і залучених коштів і характеризує здатність підприємства залучати зовнішні джерела фінансування в межах нормативного значення і свідчить про стабільність підприємства.

Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними коштами має позитивне значення в межах нормативного і свідчить про можливість покриття оборотних активів власними джерелами.

Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів свідчить про незначну залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування і становить у 2017 р. – 0,08, у 2018 р. – 0,06, у 2019 р. – 0,08, при нормативному значенні 0,4.

Особливу увагу приділяють дослідженню кредиторської заборгованості. Кредиторська заборгованість – це залучення активів у господарську діяльність підприємства за рахунок тимчасово безоплатного одержання майна інших суб'єктів господарювання. Відносини з кредиторами

можуть передбачити штрафні санкції за несвоєчасну оплату зобов'язань. В процесі аналізу визначається частка окремих статей, які характеризують заборгованість у загальній сумі, а також відхилення значень цих статей у динаміці (табл. 2.20).

Таблиця 2.20 – Порівняльний баланс кредиторської і дебіторської заборгованості ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр., тис. грн.

Показники	2017	2018	2019	Відхилення (+,-), %	
				2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
Дебіторська заборгованість	27881950	36419921	43040493	+54,4	+18,2
Поточні зобов'язання	21354971	23529896	21795801	+2,1	-7,4
Активне сальдо	6526979	12890025	21244692	+225,5	+64,8
Пасивне сальдо	-	-	-	-	-
Баланс	27881950	36419921	43040493	+54,4	+18,2

За даними табл. 2.20 у 2019 р. поточні зобов'язання підприємства збільшились на 2,1%, а дебіторська заборгованість – на 54,4% від попереднього 2017 р. Проте у 2019 р. намітилась тенденція зменшення цих показників по відношенню до 2018 р. і становить 18,2% та 7,4% відповідно.

Зростання активного сальдо у 2019 р. порівняно з 2017 р. становить 225,5%, у 2019 р. порівняно з 2018 р. – 64,8%.

Незважаючи на загальне збільшення як дебіторської, так і кредиторської заборгованості, існує тільки активне сальдо заборгованості за звітний період. Це свідчить про те, що підприємство значною мірою використовує кошти дебіторів.

Рівень ділової активності підприємства оцінюється як за величиною досягнутих показників, так і в стратегічному вимірі. Розвиток ділової активності дозволяє постійно підвищувати конкурентоспроможність підприємства (табл. 2.21).

Таблиця 2.21 – Показники ділової активності ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	Алгоритм розрахунку	2017	2018	2019	Відхилення, (+,-)	
					2019 р. від 2017 р.	2019 р. від 2018 р.
1	2	3	4	5	6	7
Коефіцієнт оборотності активів	Чистий дохід від реалізації <u>продукції</u> Активи	0,49	0,46	0,43	-0,06	-0,03
Тривалість одного обороту активів, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності активів}}$	735	783	837	+102	+54
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	Чистий дохід від реалізації <u>продукції</u> Оборотні активи	0,80	0,68	0,64	-0,16	-0,04
Тривалість одного обороту оборотних активів, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності оборотних активів}}$	450	529	563	+113	+34
Коефіцієнт оборотності запасів	Собівартість реалізованої <u>продукції</u> Запаси	11,2	9,5	12,1	+0,9	+2,6
Тривалість одного обороту запасів, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності запасів}}$	32	38	30	-2,0	-8,0
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	Чистий дохід від реалізації <u>продукції</u> Власний капітал	0,97	0,85	0,69	-0,28	-0,16
Тривалість одного обороту власного капіталу, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності власного капіталу}}$	371	424	522	+151	+98
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	Чистий дохід від реалізації <u>продукції</u> Дебіторська заборгованість	0,84	0,72	0,66	-0,18	-0,06

Продовження таблиці 2.21

1	2	3	4	5	6	7
Тривалість одного обороту дебіторської заборгованості, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості}}$	429	500	545	+116	+45
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	$\frac{\text{Собівартість реалізованої продукції}}{\text{Кредиторська заборгованість}}$	0,54	0,57	0,74	+0,20	+0,17
Тривалість одного обороту кредиторської заборгованості, днів	$\frac{360}{\text{Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості}}$	667	632	486	-181	-146

Аналізуючи показники, наведені в табл. 2.21, можна стверджувати наступне. Оборотність активів невисока, порівняно з минулими роками спостерігається її уповільнення. Відповідно відбувається збільшення тривалості обороту активів. Оборотність всіх активів головним чином залежить від оборотності поточних активів. Оборотність останніх сповільнилась, що характеризується негативно.

Сповільнення оборотності власного капіталу негативно відображається на динаміці його рентабельності. Відповідно відбулось зростання тривалості обороту власного капіталу на 151 днів у порівнянні 2019 р. з 2017 р. і збільшення на 98 днів у порівнянні 2019 р. з 2018 р. Тривалість обороту запасів зменшилась, проте не так суттєво – на 2 дні у 2019 р. порівняно з 2017 р. і зменшилась на 8 днів у 2019 р. порівняно з 2018 р.

Значення коефіцієнтів оборотності дебіторської заборгованості свідчить про те, що дебітори в середньому 1 раз в рік повертають свої борги. Що стосується оборотності кредиторської заборгованості, то термін її погашення дещо зменшився і становить у 2019 р. – 486 днів, що на 181 днів менше ніж у 2017 р. і на 146 днів у 2018 р.

Аналіз показників оборотності свідчить про те, що рівень ділової активності підприємства має тенденцію до зниження у 2019 р. порівняно з попередніми роками. Оборотність активів підприємства залежить від оборотності оборотних активів. Прискорення оборотності оборотних активів зменшує потребу в них, дозволяє підприємству вивільняти частину запасів і використовувати їх для додаткового випуску продукції. В результаті прискорення обороту вивільняються речові елементи оборотних засобів, менше потрібно запасів сировини, матеріалів, палива, відповідно, вивільняються і грошові кошти, раніше вкладені в ці запаси. Вивільнені грошові ресурси зміцнюють платоспроможність підприємства, покращують його фінансовий стан.

2.3 Аналіз використання трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Діагностика трудових ресурсів підприємства має велике значення, оскільки саме від їх ефективного використання залежить успіх діяльності суб'єкта господарювання. Достатня забезпеченість підприємств необхідними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяє збільшенню обсягів продукції та підвищенню ефективності виробництва.

Трудові ресурси підприємства – це відповідна чисельність працівників, яким притаманна сукупність фізичних та духовних властивостей, що дозволяє їм працювати та задовольняти потреби підприємства у робочій силі. У процесі аналізу чисельності та складу персоналу його поділяють на дві групи: промислово-виробничий персонал та непромисловий персонал. Промислово-виробничий персонал – це працівники, які зайняті у виробництві або його безпосередньому обслуговуванні. Непромисловий персонал – це

працівники, які входять до чисельного складу підприємства, але їхня діяльність не пов'язана з виробничим процесом.

Забезпеченість підприємства та його структурних підрозділів трудовими ресурсами визначається зіставленням фактичної чисельності персоналу звітного періоду з показниками, які були досягнуті в минулі періоди. Зміна чисельності працівників аналізується за складом і категоріями, з'ясовуються причини таких змін.

Розглянемо детальніше структуру штатних працівників підприємства, представлену в табл. 2.22.

Таблиця 2.22 – Структура штатних працівників облікового реєстру ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у динаміці

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення (+,-) 2019 р. від	
	кіль-ть, осіб	пито ма вага,%	кіль-ть, осіб	пито ма вага, %	кіль-ть, осіб	пито ма вага, %	2017р.	2018 р.
Усього працівників	6351	100	6226	100	6341	100	-10	+115
чоловіки	4171	65,7	4135	66,4	4222	66,6	+51	+87
жінки	2180	34,3	2091	33,6	2119	33,4	-61	+28
у т. ч. жінки на керівних посадах	122	1,9	116	1,9	107	1,7	-15	-9

Аналіз даних табл. 2.22 показав, що серед працівників підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» переважають чоловіки, у 2019 р. їх питома вага у загальній кількості складала 66,6%, питома вага жінок складала 33,4% відповідно. Кількість чоловіків у 2019 р. складала 4222 особи, що на 51 особу більше, ніж у 2017 р. Кількість жінок у 2019 р. складала 2119 особи, що на 61 особу менше 2017 р.

Загальна кількість персоналу у 2019 р. збільшилась на 115 осіб порівняно з 2018 р., але зменшилась на 10 осіб порівняно з 2017 р. і складала

6341 особу. У 2019 р. відбулося незначне зменшення питомої ваги жінок на керівних посадах – з 1,9% у 2017-2018 рр. до 1,7% у 2019 р.

Більш наочно структура персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» представлена на рис. 2.8, рис. 2.9.

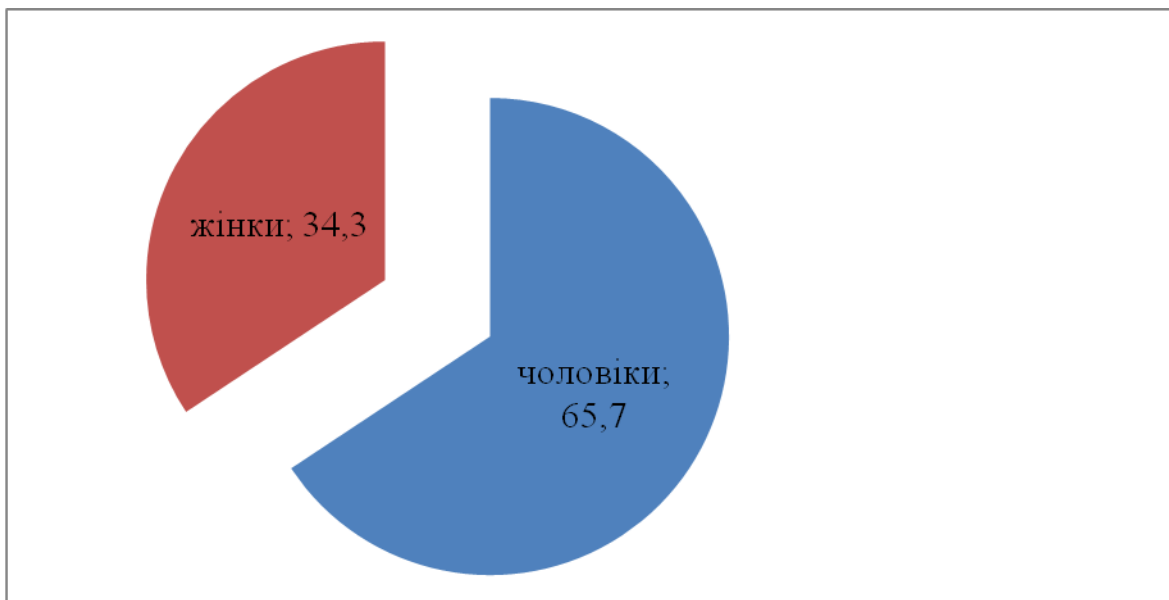


Рис. 2.8 – Структура персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за гендерною ознакою у 2017 р., %

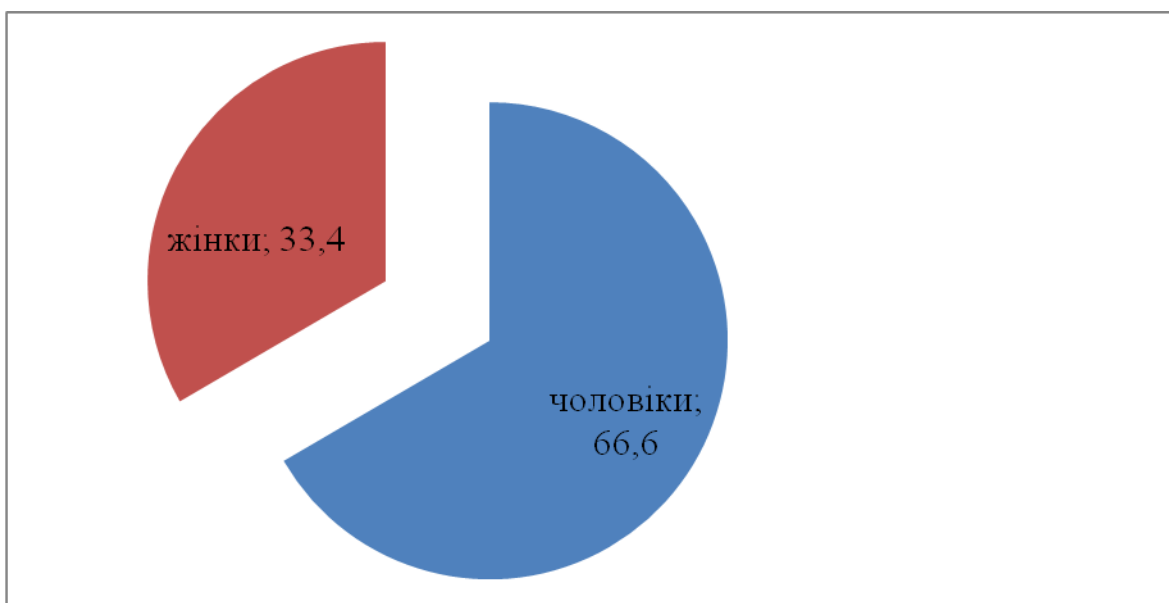


Рис. 2.9 – Структура персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за гендерною ознакою у 2019 р., %

Рух трудових ресурсів і його динаміка є важливими складовими аналізу. Рух визначається коефіцієнтом обороту по прийому та вибуттю і коефіцієнтом плинності.

Коефіцієнт обороту кадрів по прийому розраховується за формулою:

$$K_{\text{ОБ.ПР.}} = \frac{\chi_{\text{ПР.}}}{\chi_{\text{СР.ОБЛ.}}}, \quad (2.3)$$

де $\chi_{\text{ПР.}}$ - кількість прийнятих на роботу, осіб;

$\chi_{\text{СР.ОБЛ.}}$ - середньооблікова чисельність робітників, осіб.

Коефіцієнт обороту кадрів за вибуттям знаходимо за формулою:

$$K_{\text{ОБ.В.}} = \frac{\chi_{\text{ВИБ}}}{\chi_{\text{СР.ОБЛ.}}}, \quad (2.4)$$

де $\chi_{\text{ВИБ}}$ - кількість звільнених, осіб.

Коефіцієнт плинності кадрів – це відношення кількості звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньо облікової чисельності працюючих та розраховується за формулою:

$$K_{\text{ПЛ.}} = \frac{\chi_{\text{ЗВ}}}{\chi_{\text{СР.ОБЛ.}}}, \quad (2.5)$$

де $\chi_{\text{ЗВ.}}$ - кількість звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни, осіб.

Коефіцієнт змінюваності кадрів, розраховується за наступною формулою:

$$K_{3M} = \frac{\max \chi_{\text{ПР}} \text{ або } \chi_{\text{ВИБ}}}{\chi_{\text{СР.ОБЛ.}}}, \quad (2.6)$$

де $\max \chi_{\text{ПР}} \text{ або } \chi_{\text{ВИБ}}$ – максимальна кількість відповідно прийнятих, або вибувших працівників, осіб.

Результати аналізу трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» наведено у табл. 2.23.

Таблиця 2.23 – Показники діагностики трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Показники	2017	2018	2019	Відхилення (+,-) 2019 р. від	
				2017 р.	2018 р.
Середня чисельність працівників, осіб	6351	6226	6341	-10	+115
Кількість прийнятих працівників, осіб	559	484	512	-47	+28
Кількість звільнених працівників, осіб	426	504	450	+24	-54
у т. ч. за порушення трудової дисципліни	19	14	18	-1	+4
Загальна кількість прийнятих та звільнених працівників, осіб	985	988	962	-23	-26
Коефіцієнт прийому працівників, %	8,8	7,8	8,1	-0,7	+0,3
Коефіцієнт звільнення працівників, %	6,7	8,1	7,1	+0,4	-1,0
Коефіцієнт загального обороту робочої сили, %	15,5	15,9	15,2	-0,3	-0,7
Коефіцієнт плинності кадрів, %	6,7	11,3	7,1	+0,4	-4,2
Доля працівників, що знаходяться в обліковому складі, %	82,7	87,4	92,7	+10,0	+5,3

На підставі даних, приведених у табл. 2.23 можна стверджувати, що на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» спостерігається позитивна тенденція руху трудових ресурсів. Так, коефіцієнт плинності персоналу складає 7,1% у 2019 р., що на 4,2% менше, ніж у 2018 р.

Коефіцієнт загального обороту робочої сили залишається в межах 15% з незначними коливаннями. Коефіцієнт прийому працівників випереджає коефіцієнт звільнення. Доля працівників, що знаходяться в обліковому складі стабільно висока і становить 92,7% у 2019 р.

Розрахуємо показники ефективності використання трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» (табл. 2.24).

Таблиця 2.24 – Аналіз ефективності використання трудових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відношення у % 2019 р. до	
				2017 р.	2018 р.
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	23282274	26102600	28472960	122,3	109,1
Середня чисельність працівників, осіб	6351	6226	6341	99,8	101,8
у т. ч. робочі	4369	4514	4477	102,5	99,2
Доля робочих у загальній чисельності працівників, %	68,8	72,5	70,6	x	x
Середньорічна продуктивність праці працівника, тис. грн.	3665,9	4192,5	4490,3	122,5	107,1
Середньорічна продуктивність праці робочого, тис. грн.	5329,0	5782,6	6359,8	119,3	109,9

На підставі виконаних розрахунків даних ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» можна зробити наступні висновки:

– продуктивність праці як працівників так і робочих за досліджуваний період збільшилась – з 3665,9 тис. грн. у 2017 р. до 4490,3 тис. грн. у 2019 р. (працівників) і з 5329,0 тис. грн. до 6359,8 тис. грн. відповідно (робітників).

– підвищення продуктивності праці позитивно позначилось на обсягах чистого доходу від реалізації, який також збільшився.

Одним з основних внутрішніх факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Повноту використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним працюючим і одним робітником, а також за інтенсивністю використання фонду робочого часу (табл. 2.25).

Таблиця 2.25 – Аналіз використання фонду робочого часу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відхилення (+,-) 2019 р. до	
				2017р.	2018р.
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	6351	6226	6341	-10	+115
Відпрацьовано одним працівником:					
– днів;	249	250	219	-30	-31
– годин	1942,2	1975	1730,1	-212,1	-244,9
Середня тривалість робочого дня, годин	7,8	7,9	7,9	+0,1	0,0
Фонд робочого часу, годин	12334912,2	12296350	10970564,1	-1364348,1	-1325785,9
у тому числі позаурочно відпрацьований час, годин	21941	30741	37005	+21328	+6254

Фонд робочого часу (ФРЧ) залежить від чисельності робітників (ЧР), кількості днів, які відпрацював один робітник у середньому за рік (Д), середньої тривалості робочого дня (Т):

$$\text{ФРЧ} = \text{ЧР} \times \text{Д} \times \text{Т} \quad (2.7)$$

На підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» фонд робочого часу у 2019 р. на 1364348,1 годин менше 2017 р. Вплив факторів на його зміну можна визначити за методом абсолютних різниць:

$$\Delta \text{ФРЧ}_{\text{ЧР}} = (\text{ЧР}_1 - \text{ЧР}_0) \times \text{Д}_0 \times \text{Т}_0 = (6341 - 6351) \times 249 \times 7,8 = -19422 \text{ год.};$$

$$\Delta\text{ФРЧ}_D = (D_1 - D_0) \times \text{ЧР}_1 \times T_0 = (219 - 249) \times 6341 \times 7,8 = -1483794 \text{ год.};$$

$$\Delta\text{ФРЧ}_T = (T_1 - T_0) \times D_1 \times \text{ЧР}_1 = (7,9 - 7,8) \times 219 \times 6341 = 138867,9 \text{ год.}$$

$$\text{Разом} = -1364348,1 \text{ годин.}$$

Як видно з наведених даних, підприємство у 2019 р. використало виробничий персонал недостатньо повно порівняно з 2017 р. У середньому один працівник відпрацював 219 днів проти 249 днів у 2017 р., що пояснюється запровадження карантинних заходів. У зв'язку з цим, втрати робочого часу на одного працюючого становили 30 днів, а на весь персонал 190230 днів (30×6341), або 1502817 год. ($190230 \times 7,9$). Внутрішньозмінні втрати робочого часу за один день становили 0,1 години, а за всі відпрацьовані працівниками дні склали $0,1 \times 219 \times 6341 = 138867,9$ год. Загальні втрати часу становили $1502817 + 138867,9 = 1641684,9$ год. Наявність позаурочних годин роботи, які фактично склали у 2019 р. 37005 годин певною мірою компенсують втрати робочого часу.

Найбільш загальним та універсальним показником, який відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства, є продуктивність праці робітників. В умовах ринкових відносин задача підвищення продуктивності праці як джерела реального економічного прогресу стає життєво важливою для подальшого розвитку підприємства. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У загальному розумінні продуктивність праці характеризує її результативність, тобто оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства. У вузькому розумінні рівень продуктивності праці визначається кількістю продукції, що виробляється одним працівником за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік) або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

Дані для аналізу продуктивності праці на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» наведені у табл. 2.26.

Таблиця 2.26 – Аналіз продуктивності праці ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Показники	2017	2018	2019	Відхилення 2019 р. до 2017 р.	
				абсолютне (+,-)	відносне, %
Товарний випуск продукції, тис. тон	11211	10281	12069	+858	+7,7
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	6351	6226	6341	-10	-0,2
у т. ч. робітників	4369	4514	4477	+108	+2,5
Питома вага робітників у загальній чисельності працівників, %	68,8	72,5	70,6	+1,8	+2,6
Відпрацьовано одним робітником, днів	249	250	219	-30	-12,0
Середня тривалість робочого дня, годин	7,8	7,9	7,9	+0,1	+1,3
Середньорічний виробіток на одного працюючого, т/особу	1765	1651	1903	+138	+7,8
Середньорічний виробіток на одного робітника, т/особу	2566	2278	2696	+130	+5,1
Середньоденний виробіток на одного працюючого, т/особу	7,1	6,6	8,7	+1,6	+22,5
Середньоденний виробіток на одного робітника, т/особу	10,3	9,1	12,3	+2,0	+19,1
Середньогодинний виробіток на одного робітника, т/особу	1,3	1,2	1,6	+0,3	+23,1

Оціночним показником продуктивності праці є середньорічний виробіток продукції одним працюючим:

$$B_{\text{рік}} = (Y_p/100) \times PД \times T_{PД} \times B_r, \quad (2.8)$$

де $B_{\text{рік}}$ – середньорічний виробіток продукції одним працюючим, грн/особу або т/особу;

Y_p – питома вага робітників у складі працюючих, %

B_r – середньогодинний виробіток продукції одним робітником, грн/особу або т/особу.

Абсолютне відхилення середньорічного виробітку продукції одним працюючим за рахунок впливу зазначених показників-факторів визначається за допомогою прийому ланцюгових підстановок наступним чином:

- за рахунок зміни питомої ваги робітників у складі працюючих:

$$\Delta B_{\text{рік}(Y_p)} = (\Delta Y_p/100) \times PД_0 \times T_{PД0} \times B_{r0}, \quad (2.9)$$

- за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів одним робітником:

$$\Delta B_{\text{рік}(PД)} = (Y_{p1}/100) \times (\Delta PД_0) \times T_{PД0} \times B_{r0}, \quad (2.10)$$

- за рахунок зміни середньої тривалості робочого дня:

$$\Delta B_{\text{рік}(T_{PД})} = (Y_{p1}/100) \times PД_1 \times (\Delta T_{PД}) \times B_{r0}, \quad (2.11)$$

- за рахунок зміни середнього динного виробітку одним робітником:

$$\Delta B_{\text{рік}(B_r)} = (Y_{p1}/100) \times PД_1 \times T_{PД1} \times (\Delta B_r), \quad (2.12)$$

де 0 і 1 – відповідно базова та звітна величини показника-фактора.

Як видно з даних табл. 2.26, зростання питомої ваги робітників у складі працюючих підприємства у 2019 р. порівняно з 2017 р., викликало

підвищення середньорічного виробітку на одного працюючого на $(0,706 - 0,688) \times 249 \times 7,8 \times 1,321 = +46,182$ т/особу.

За рахунок зменшення фактично відпрацьованих днів за 2019 р. одним робітником, відбулось зниження середньорічного виробітку на одного працюючого на $0,706 \times (219 - 249) \times 7,8 \times 1,321 = -218,234$ т/особу.

За рахунок збільшення тривалості робочого дня у 2019 р. порівняно з 2017 р., відбулось збільшення середньорічного виробітку на одного працюючого на $0,706 \times 219 \times 97,9 - 7,8 \times 1,321 = +20,425$ т/особу.

Позитивне збільшення середнього динного виробітку на одного робітника у 2019 р. відносно 2017 р. зумовило підвищення середньорічного виробітку на одного працюючого на $0,706 \times 219 \times 7,9 \times (1,558 - 1,321) = 289,484$ т/особу.

Загальне збільшення (абсолютне відхилення) середньорічного виробітку на одного працюючого у 2019 р. відносно 2017 р. становить $1903 - 1765 = +138$ т/особу, що підтверджується результатами проведеного факторного аналізу $(+46,182 - 218,234 + 20,425 + 289,454) = 138$ т/особу.

Фонд оплати праці включає такі складники: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочення і компенсаційні виплати.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці. Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлену норму, за трудові успіхи та винахідництво й за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочення і компенсаційні виплати включають нарахування за невідпрацьований час, не передбачені чинним законодавством, винагороди та заохочення, що здійснюються один раз на рік або мають разовий характер.

Середня заробітна плата по підприємству – це економічний показник, який характеризує розмір нарахованої зарплати, яка припадає на одного працівника підприємства або організації; визначається поділом загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників.

Проаналізуємо динаміку росту середньомісячної заробітної плати на ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр., що наведена в табл. 2.27.

Таблиця 2.27 – Динаміка росту середньомісячної заробітної плати на ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за 2017-2019 рр.

Роки	Середня заробітна плата, грн.	Абсолютний приріст, грн.		Темп росту, %		Темп приросту, %	
		ланцюговий	базисний	ланцюговий	базисний	ланцюговий	базисний
2017	10050,71	х	х	х	100,0	х	100,0
2018	13651,33	3600,62	3600,62	135,82	135,82	35,82	35,82
2019	18929,29	5277,96	8878,58	138,66	188,34	38,66	88,34

Дані табл. 2.27 свідчать, що протягом періоду, що досліджується, на підприємстві відбувається зростання показника середньої заробітної плати – з 10050,71 грн. у 2017 р. до 18929,29 грн. у 2019 р. Темп приросту середньої заробітної плати на ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» у 2018 р. порівняно з 2017 р. склав 35,82%, у 2019 р. порівняно з 2018 р. – 38,66%.

Для розширеного відтворення та одержання прибутку і рентабельності потрібно, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту його оплати. Якщо такого принципу не дотримуються, то перевитрачається фонд зарплати, підвищується собівартість продукції й, відповідно, зменшується сума прибутку. На жаль, протягом усього досліджуваного періоду мало місце випередження темпів росту середньої заробітної плати в порівнянні з темпами росту продуктивності праці. Що найбільше наочно ілюструє рис. 2.10.

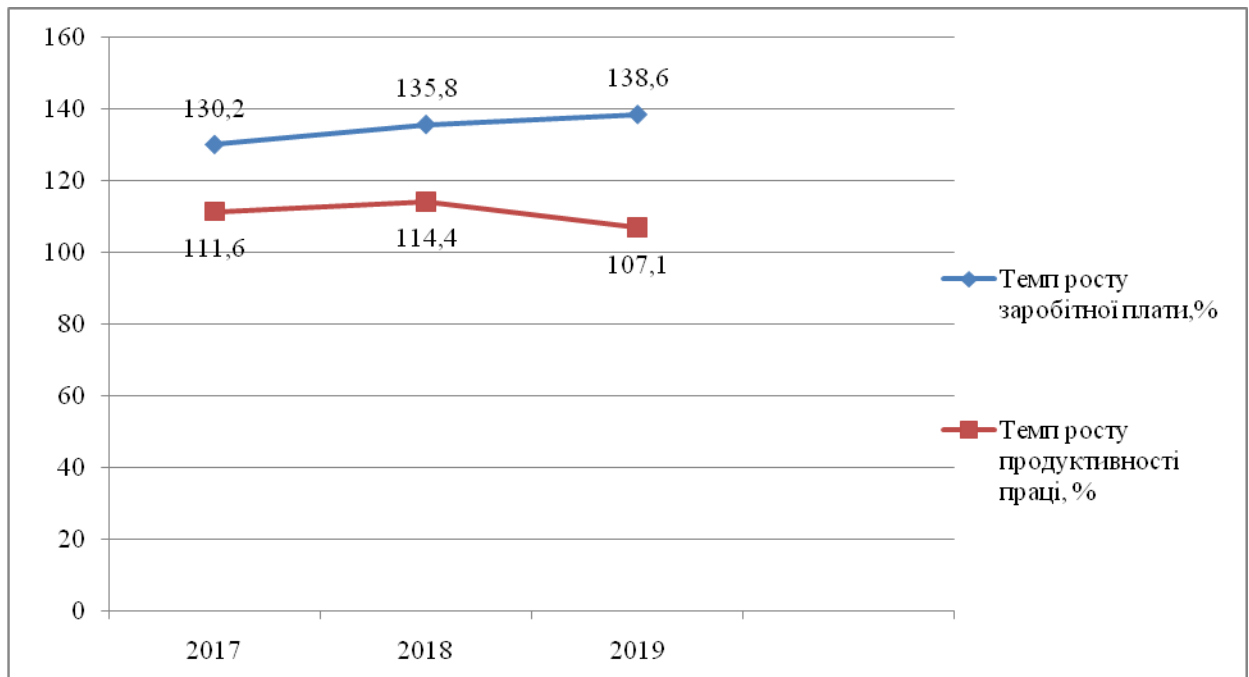


Рис. 2.10 – Динаміка співвідношення темпів росту продуктивності праці та середньої заробітної плати на ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Вивчаючи якісний склад працівників підприємства слід звернути увагу на склад персоналу за віком (табл. 2.28).

Таблиця 2.28 – Склад та структура персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за віком

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення (+,-) 2019 р. від	
	кіль-ть, осіб	питома вага, %	кіль-ть, осіб	питома вага, %	кіль-ть, осіб	питома вага, %	2017р.	2018р.
Усього працівників у т.ч.	6351	100	6226	100	6341	100	-10	+115
старше 50 років	1507	23,7	1510	24,3	1599	25,2	+92	+89
30-50 років	3414	53,8	3502	56,2	3612	57,0	+198	+110
молодше 30 років	1430	22,5	1214	19,5	1130	17,8	-300	-84

Аналіз даних табл. 2.28 свідчить, що у віковому складі персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за досліджуваний період збільшилась кількість працівників у віці від 30 до 50 років на 198 особи у 2019 р. порівняно з 2017 р. і на 100 осіб порівняно з 2018 р. Також збільшилась кількість працівників старше 50 років – на 92 особи і 89 осіб відповідно. Кількість молодого персоналу у віці до 30 років скоротилась на 300 осіб у 2019 р. порівняно з 2017 р. і на 84 особи порівняно з 2018 р., що є негативною тенденцією.

Більш наочно структуру персоналу підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за віковим складом дослідимо на рис. 2.11.

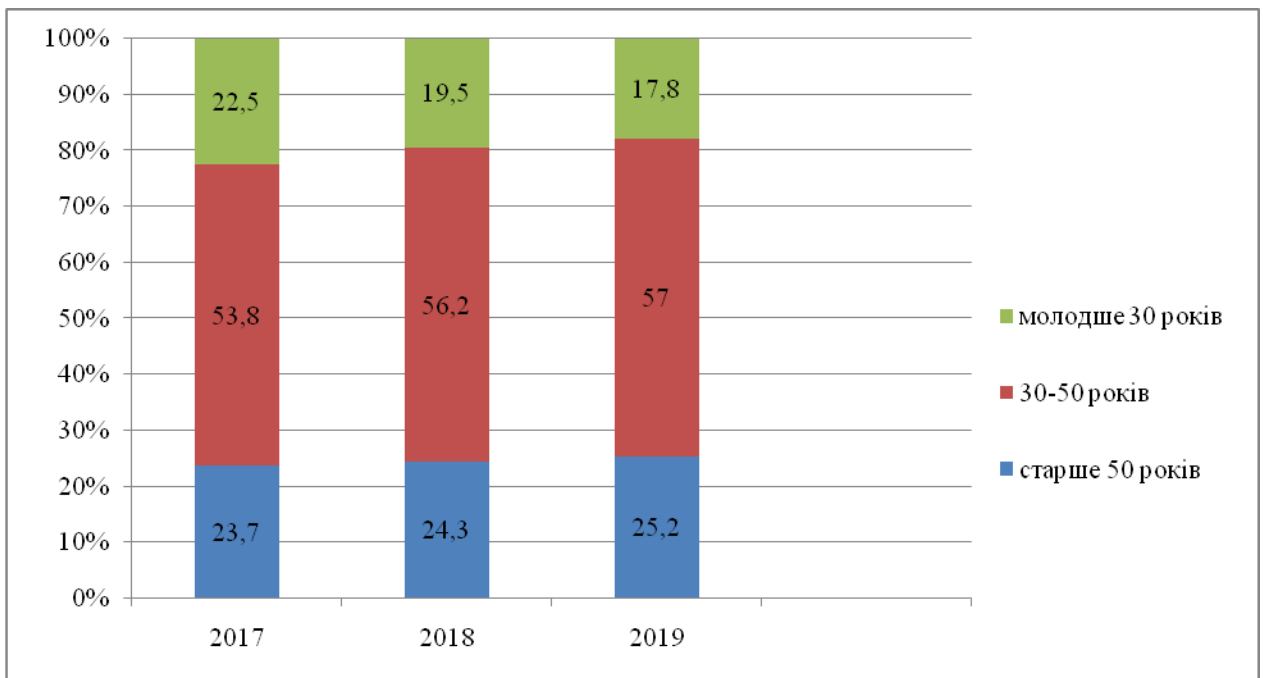


Рис. 2.11 – Структура персоналу ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» за віковим складом за 2017-2019 рр., %

Аналіз рис. 2.11 свідчить, що у структурі персоналу підприємства за віковим складом суттєвих зрушень не відбулось. За період, що

досліджується, найбільшу питома вагу займають працівники віком від 30 до 50 років – 57% у 2019 р., найменшу – працівники молодше 30 років (17,8%).

Висновки до розділу 2

У даному розділі здійснено аналіз результатів господарської діяльності підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат». Зокрема, визначено динаміку показників виробничо-господарської діяльності підприємства, проведено горизонтальний та вертикальний аналіз активів та фінансових ресурсів, поглиблений аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства, досліджено динаміку руху грошових коштів, проаналізовано показники ділової активності підприємства, ліквідності, фінансової стійкості.

Аналіз проведений на основі фінансової звітності підприємства за 2017-2019 рр. У процесі аналізу показники порівнювалися з нормативними значеннями та значеннями попередніх років, за результатами якого визначалося, наскільки ефективно підприємство здійснює господарську діяльність та використовує власні можливості.

Проведений аналіз результатів господарської діяльності підприємства дозволяє виділити таке:

– показники чистого доходу від реалізації продукції і собівартості реалізованої продукції у 2019 р. порівняно з 2017 р. збільшились на 22,3% та 39,8% відповідно та у 2019 р. порівняно з 2018 р. – на 9,1% та 20,4% відповідно. Оскільки темпи зростання собівартості продукції перевищили темпи зростання чистого доходу від реалізації продукції, то показник валового прибутку у 2019 р. порівняно з 2017 р. зріс на 5,3% , у 2019 р. порівняно з 2018 р. зменшився на 2,8%. Фінансовий результат від операційної діяльності у 2019 р. становить прибуток у розмірі 8000404 тис. грн., що на 18,9% менше 2017 р. і на 17,6% менше 2018 р. Чистий прибуток підприємство має у 2019 р. – 7994978 тис. грн., що на 2,6% більше 2017 р. і

на 2,6% менше 2018 р. Це відбулось внаслідок перевищення фінансових витрат над фінансовими доходами підприємства;

– у структурі фінансових ресурсів підприємства найбільшу питому вагу займає власний капітал – 61,61% у 2019 р., найменшу – довгострокові зобов'язання – 5,3%. У структурі власного капіталу найбільшу долю займає нерозподілений прибуток (49,13% у 2019 р.), частка якого має тенденцію до збільшення;

– підприємство має рентабельність за основними показниками господарської діяльності за період, що досліджується. Проте, показники рентабельності інвестиційної діяльності, рентабельності фінансової діяльності, рентабельності звичайної діяльності мають від'ємне значення;

– підприємство ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» стабільно формує доходи тільки в процесі операційної діяльності. Так, у 2019 р. цей показник склав 3040445 тис. грн., що на 141226 тис. грн. більше 2017 р., але на 1832652 тис. грн. менше 2018 р. Доходи від іншої операційної діяльності мають тенденцію до збільшення. У 2019 р. цей показник склав 549219 тис. грн., що на 227084 тис. грн. більше 2017 р., і на 13773 тис. грн. більше показника 2018 р. За результатами від фінансової та інвестиційної діяльності підприємство має збитки за весь період, що аналізується. Збиток від інвестиційної діяльності має тенденцію до поступово збільшення і у 2019 р. склав 4022996 тис. грн. Від фінансової діяльності підприємство має дохід у 2019 р. у розмірі 384610 тис. грн.;

– у 2019 р. порівняно з попередніми роками збільшилась величина всіх видів витрат, крім собівартості реалізованої продукції. Цей показник має таку тенденцію: у 2019 р. порівняно з 2017 р. зменшився на 10,6%, порівняно з 2018 р. – на 5,3%. Незначний темп приросту має показник витрат від фінансової діяльності. Його величина у 2019 р. склала 1647077 тис. грн., що на 12% більше 2017 р. і на 28,7 % менше 2018 р. Загальна величина витрат склала у 2019 р. 42545184 тис. грн., що на 79,4% більше 2017 р. (23711935 тис. грн.), на 37,6% більше 2018 р. (30915625 тис. грн.);

– коефіцієнт автономії має значення в межах нормативного – 0,50 у 2017 р., 0,54 у 2018 р., 0,62 – 2019 р. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу також не перевищує нормативне значення – 0,50 у 2017 р., 0,46 – у 2018 р., 0,38 – у 2019 р. Отримані значення показників автономії і концентрації залученого капіталу свідчать про те, що дане підприємство не має високої залежності від зовнішніх джерел фінансування, тобто має можливість працювати на власному капіталі, а не здійснювати залучення позикового капіталу. Коефіцієнт фінансового ризику означає, скільки позикових коштів припадає на одну гривню власних коштів, вкладених в активи підприємства. У 2017 р. на одну гривню власних коштів припадало 0,99 грн. позикових, у 2018 р. – 0,84 грн., у 2019 р. – 0,62 грн. Зниження цього показника в динаміці свідчить про певне зменшення залежності підприємства від інвесторів і кредиторів, проте перевищення фактичного значення нормативного має викликати сумніви щодо фінансової стійкості підприємства. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів свідчить про незначну залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування і становить у 2017 р. – 0,08, у 2018 р. – 0,06, у 2019 р. – 0,08, при нормативному значенні 0,4;

– на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» спостерігається позитивна тенденція руху трудових ресурсів. Так, коефіцієнт плинності персоналу складає 7,1% у 2019 р., що на 4,2% менше, ніж у 2018 р. Коефіцієнт загального обороту робочої сили залишається в межах 15% з незначними коливаннями. Коефіцієнт прийому працівників випереджає коефіцієнт звільнення. Доля працівників, що знаходяться в обліковому складі стабільно висока і становить 92,7% у 2019 р.;

– продуктивність праці як працівників, так і робочих за досліджуваний період збільшилась – з 3665,9 тис. грн. у 2017 р. до 4490,3 тис. грн. у 2019 р. (працівників) і з 5329,0 тис. грн. до 6359,8 тис. грн. відповідно (робітників), що позитивно позначилось на обсягах чистого доходу від реалізації, який також збільшився.

3 ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ТА ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПРАТ «ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ»

3.1 Удосконалення системи формування кадрових ресурсів ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат»

Передумовою високого рівня ефективності кадрової політики підприємства є використання науково обґрунтованої та практично-зваженої методологічної бази. Тому важливим є удосконалення методологічних засад формування та реалізації кадрової політики підприємства. На думку автора, базисом розв'язання цього завдання є диференціація методологічних підходів щодо формування та реалізації кадрової політики стосовно різних її типів у відповідності до такого класифікаційного фактору, як домінування окремого елементу поліморфної сутності кадрової політики.

Формування концепційної кадрової політики підприємства є процесом визначення ключових характеристик його кадрового складу відповідно з поточними та стратегічними виробничими запитами. Методологічний апарат формування кадрової політики концепційного типу має передбачати використання адекватного механізму взаємоузгодження виробничих орієнтирів та якісних характеристик персоналу.

У свою чергу, під формуванням декларативної кадрової політики підприємства в дослідженні розуміється процес визначення позицій концепції кадрового забезпечення та шляхів її реалізації відповідно з наявними ресурсами, стратегій організаційного розвитку та виробничої політики підприємства, впливу факторів зовнішнього середовища.

Становлення ж кадрової політики результуючого типу відбувається шляхом переломлення її декларативних позицій через систему формальних і неформальних комунікацій. В даному випадку простежується домінування

такої форми кадрової політики як сфера взаємовідносин, підґрунтям тенденцій в якій виступає концепція кадрового забезпечення підприємства та мікрополітична активність в його межах.

Переломлення позицій та заходів декларативної кадрової політики через сукупність мікрополітичних тенденцій, на думку автора, є важливим елементом становлення результуючого типу кадрової політики підприємства. Формування оптимальної кадрової політики підприємства результуючого типу необхідно розглядати як процес, який має соціально-культурне та соціально-психологічне підґрунтя.

Комплексно процес формування кадрової політики підприємства зображено на рис. 3.1.

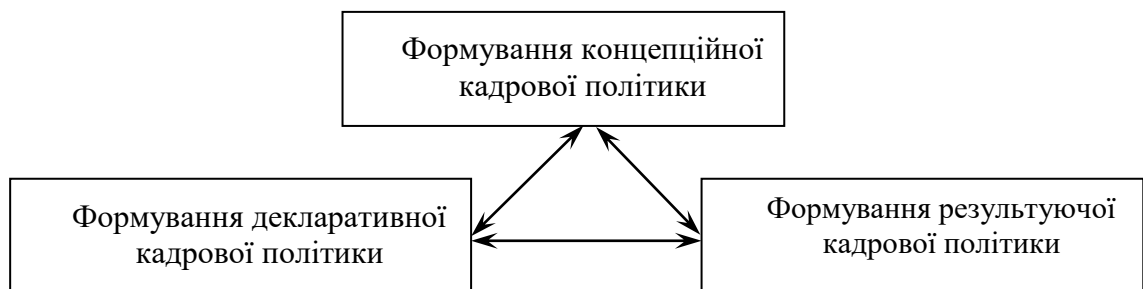


Рис. 3.1 – Комплексна схема формування кадрової політики підприємства

В цілому ж, виходячи із поліморфної сутності кадрової політики як соціально-економічного феномену, автором зведено процедуру її формування до реалізації наступних процесів [21; 23]:

- формування цілей та пріоритетів кадрової політики підприємства концепційного, декларативного та результуючого типу, пошук механізмів їх взаємоузгодження;
- формування кадрової стратегії та її підкріплення тактичними планами у відповідності зі стратегією підприємства, його місією та виробничою політикою, технологією виробництва тощо;

– розробка заходів щодо оптимізації організаційної культури підприємства з метою створення адекватних соціально-психологічних передумов трансформації сфери кадрової політики.

В свою чергу, важливим, в розрізі теми, є визначення підходу щодо розуміння самого поняття «реалізація кадрової політики». Адже в межах відповідного процесу відбувається інтеграція неадитивних величин на основі, знову ж таки, функціонально незалежних передумов. Нерозуміння сутності процесу реалізації кадрової політики керівним складом організацій за умови відсутності науково обґрунтованих та практично-виважених підходів є, на думку автора, однією з головних причин поточних негативних тенденцій у сфері соціально-трудових відносин підприємства.

Тому важливо, щоб процес реалізації кадрової політики будувався на основі врахування основних властивостей політики як такої. За такого підходу з'являються об'єктивні передумови щодо адекватної реорганізації системи соціально-трудових відносин на підприємстві.

Відповідно, поліморфність кадрової політики, як властивість даного соціально-економічного феномену, обумовлює доцільність диференціації підходів щодо реалізації окремих її типів. Домінування окремого елементу поліморфної сутності кадрової політики, як класифікаційний фактор, дозволяє виокремити елементи системи політичного та, відповідно, представити процес реалізації кадрової політики підприємства наступним чином (рис. 3.2). Разом з тим важливо зазначити, що:

- реалізація кадрової політики концепційного типу є процесом оптимізації її положень під тиском впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на основі інтелектуальної активності її суб'єкта за умови інформаційної підтримки;
- реалізація декларативної кадрової політики є процесом впровадження її позицій на основі використання інструментарію кадрового менеджменту за умови високого рівня психологічної готовності персоналу;

– результуюча кадрова політика як образ відповідної сфери несе констатуючий характер і тому доцільно говорити саме про процес її становлення у відповідності до позицій кадрової політики декларативного типу.



Рис. 3.2 – Взаємозв'язок процесів формування та реалізації окремих типів кадрової політики підприємства

Формування конкретних пропозицій щодо кадрової роботи відбувається на основі прийняття відповідних рішень у сфері кадрової політики підприємства. При цьому політичне рішення виступає головним елементом його кадрової стратегії.

Кадрова стратегія як сукупність основоположних рішень у кадровій сфері підприємства покликана закласти фундамент системи персонал-технологій, шляхом визначення пріоритетних орієнтирів кадрового менеджменту та його забезпечення відповідною методичною базою.

Сьогодні в умовах трансформації соціально-економічної сфери значно зросли труднощі щодо розробки дійсно ефективних рішень і, зокрема, у сфері кадрової політики підприємства. Прийняття рішення є головним

елементом системи формування кадрової політики, по відношенню до якого всі інші є допоміжними. Доцільно розрізняти наступні елементи системи прийняття рішення: проблема, яка вимагає вирішення, людина або колективний орган, що приймає рішення, наявність альтернатив, серед яких обирається оптимальна.

Формування та аналіз множини альтернативних рішень вимагає великих витрат кваліфікованої праці. Типовою є ситуація, при якій співробітники адміністративного апарату за умови перевантаження оперативною роботою та виконанням чисельних доручень не мають часових ресурсів щодо вибору оптимальної альтернативи.

Крім цього, вони не завжди достатньо підготовлені до виконання цієї складної аналітичної процедури за умови відсутності досвіду щодо використання відповідного алгоритму. Це призводить до недостатньої обґрунтованості та підготовленості оперативних та стратегічних рішень, що приймаються у сфері кадрової політики.

Для оптимізації процесу прийняття рішень у сфері кадрової політики підприємства доцільно використати наступний алгоритм (табл. 3.1).

Комплексно процес прийняття та реалізації рішення у сфері кадрової політики доцільно представити у вигляді схеми (рис. 3.3), яка дозволяє проілюструвати процес виявлення кола проблемних питань та визначення пріоритетних альтернатив щодо їх вирішення.

Особливістю наведеної схеми є те, що враховується фактор наявності попередньо проведених кадрових заходів. Адже процес трансформації кадрової політики, навіть за умови високого рівня його радикальності, має виходити та враховувати зміст, характер і наслідки попередньо прийнятих та реалізованих рішень.

Оптимальним можна вважати формування стратегічних та концептуальних елементів кадрової політики на основі використання досвіду експертів в різних сферах діяльності.

Таблиця 3.1 – Алгоритм формування рішення у сфері кадрової політики підприємства

Етап	Характеристика
Уточнення об'єкта рішення у сфері кадрової політики	Уточнення характеристик персоналу підприємства як об'єкта кадрової політики, визначення його ставлення до можливих перетворень в кадровій сфері та реакцію на них, з'ясування потенційних «союзників» та «опозиціонерів» щодо пріоритетних напрямків кадрової політики машинобудівного підприємства
Визначення незадоволених інтересів	Увага концентрується навколо того, що очікують суб'єкти кадрової політики машинобудівного підприємства від рішення, яке приймається. Суб'єкт кадрової політики визначає характер, рівень радикальності майбутнього рішення, рівень задоволеності інтересів учасників політичних подій у кадровій сфері, тим самим визначаючи потенційний ступінь вирішення проблеми
Визначення та конкретизація недоліків	Визначення головних недоліків, які на сьогоднішній день перешкоджають ефективності процесів у сфері кадрової політики машинобудівного підприємства, визначення провідного вектора зусиль щодо подолання негативних моментів в цій сфері та основних напрямків її оптимізації
З'ясування кінцевої цілі рішення, яке приймається	Визначення доцільності політичного рішення, його оформлення в стратегічному, тактичному та оперативному розрізах
Визначення засобів реалізації цілі	Завдання полягає в обов'язковому узгодженні засобів реалізації сформованих цілей кадрової політики машинобудівного підприємства. Також важливим є уточнення суб'єктивної орієнтації в межах наступної тріади: «можу, але не хочу», «хочу, але не можу», «не хочу і не можу»
Вироблення та обрання альтернатив рішення	За умови комплексного розгляду проблемної ситуації виникає певна сукупність альтернативних напрямків щодо її вирішення. Важливим є прийняття до уваги всього спектра альтернатив політичного рішення та обрання серед нього оптимального
Оформлення рішення	Оформлення політичного рішення у відповідності до принципу «дерево цілей»
Створення механізму реалізації рішення	Визначення ключових моментів механізму реалізації політичного рішення: відповідальних виконавців, джерел фінансового та матеріального забезпечення виконання рішення, координації механізму реалізації рішення з роботою інших механізмів у сфері кадрової політики машинобудівного підприємства; організації контролю за ходом виконання прийнятого рішення

Зокрема, необхідність участі в розробці позицій кадрової політики широкого кола компетентних осіб обумовлюється тим, що досягнуте в результаті їх зусиль єдине розуміння вихідної ситуації та напрямків

подальших дій повинно бути більш охоче прийнято і широко підтримано працівниками підприємства.



Рис. 3.3 – Процедура прийняття рішення у сфері формування кадрів підприємства

Разом з цим, фундаментом організаційного механізму функціонування проектної групи є формування ролевої структури. В її межах доцільно виокремити наступні, закріплені за окремими членами групи, ролі: координатор групової взаємодії, помічник координатора групової взаємодії,

експерти з господарських, фінансових та виробничих питань, експерти по роботі з персоналом.

Процес групової взаємодії при формуванні кадрової політики має передбачати забезпечення експертів та представників інших групових ролей матеріалами, які дають необхідну інформацію для прийняття обґрунтованих рішень: стратегією підприємства, бізнес-планом та сформульованою виробничою політикою підприємства, схемою організаційної структури та структури управління, інформацією про постачальників і споживачів, аналітичними звітами про результати роботи підприємства, аналітичною інформацією щодо сфери кадрового менеджменту тощо. При цьому, експертна складова групи може змінюватись у відповідності до специфіки певного типу кадрової політики підприємства: концепційного, декларативного чи результуючого.

Варто зазначити, що партисипативний підхід до формування кадрової політики вимагає суттєвих часових витрат. У випадку ж обмеженості часових ресурсів доцільним є використання колегіальної схеми формування кадрової політики підприємства. В цьому випадку керівник формулює задачу відповідним підлеглим, з'ясовує їх думку та пропозиції, при цьому не об'єднуючи їх в групу. Потім отримані пропозиції інтегруються та формулюється комплексний варіант кадрової політики [33;42].

Формування позицій декларативної кадрової політики підприємства вимагає зваженого підходу щодо визначення пріоритету того чи іншого кадрового заходу у взаємозв'язку з оцінкою його ресурсного забезпечення. При цьому під ресурсним забезпеченням розуміється сукупність факторів підтримки проведення нової політичної лінії в кадровій сфері, таких як: часові, фінансові, людські тощо.

Важливо відмітити, що у випадку використання колективних методів експертної оцінки раціональності рішень у сфері кадрової політики відбувається спільне обговорення в межах групи спеціалістів-експертів.

Даний підхід володіє рядом недоліків, що обумовлюється факторами впливу особистісного характеру (красномовство, емоціональність, авторитет тощо).

Основне коло питань, що має бути вирішене в процесі формування кадрової політики декларативного типу, визначається параметрами ресурсного забезпечення заходів, які мають достатньо високий ранг за шкалою важливості. Кожний захід декларативної кадрової політики має забезпечувати досягнення окремої її цілі (використання даної умови на практиці доцільне у випадку достатньо широкої декомпозиції цілі кадрової політики). В процесі оптимізації кадрової політики декларативного типу відбувається зміна цільової орієнтації окремих заходів.

У свою чергу, виходячи з наведених засад оптимізації декларативної кадрової політики підприємства, автор і пропонує визначати її результативність, яка є критерієм оцінки декларативної кадрової політики, що характеризує рівень відповідності її позицій аналогічним за змістом позиціям кадрової політики концепційного типу.

Іншим важливим критерієм оцінки, який визначає доцільність реалізації обраного курсу кадрової політики підприємства, є потенціал. Потенціал кадрової політики характеризує імовірність досягнення визначених цілей кадрової політики підприємства на основі проведення визначеного комплексу заходів кадрового менеджменту.

Високий рівень результативності та потенціалу кадрової політики є передумовою адекватності її результуючого типу. Разом з цим, важливо, що результуюча кадрова політика є уособленням впливу людського фактора на процес реалізації її декларативного типу. Тому в процесі впровадження визначених засад кадрової політики в життя їх характер може значно змінюватись, що в підсумку виявлятиметься у відхиленні параметрів отриманих результатів від очікуваних. Важливим в даному випадку є надання мікрополітичному впливу позитивних ознак та, відповідно, мінімізація негативних, що необхідно розцінювати як важливий елемент формування результуючої кадрової політики підприємства. При цьому

психологічна готовність персоналу до зміни курсу кадрової політики є головною передумовою ефективності даного процесу.

3.2 Удосконалення організації підбору та розстановки кадрів підприємства

Ефективний кадровий аудит є запорукою успішної діяльності підприємства. Організаційно-кадровий аудит – це оцінка відповідності структурного та кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку з метою підготовки і прийняття стратегічних рішень на перспективу. Оцінка здійснюється в трьох аспектах:

- кадрові процедури – кадрова політика організації;
- структура організації – співвідношення та ієрархія основних елементів, міра жорсткості, гнучкості організаційної конфігурації;
- кількісні та якісні характеристики персоналу.

Менеджер з персоналу, який проводить кадровий аудит, повинен чітко знати, які процеси і з якою ефективністю проводяться в організації. Основні кадрові процеси, напрями аудиту показані в табл. 3.2.

Організаційно-кадровий аудит повинен сприяти вирішенню питання ефективного формування й використання трудового потенціалу персоналу, його відповідності стратегії, створенню сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

Аудит кадрового стану і кадрового потенціалу дає змогу виявити:

- рівень кадрового забезпечення і потреб у персоналі;
- потреби в професійному розвитку;
- стиль управління;
- соціально-психологічний клімат;
- інноваційний потенціал;
- основні фактори супроти змін;

– розподіл персоналу в організації.

Таблиця 3.2 – Основні кадрові процеси та напрями аудиту на підприємстві

Основні кадрові процеси організації	Напрями аудиту
Планування людських ресурсів	Оцінка наявних ресурсів, цілей, умов і перспектив розвитку організації, майбутні потреби в персоналі
Набір персоналу	Інформація про потребу в персоналі, способи набору
Підбір персоналу	Оцінка результативності програми оцінюючих процедур. Аналіз змін кадрового потенціалу
Розробка системи стимулювання	Аналіз структури оплати праці, частки базової і преміальних ставок, наявність схем, диференціація виплат відповідно до ефективності, Оцінка відповідності принципів, структури оплати і пільг умовам ринку праці, продуктивності організації. Визначення ефективної системи
Адаптація персоналу	Опис процедур адаптації, оцінка їх ефективності (кількість звільнених працівників протягом року, конфлікти в підрозділах)
Розвиток персоналу	Аналіз цілей і форм навчання. Аналіз інформації з питань розвитку персоналу, системи оцінок ефективності навчання
Оцінка трудової діяльності	Оцінка атестації, періодичність її проведення, результатів і рішень, які за ними приймаються
Рух персоналу	Оцінка ефективності системи кадрового моніторингу
Підготовка управлінського персоналу	Аналіз і проектування управлінської діяльності в організації
Моніторинг соціально-психологічної ситуації та організація комунікації на підприємстві	Оцінка рівня соціальної напруги в організації. Діагностика організаційної культури, типу управлінської команди, оцінка рівня їх відповідності іншим елементам організації. Визначення потреб розвитку комунікації

Підбір кращих співробітників може бути вирішальним чинником для продовження ефективної роботи компанії.

Співробітники – це гарантія успіху компанії. Це скарб, який потрібно старанно шукати і всіляко оберігати. Але знайти хорошого співробітника – це лише половина успіху. Другою половиною є грамотне їх розставляння.

Розстановка персоналу має на увазі дотримання визначених для даних умов пропорцій по кваліфікації, соціальній активності, полу. У інструкціях

по розстановці кадрів мають бути зафіксовані також і соціально-психологічні аспекти сумісності співробітників.

Основне завдання розстановки персоналу полягає у вирішенні проблеми оптимального розміщення персоналу залежно від виконуваної роботи. При рішенні цієї задачі слід враховувати придатність працівника до виконання певних видів робіт, а для визначення такої придатності необхідно, з одного боку, встановити вимоги, що пред'являються до конкретної роботи, а з іншої – взяти до уваги особисті якості працівників.

Таким чином, метою раціональної розстановки кадрів є розподіл працівників по робочих місцях, при якому невідповідність між особистими якостями людини і вимогами, що пред'являються, до виконуваної ним роботи є мінімальним без надмірної або недостатньої завантаженості.

Для вирішення проблеми розстановки працівників на підприємстві використовують профільний метод, який успішно використовується в країнах з ринковою економікою [48].

Вживання профільного методу вимагає аналітичного відбору вимог, що пред'являються, і особистих якостей працівника, який дозволяє безпосередньо порівнювати їх один з одним.

Основу профільного методу складає каталог характеристик – вимог, що пред'являються до людини залежно від виконуваної ним роботи, а також з врахуванням кількісних характеристик робочих місць. Характеристики (показники) мають бути описані і розділені на певну кількість категорій. Кожен рівень вимог відноситься до якого-небудь показника і має бути також охарактеризований. Кожному рівню вимог відповідає певний рівень якостей працівника.

Каталог характеристик надає можливість врахувати вимоги, обумовлені особливостями роботи на конкретному робочому місці, а також якості працівників і змалювати їх графічно.

Каталог характеристик надає можливість врахувати вимоги.

Порівняння рівня вимог, обумовлених конкретною роботою, і рівня якостей працівника, що виконує цю роботу, дозволяє зробити висновок про придатність тієї або іншої людини до даної роботи або про необхідність привести їх у відповідність один з одним.

В результаті аналізу даних відбираються основні показники, що впливають на підбір і розставляння кадрів. У табл. 3.3 приведені показники, що впливають на підбір і розставляння кадрів на прикладі управлінського персоналу.

Таблиця 3.3 – Каталог показників, що впливають на підбір і розстановку кадрів на підприємстві

№ п/п	Найменування категорій показників	Найменування (шифр) показників	Оцінка ступеня відповідності працівника вимогам робочого місця	
			Показники, по яких працівник не відповідає посаді	Показники, по яких працівник відповідає посаді
1	Рівень кваліфікації	1.1., 1.2., 1.3.	1.1.	2.3., 1.3.
2	Ділові якості	2.1., 2.2., 2.3., 2.4.	2.1, 2.2.	2.3., 2.4.
3	Працездатність	3.1., 3.2., 3.3., 3.4., 3.5.	3.1.	3.2., 3.3., 3.4., 3.5.
4	Якість виконуваної роботи	4.1., 4.2., 4.3., 4.4.	4.1.	4.2., 4.3., 4.4.
5	Стиль і методи роботи	5.1., 5.2, 5.3., 5.4., 5.5.	5.1.	5.2, 5.3., 5.4., 5.5.
6	Аналітичні здібності	6.1., 6.2., 6.3., 6.4.	6.1., 6.2.	6.3., 6.4.
7	Участь в інноваційній діяльності	7.1., 7.2., 7.3, 7.4.	7.1.	7.2., 7.3, 7.4.
8	Дисциплінованість	8.1., 8.2., 8.3.	8.1.	8.2., 8.3.
9	Психологічна сумісність	9.1., 9.2., 9.3.	9.1.	9.2., 9.3.

При заповненні табл. 3.3 ми використовуємо наступний перелік показників:

1. Показники рівня кваліфікації:
 - 1.1 кваліфікація працівника не відповідає вимогам посади, працівник не виконує належним чином своїх посадових обов'язків;

1.2 кваліфікація працівника не відповідає вимогам посади, але працівник має достатній досвід роботи і постійно працює над підвищенням рівня знань;

1.3 кваліфікація працівника відповідає вимогам посади.

2. Показники ділових якостей:

2.1 працівник не виконує багато посадових обов'язків;

2.2 працівник не виконує деякі (окремі) посадові обов'язки;

2.3 працівник повністю виконує передбачені посадовою інструкцією обов'язку;

2.4 працівник повністю виконує передбачені посадовою інструкцією обов'язку і постійно виконує роботи, що входять в круг посадових обов'язків інших працівників в період їх тимчасової відсутності на роботі (відпуск, хвороба, по вакантній посаді).

3. Показники працездатності:

3.1 працівник недостатньо працелюбний;

3.2 працівник працелюбний, але працює безініціативно;

3.3 працівник працелюбний, але недостатньо ініціативний;

3.4 працівник досить працелюбний і ініціативний;

3.5 працівник в праці проявляє самовідданість, високу ініціативу.

4. Показники якості виконуваної роботи:

4.1 виконувані працівником документи потребують серйозного доопрацювання старшого за посадою, він систематично допускає дефекти і помилки, які ведуть до зриву термінів виконання робіт, браку в роботі;

4.2 виконувані працівником документи можна прийняти за основу, але вони ще потребують доопрацювання старшого за посадою; допускає незначні дефекти і помилки, що зазвичай не ваблять зриву термінів виконання робіт, браку в роботі;

4.3 виконувані працівником документи в основному відповідають вимогам, в додатковому доопрацюванні старшого за посадою, як правило, не

мають потреби, він добре виконує передбачені посадовою інструкцією обов'язку;

4.4 виконувані працівником документи відповідають вимогам, в додатковому доопрацюванні старшого за посадою не мають потреби, він чітко виконує передбачені посадовою інструкцією обов'язку.

5. Показники стилю і методів роботи:

5.1 співробітник не працює над вдосконаленням стилю і методів в роботі, неправильно сприймає критику в його адресу, не робить належних висновків з критичних зауважень, не працює над усуненням недоліків в роботі або допускає затиск об'єктивної критики;

5.2 співробітник недостатньо працює над вдосконаленням стилю і методів в роботі, інколи не робить належних висновків з критичних зауважень в його адресу або не усуває свої недоліки в роботі;

5.3 працівник самокритичний, робить правильні висновки з критики і активно працює над усуненням недоліків, вдало будує взаємини в роботі;

5.4 працівник самокритичний, робить правильно висновки з критики і активно працює над усуненням недоліків в роботі, правильно будує взаємини в роботі, непримиренний до недоліків, активно і принципово виступає з їх критикою, вносить конкретні пропозиції по їх ліквідації;

5.5 працівник робить правильні висновки з критики і активно працює над усуненням недоліків в роботі, правильно будує взаємини в роботі, непримиренний до недоліків, активно і принципово виступає з їх критикою, вносить конкретні пропозиції по їх ліквідації, з високою відповідальністю відноситься до дорученої роботи, систематично проявляє діловитість і бажання виконати роботу щонайкраще, уміє генерувати ідеї і добиватися їх втілення в життя, створює найбільш сприятливі умови для творчої і високопродуктивної роботи.

6. Показники, що характеризують аналітичні здібності:

6.1 працівник не проявляє здібності до аналізу діяльності підрозділу (організації);

6.2 працівник аналізує діяльність підрозділу (організації) в межах функцій, визначених посадовими обов'язками, але цей аналіз не носить системного характеру, не дозволяє на його основі розробляти заходу щодо розвитку виробництва і управління;

6.3 працівник аналізує діяльність підрозділу (організації) в межах функцій, визначених посадовими обов'язками, розробляє і вносить конкретні пропозиції по поліпшенню діяльності організації;

6.4 працівник аналізує діяльність підрозділу (організації) не лише в межах функцій структурного підрозділу, але і організації в цілому.

7. Показники участі в інноваційній діяльності:

7.1 працівник не приймає участі у вдосконаленні виробництва і управління підрозділом (організації);

7.2 працівник бере участь у вдосконаленні виробництва і управління, має творчий план і активно працює над ним, вносить раціоналізаторські пропозиції або представляє закінчені розробкою творчі теми, актуальні для організації;

7.3 працівник бере участь у вдосконаленні виробництва і управління, має творчий план і активно працює над ним, вносить раціоналізаторські пропозиції або представляє закінчені розробкою творчі теми, актуальні для організації, бере активну участь у впровадженні у виробництво раціоналізаторських пропозицій або творчих розробок;

7.4 працівник бере участь у вдосконаленні виробництва і управління, має творчий план і активно працює над ним, вносить раціоналізаторські пропозиції або представляє закінчені розробкою творчі теми, актуальні для підприємства. Бере активну участь у впровадженні у виробництво внесених раціоналізаторських пропозицій або творчих розробок, при цьому впровадження раціоналізаторських пропозицій, творчих розробок або винаходів приносить прибуток організації.

8. Показники дисциплінованості:

8.1 працівник систематично допускає порушення трудовою або технологічною, або виконавської дисципліни;

8.2 працівник інколи допускає порушення трудовою або технологічною, або виконавської дисципліни;

8.3 працівник дисциплінований.

9. Показники психологічної сумісності з колективом:

9.1 працівник психологічно з колективом несумісний, неправильно будує взаємовідношення із співробітниками організації, внаслідок чого вносить нервозність в робітничі відношення, відволікає своє і інших працівників робочий час на вирішення питань, які в нормальній діловій обстановці виникати не повинні;

9.2 працівник психологічно з колективом сумісний, але допускає окремі випадки неправильних взаємин в роботі, що зазвичай не веде до відвернення його і інших працівників робочого часу для вирішення виниклих в результаті неправильних взаємин питань;

9.3 психологічно з колективом сумісний, правильно будує взаємини в роботі.

Дані таблиці можуть бути доповнені вказівкою на їх значущість при виконанні конкретної роботи. З цією метою при аналізі доцільно додатково ввести так звані пріоритетні цифри:

- пріоритетна цифра 0 – показник не відповідає вимогам даного робочого місця, посаді;

- пріоритетна цифра 1 – виконання вимоги у вказаному обсязі є мінімально необхідним;

- пріоритетна цифра 2 – виконання вимоги у вказаному обсязі є бажаним;

- пріоритетна цифра 3 – виконання вимоги у вказаному обсязі є обов'язковим;

- пріоритетна цифра 4 – виконання вимоги у вказаному обсязі є настійно необхідним.

Результати діяльності підприємства залежать кінець кінцем від того, наскільки працівники відповідають займаним робочим місцям, а робочі місця – працівникам. Таким чином, вживання профільного методу дозволяє безпосередньо порівнювати вимоги, що пред'являються, і особисті якості працівників один з одним.

Підбір і розстановка персоналу в організації, будучи безпосереднім вираженням розділення і кооперації праці, створює виробничий колектив. При його формуванні необхідно мати на увазі не лише професійні, ділові і особисті якості кожного члена, але і ефект їх поєднання – так звану психологічну сумісність, яка допомагає людям швидко і успішно спрацьовувати один з одним, що породжує задоволеність своєю роботою і веде до зростання продуктивності праці [27].

Важливою умовою формування трудового колективу є дотримання співвідношення кадрових і молодих працівників. Формування колективу з людей одного віку сприяє прояву тенденції замикання його на користь свого віку. Колектив же, що складається з різних віків, дає різних типів захоплень, стає життєздатнішим. Молодші піддаються впливу старших, наслідують їм; старші допомагають молодшій в оволодінні професійною майстерністю.

Правильний підбір і розставляння кадрів передбачає, щоб кожному працівникові доручалася робота, відповідна рівню його знань і практичному досвіду. Тому, розподіляючи людей по робочих місцях, необхідно прагнути до того, щоб складність виконуваних робіт мала мінімальні відхилення і відповідала кваліфікації виконавця. Не можна допускати, щоб розряд роботи був нижчий за розряд робітника. Важливим засобом рішення цієї задачі є тарифно-кваліфікаційні довідники. Їх вживання дозволяє уникнути невиправданого різнобою при встановленні професійно-кваліфікаційного розподілу праці на однакових виробництвах і при виконанні аналогічних робіт.

3.3 Оптимізація мотивації персоналу як засобу збереження кадрового потенціалу підприємства

Стимулювання праці є дуже важливою основою мотивації трудової активності будь-якого персоналу, що несе в собі будь-яке матеріальне та нематеріальне навантаження на персонал, що в свою чергу дозволяє реалізовувати працівникові себе як індивіда і працівника водночас.

Відсутність або слабка мотивація персоналу призводить до серйозних часових витрат, фінансових проблем, які можуть викликати зниження конкурентоспроможності, а іноді й банкрутства компанії. Класична школа менеджменту вчить, що необхідними умовами для забезпечення успіху компанії є добре сформована постановка цілей компанії, чітке її представлення кожному працівнику, мотивація персоналу на основі оцінки внеску кожного співробітника досягнення цілей. Тільки знаючи, що спонукає людину до роботи, які мотиви лежать в основі її роботи, можна розробити ефективну систему форм і методів управління своєю поведінкою. Отже, ефективність мотивації персоналу компанії безпосередньо залежить від її успішного існування [42].

Мотивація працівників відбувається відповідно до потреб підприємства чи організації і працівників у ній залежно від необхідності, яка є обумовленою навколишнім середовищем.

Основна задача підприємства чи організації в цьому напрямку роботи – це побудування дієвої мотиваційної системи, котра зобов'язана орієнтуватися на пріоритет стратегічних задач підприємства, таких як формування та зміцнення стратегічного потенціалу товариства за допомогою додаткових інвестиційних ресурсів, розвиток стратегічних маркетингових досліджень, впровадження програм підвищення кваліфікації кадрів та професійного навчання персоналу підприємства.

Концепція «стимулюючої праці» в соціологічній літературі використовується як у широкому, так і в вузькому сенсі. У широкому

значенні цього терміна вона охоплює всі, що використовуються в управлінні, методи мотивації, впливу, винагороди, зокрема адміністративні, економічні (матеріальні), соціальні та регуляторні. Адміністративні методи стимулювання праці впливають на індивіда, групу за допомогою наказів, завдань тощо. Саме такі методи, коли необхідний суб'єкт управління трудовою поведінкою, результат досягається за рахунок того, що для суб'єкта роботи збитки від можливих санкцій за невиконання перевищують вартість завдання [45].

Економічне, матеріальне стимулювання праці визначає внесення в хід мотивування вартісних важелів притягнення персоналу до праці, тобто здійснити безпосередній економічний вплив на мотивацію праці, забезпечення власної і колективної зацікавленості суб'єктів праці в матеріальному заохоченні. Тут застосовуються як прямі (зарплата, премії, доходи від прибутку та ін.), так і опосередковані (ціни, податки, кредити) важелі регулювання трудової поведінки [45;46].

Мотивація праці є однією з проблем, чиї рішення завжди приділяли велику увагу світовій практиці. Вітчизняна теорія і практика мотивації праці, як правило, зводяться до заробітної плати на основі фіксованих ставок і офіційних зарплат і неефективні. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідно використовувати досвід, накопичений вже світовою практикою [30].

Система нематеріального і матеріального стимулювання праці передбачає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності робітників і, як наслідок, підвищення ефективності праці, її якості. Але в той же час працівник повинен знати, які вимоги пред'являються йому, яку винагороду він отримає в їх стійкій прихильності, які санкції підуть у разі їх порушення. Тому система стимулів повинна базуватися на певній базі (нормативний рівень трудової діяльності) [50].

Матеріальні стимули впроваджуються за допомогою ряду каналів: системи оплати праці, системи диференційованого обліку видів і

продуктивності праці, системи реалізації грошей, отриманих за роботу (розвиток сфери зайнятості отриманого трудового доходу). До додаткових стимулів, практично також матеріальних, відносять світову практику (про це свідчить політика фірм у країнах з розвиненою ринковою економікою): оплата компанією транспортних витрат, субсидії на харчування, допомога у виплаті витрат на освіту, оплата витрат на охорону здоров'я компанії, поїздки туристичного характеру на вихідні та у святкові дні, витрати роботодавця на страхування життя працівників та їх утриманців, страхування від нещасного випадку тощо [50].

Нематеріальні стимули ґрунтуються на моральних цінностях людини, усвідомленні працівником його роботи як боргу перед суспільством, цінності та корисності цієї роботи. До цієї категорії відносяться також мотиваційні мотиви, пов'язані з творчим насиченням і змістом праці, його відносно сприятливі умови, відносини в робочій команді, відносини між працівником і його керівником, можливість професійного розвитку, самовдосконалення і самовираження.

Сам факт приєднання до працівника у трудових відносинах означає, що він повинен виконувати певний спектр обов'язків за заздалегідь визначену винагороду. У цій ситуації немає місця для стимулювання. Ось сфера контрольованої діяльності, в якій працюють мотиви, пов'язані зі страхом покарання за невиконання вимог. Такі покарання, пов'язані з втратою матеріальних благ, можуть бути не менше двох: часткова оплата передбаченої винагороди або розрив трудових відносин [53].

Однак межа між контрольованою та мотивованою поведінкою є умовною та мобільною, оскільки працівник з сильною мотивацією роботи має самодисципліну, звичку вірно виконувати вимоги та розглядати їх як власні норми поведінки.

В організаціях стимулювання праці виражається в соціальному захисті персоналу:

1. Особистий план піднесення для працівників, що вводить тренінги, семінари та інші засоби піднесення.

2. Перегляд заробітної плати узгоджено з особистими наслідками роботи, щорічний бонус за підрахунками роботи.

3. Страхування від негарних інцидентів, добровільне медичне страхування, страхування виїжджаючих за кордон, дитяча медична страховка.

4. Перспектива професійного розвитку на підприємствах.

Основні завдання мотивації праці - формування у кожного співробітника розуміння сутності та значення мотивації в процесі праці; підготовка персоналу та управлінського персоналу для психологічних основ спілкування в компанії; формування кожного керівника демократичних підходів до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації [60].

Ефективне управління мотивацією праці передбачає виконання як загальних управлінських функцій: планування, організація, стимулювання, координація, облік і контроль, а також конкретні управлінські функції, такі як аналіз існуючої системи мотивації праці персоналу, формування стратегії, цілей і принципів. організаційної політики у сфері мотивації та стимулювання персоналу, планування змісту та структури системи мотивації праці, розвитку форм мотивації та стимулювання праці, управління матеріальною та нематеріальною винагородою, систем і людських ресурсів, мотивації і стимулювання персоналу, підтримання і моніторингу системи мотивації і стимулювання зайнятості персоналу [62].

Особливо актуальним для управління мотивацією персоналу є вирішення проблем координації, узгодження потреб, мотивів і цілей працівників і підприємства в цілому, виявлення і вирішення виникаючих суперечностей між цілями і потребами працівників і підприємств. А це, у свою чергу, вимагає постійного самовдосконалення, систематичного підвищення кваліфікаційного рівня, відповідальності, рішучості,

ініціативності, творчої діяльності в умовах жорсткого регулювання робочого часу. Важливо також підкреслити, що для того, щоб система мотивації була ефективною, необхідно постійно стежити за виконанням заходів мотивації праці [47].

Ефективність процесу мотивації на підприємстві повинна визначатися ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, у свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін [48].

У системі управління персоналом компанії з точки зору змін і актуалізації людського потенціалу велике значення має приділятися лояльності персоналу. Лояльність персоналу виникає тоді, коли загальні цілі та інтереси організації не зникають, коли вони перетворюють групу людей в організацію в команду, коли мотивуючим фактором є не тільки рівень заробітної плати, а й аспект задоволеності персоналу робочий процес.

Будь-яка компанія, яка хоче вижити в довгостроковій перспективі, повинна піклуватися про лояльність свого персоналу. Така необхідність обумовлена, по-перше, тим, що така якість працівників є умовою формування в них високої професійної мотивації, що, у свою чергу, відбивається на всіх аспектах діяльності. Тільки віддані працівники своєї організації, які прагнуть до її цілей, готові віддати свої здібності без рівноваги, всі свої сили для досягнення перемоги над конкурентами. Здатність правильно керувати лояльністю персоналу стає важливим фактором успіху всього підприємства в руках сучасного керівника [55; 56].

Для управління лояльністю персоналу, система, яка пропонується, забезпечує послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розвиток програм по підвищенню лояльності співробітників, контроль за виконання програм, що працюють на промисловому підприємстві, орієнтовані на довгострокову перспективу.

Ця система управління лояльністю на підприємстві дозволяє створити високий рівень єдності трудового колективу, а також достатнє взаємне

знання керівників і підлеглих з усіх важливих питань, пов'язаних із забезпеченням безперервності технологічного процесу промислового підприємства. Бажаний тип (рівень) лояльності для підприємств визначається його цілями.

Для оцінки існуючого статусу рівнів лояльності персоналу та визначення «сфери ризику» персоналу пропонується провести анонімне опитування персоналу підприємства за допомогою методу «Smart Satisfaction Monitoring» (SSM), адаптованого для промислових підприємств. Анкета «Моніторинг розумного задоволення» надасть точну та достовірну інформацію про рівень задоволеності та лояльності персоналу у 6 ключових факторах:

1. Взаємини з колективом та адміністрацією.
2. Зміст і характер діяльності.
3. Оклад та пільги.
4. Навчання і розвиток.
5. Зміни та інновації.
6. Цінності та культура компанії.

Під час опитування учасники повинні будуть оцінити ступінь значущості кожного фактора у своїй роботі та ступінь задоволеності нею. Рівень лояльності персоналу підприємств оцінюється окремо. Результати дозволяють групувати оцінені фактори на чотири категорії:

- Зона «Не вирішальні фактори».
- Зона «Найліпший баланс».
- Зона «Потенційний ризик».
- Зона «Швидких дій».

Результатом оцінки рівня лояльності персоналу є виявлення «вузьких місць», так званих «районів ризику» (районів, в яких персонал відчуває дискомфорт). Це можуть бути організаційні проблеми, і тоді вони будуть вказані різними співробітниками підприємства або будь-якої служби, а також особистими проблемами окремого працівника.

Висновки до розділу 3

Кадрова політика підприємства – це генеральний напрям кадрової роботи підприємства, система принципів, методів, форм і організаційного механізму визначення цілей і завдань для створення, збереження і розвитку кадрового потенціалу; ціннісні орієнтири, процедури, способи оцінки персоналу, необхідні для досягнення довгострокових стратегічних цілей розвитку організації та реалізації її місії розвитку економіки.

Тобто, кадрова політика в умовах сьогодення для підприємства – це продовження місії та стратегічних цілей підприємства, орієнтована на конкретні результати діяльності та перспективи загального розвитку. До кадрової політики сучасного підприємства висуваються підвищені вимоги практичності, гнучкості та адаптивності до внутрішніх факторів (стиль керівництва організації, внутрішньо-організаційна культура, цілі та місія підприємства) та зовнішнього середовища (розвиток економіки країни та ринку праці, зміни законодавства, особливості здійснення діяльності в умовах кризи та інші).

Метою кадрової політики є забезпечення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання ресурсів персоналу, своєчасне забезпечення підрозділів компанії кваліфікованими співробітниками, створення умов для ефективного використання та розвитку.

Ефективність будь-якого організаційного процесу, який здійснюється і регулюється людьми, залежить в значній мірі від того, як працівники виконують свої функції. У той же час мотивація і стимулювання праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом. І це не випадково, тому що ефективність роботи будь-якої компанії залежить від ефективності роботи виконавців.

ВИСНОВКИ

Кадрова безпека підприємства є одним із найважливіших складників економічної безпеки підприємства, тому від того, наскільки ефективно вирішуються питання, пов'язані з нею, й залежить безпека підприємства у цілому. Кадрова безпека займає домінуюче положення по відношенню до інших елементів системи безпеки підприємства, оскільки вона працює з персоналом, кадрами, а вони в будь-якому з елементів є первинними.

Кадрова безпека – це процес запобігання негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків і загроз, пов'язаних із персоналом, його інтелектуальним потенціалом і трудовими відносинами у цілому.

У зв'язку з комплексністю, різноманітністю і складністю завдань забезпечення кадрової безпеки доцільно розглядати їх в розрізі наступних рівнів:

1. Стратегічний рівень. Полягає в ліквідації протиріч або їх локалізацію і послаблення. Цей рівень характеризується виробленням системоформуючих рішень, що знаходять відображення в стратегіях, перспективних програмах забезпечення кадрової безпеки. Забезпечення соціальної відповідальності підприємства.

2. Тактичний рівень. Полягає в вирішенні завдань, що пов'язані з ліквідацією конкретних видів загроз або запобіганню їх впливу. Включає комплекс превентивних заходів.

3. Оперативний рівень. На ньому забезпечення кадрової безпеки має знаходити свій відображення у ліквідації наслідків загроз і негативних впливів, відшкодуванні збитків; містить комплекс оперативних заходів забезпечення безпеки.

Основними елементами забезпечення кадрової безпеки є: встановлення стратегічних пріоритетів щодо кадрової безпеки в цілому і за складовими; моніторинг стану кадрової безпеки; визначення конкретних заходів по

збереженню або зміні параметрів кадрової безпеки на основі застосування науково обґрунтованих методів загалом і окремих її аспектів; реалізація заходів по забезпеченню кадрової безпеки.

В процесі аналізу результатів господарської діяльності підприємства ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» було визначено динаміку показників виробничо-господарської діяльності підприємства, проведено горизонтальний та вертикальний аналіз активів та фінансових ресурсів, поглиблений аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємства, досліджено динаміку руху грошових коштів, проаналізовано показники ділової активності підприємства, ліквідності, фінансової стійкості.

Проведений аналіз результатів господарської діяльності підприємства дозволяє виділити таке:

- показники чистого доходу від реалізації продукції і собівартості реалізованої продукції у 2019 р. порівняно з 2017 р. збільшились на 22,3% та 39,8% відповідно та у 2019 р. порівняно з 2018 р. – на 9,1% та 20,4% відповідно. Оскільки темпи зростання собівартості продукції перевищили темпи зростання чистого доходу від реалізації продукції, то показник валового прибутку у 2019 р. порівняно з 2017 р. зріс на 5,3% , у 2019 р. порівняно з 2018 р. зменшився на 2,8%. Фінансовий результат від операційної діяльності у 2019 р. становить прибуток у розмірі 8000404 тис. грн., що на 18,9% менше 2017 р. і на 17,6% менше 2018 р. Чистий прибуток підприємство має у 2019 р. – 7994978 тис. грн., що на 2,6% більше 2017 р. і на 2,6% менше 2018 р. Це відбулось внаслідок перевищення фінансових витрат над фінансовими доходами підприємства;

- у структурі фінансових ресурсів підприємства найбільшу питому вагу займає власний капітал – 61,61% у 2019 р., найменшу – довгострокові зобов'язання – 5,3%. У структурі власного капіталу найбільшу долю займає нерозподілений прибуток (49,13% у 2019 р.), частка якого має тенденцію до збільшення;

- підприємство має рентабельність за основними показниками

господарської діяльності за період, що досліджується. Проте, показники рентабельності інвестиційної діяльності, рентабельності фінансової діяльності, рентабельності звичайної діяльності мають від’ємне значення;

– підприємство ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» стабільно формує доходи тільки в процесі операційної діяльності. Так, у 2019 р. цей показник склав 3040445 тис. грн., що на 141226 тис. грн. більше 2017 р., але на 1832652 тис. грн. менше 2018 р. Доходи від іншої операційної діяльності мають тенденцію до збільшення. У 2019 р. цей показник склав 549219 тис. грн., що на 227084 тис. грн. більше 2017 р., і на 13773 тис. грн. більше показника 2018 р. За результатами від фінансової та інвестиційної діяльності підприємство має збитки за весь період, що аналізується. Збиток від інвестиційної діяльності має тенденцію до поступово збільшення і у 2019 р. склав 4022996 тис. грн. Від фінансової діяльності підприємство має дохід у 2019 р. у розмірі 384610 тис. грн.;

– у 2019 р. порівняно з попередніми роками збільшилась величина всіх видів витрат, крім собівартості реалізованої продукції. Цей показник має таку тенденцію: у 2019 р. порівняно з 2017 р. зменшився на 10,6%, порівняно з 2018 р. – на 5,3%. Незначний темп приросту має показник витрат від фінансової діяльності. Його величина у 2019 р. склала 1647077 тис. грн., що на 12% більше 2017 р. і на 28,7 % менше 2018 р. Загальна величина витрат склала у 2019 р. 42545184 тис. грн., що на 79,4% більше 2017 р. (23711935 тис. грн.), на 37,6% більше 2018 р. (30915625 тис. грн.);

– коефіцієнт автономії має значення в межах нормативного – 0,50 у 2017 р., 0,54 у 2018 р., 0,62 – 2019 р. Коефіцієнт концентрації залученого капіталу також не перевищує нормативне значення – 0,50 у 2017 р., 0,46 – у 2018 р., 0,38 – у 2019 р. Отримані значення показників автономії і концентрації залученого капіталу свідчать про те, що дане підприємство не має високої залежності від зовнішніх джерел фінансування, тобто має можливість працювати на власному капіталі, а не здійснювати залучення позикового капіталу. Коефіцієнт фінансового ризику означає, скільки

позикових коштів припадає на одну гривню власних коштів, вкладених в активи підприємства. У 2017 р. на одну гривню власних коштів припадало 0,99 грн. позикових, у 2018 р. – 0,84 грн., у 2019 р. – 0,62 грн. Зниження цього показника в динаміці свідчить про певне зменшення залежності підприємства від інвесторів і кредиторів, проте перевищення фактичного значення нормативного має викликати сумніви щодо фінансової стійкості підприємства. Коефіцієнт довгострокового залучення позикових коштів свідчить про незначну залежність підприємства від зовнішніх джерел фінансування і становить у 2017 р. – 0,08, у 2018 р. – 0,06, у 2019 р. – 0,08, при нормативному значенні 0,4;

– на підприємстві ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» спостерігається позитивна тенденція руху трудових ресурсів. Так, коефіцієнт плинності персоналу складає 7,1% у 2019 р., що на 4,2% менше, ніж у 2018 р. Коефіцієнт загального обороту робочої сили залишається в межах 15% з незначними коливаннями. Коефіцієнт прийому працівників випереджає коефіцієнт звільнення. Доля працівників, що знаходяться в обліковому складі стабільно висока і становить 92,7% у 2019 р.;

– продуктивність праці як працівників, так і робочих за досліджуваний період збільшилась – з 3665,9 тис. грн. у 2017 р. до 4490,3 тис. грн. у 2019 р. (працівників) і з 5329,0 тис. грн. до 6359,8 тис. грн. відповідно (робітників), що позитивно позначилось на обсягах чистого доходу від реалізації, який також збільшився.

Зазначено, що кадрова політика підприємства – це генеральний напрям кадрової роботи підприємства, система принципів, методів, форм і організаційного механізму визначення цілей і завдань для створення, збереження і розвитку кадрового потенціалу; ціннісні орієнтири, процедури, способи оцінки персоналу, необхідні для досягнення довгострокових стратегічних цілей розвитку організації та реалізації її місії розвитку економіки.

Тобто, кадрова політика в умовах сьогодення для підприємства – це продовження місії та стратегічних цілей підприємства, орієнтована на конкретні результати діяльності та перспективи загального розвитку. До кадрової політики сучасного підприємства висувуються підвищені вимоги практичності, гнучкості та адаптивності до внутрішніх факторів (стиль керівництва організації, внутрішньо-організаційна культура, цілі та місія підприємства) та зовнішнього середовища (розвиток економіки країни та ринку праці, зміни законодавства, особливості здійснення діяльності в умовах кризи та інші).

Метою кадрової політики є забезпечення балансу між економічною та соціальною ефективністю використання ресурсів персоналу, своєчасне забезпечення підрозділів компанії кваліфікованими співробітниками, створення умов для ефективного використання та розвитку.

Ефективність будь-якого організаційного процесу, який здійснюється і регулюється людьми, залежить в значній мірі від того, як працівники виконують свої функції. У той же час мотивація і стимулювання праці є вирішальним фактором в управлінні персоналом. І це не випадково, тому що ефективність роботи будь-якої компанії залежить від ефективності роботи виконавців.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Базилінська О.Я. Фінансовий аналіз : теорія та практика : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2009. 328с.
3. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2011. Том 7. №2. С. 123-132.
4. Бердар М. М. Фінанси підприємств : навч. посіб. К. : 2012. 464 с.
5. Богдан Ю.М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. Луганськ, 2011. № 1 (23). С. 181-185.
6. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей. К. : Знання – Прес, 2011. 314 с.
7. Богиня Д. П., Шевченко А. Ф. Ефективність праці в ринковій економіці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 4. С. 3-6.
8. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2012. 440 с.
9. Гавкалова Н.М., Бушман Т.С. Методичний підхід щодо визначення рівня формування та забезпечення кадрової безпеки підприємства. *Проблеми економіки*. Київ, 2016. №4. С. 107-113.
10. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства : навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2012. 488 с.
11. Гончаров А. Б. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2004 р. 240 с.
12. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2013. № 2. С. 33-37.

13. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства : Наук. вид. Харків : ХНЕУ, 2011. 192 с.
14. Грідчина М. В. Управління фінансами акціонерних товариств. Київ : А.С.К., 2015. 384 с.
15. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. Житомир, 2013. № 1(47). С. 30-35.
16. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління*. Львів, 2018. Том 11. С. 102-118.
17. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. К. : Знання, 2010. 407 с.
18. Єременко А.О., Журавель М.Ю., Полозова Т.В. Якісна система управління персоналом як запорука кадрової безпеки підприємства. 16-й міжнародний молодіжний форум «Радіoeлектроніка і молодь в ХХІ ст.» Харків : ХНУРЕ, 2012. 214 с.
19. Жидецька Х. В. До питань формування системи показників для визначення рівня соціально-трудової безпеки підприємства. *Наукові записки Української академії друкарства. Серія: Економічні науки*. Київ, 2015. № 1 (50). С. 86-95.
20. Іванілов О. С. Економіка підприємства : підруч. К. : Центр учбової літератури, 2012. 728 с.
21. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами : монографія ; за ред. проф. В.С. Сідака, проф. І.П. Мігус. Черкаси : Маклаут, 2012. 258 с.
22. Кірейцев Г. Г. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. 2-е вид., перероб. та доп. Київ : ЦУЛ, 2002. 496 с.
23. Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом. *Економіст*. 2010. № 9. С. 32-36.

24. Коваленко Л. О., Ремньова Л. М. Фінансовий менеджмент : навч. посіб. 3-тє вид., випр. і допов. Київ : Знання, 2008. 483 с.
25. Ковальов А.І., Привалов В.П. Аналіз фінансового стану підприємства : навч. посіб. Київ : «Центр економіки і маркетингу», 2010. 188 с.
26. Козаченко Г. В., Ілляшенко О. В. Механізм управління у системі економічної безпеки підприємства: призначення, зміст та структура. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький, 2014. № 3. С. 25-28.
27. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. К. : КНЕУ, 2010. 251с.
28. Коробов М.Я. Фінанси промислових підприємств : підручник. Київ : «Либідь», 2010. 160 с.
29. Круш П.В., Клименко О.В., Подвігіна В.І. Фінансово-економічні результати діяльності підприємства : собівартість, прибуток : навч. посіб. К. : НТУУ «КПІ», 2012. 488 с.
30. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Львів : Новий світ-2000, 2010. 248 с.
31. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : «Атіка», 2011. 304 с.
32. Мехеда Н.Г., Маджула А. Планування соціальної безпеки на підприємстві. *Вісник Черкаського національного університету ім. Б. Хмельницького*. Черкаси, 2010. № 1. 85 с.
33. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. *Фінансовий простір*. Черкаси, 2012. № 2 (6). С. С. 38-45.
34. Мігус І. П., Черненко С.А. Сучасні методики оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності. *Ефективна економіка*. 2013. № 4. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua>.
35. Мойсеєнко І.П., Марченко О.М. Управління фінансово-економічною безпекою підприємства : навч. посіб. Львів, 2011. 380 с.

36. Момот Т. В., Чжан Х. Ю. Визначення індикаторів кадрової безпеки в складі фінансово-економічної безпеки. *Бізнес-Інформ*. 2015. № 8. С. 266-271.
37. Назарова Г. В., Лобазов С. М. Удосконалення методики розрахунку інтегрального індексу кадрової безпеки підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 1 (17). С. 134-139.
38. Назарова Г.О. Передумови створення системи кадрової безпеки підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль, 2010. Вип.15. С. 34-37.
39. Новик І. В. Проблеми забезпечення та напрями аналізу кадрової безпеки підприємства. *Наукові записки*. 2014. № 4 (49). С. 130-134.
40. Обліково-аналітичне забезпечення в умовах управління фінансово-економічною безпекою підприємства : монографія / В.В. Немченко, Ф.А. Трішин, Л.В. Іванченкова, Н.М. Купріна, Г.О. Ткачук та ін. ; за заг. ред. д. е. н., проф. В.В. Немченко. Одеса : Фенікс, 2015. 360 с. С. 31-45.
41. Озерчук Н., Сороківська О. Особливості формування кадрової політики підприємства з використанням аутсорсингу. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2012. Вип. 2(7). С. 155-162.
42. Павловська Н., Спасенко Ю. Основні складові кадрової політики підприємства. *Довідник кадровика*. 2012. № 2. С. 88-92.
43. Панченко В.А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2018. Вип. 21. С. 53-60.
44. Погорелова Т. А. Поліпшення кадрового забезпечення в сучасних умовах функціонування підприємства. Результати конференції «Оптимум – 2014». – URL : <http://www.kpi.kharkov.ua/archive/conferences/Оптимум/2014> (дата звернення: 15.10.2020).
45. Пріб К. А., Патики Н. І. Діагностика в системі управління : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2016. 432 с.

46. Проблеми управління економічною безпекою суб'єктів господарювання : монографія / О.А. Кириченко, М.П. Денисенко, В.С. Сідак та ін. ; за заг. ред. О.А. Кириченка. Київ : Університет економіки та права «КРОК», 2010. 412 с.

47. Семенов А.Г., Шарко А.І. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. Донецьк, 2010. №1. С. 93-97.

48. Система економічної безпеки: держава, регіон, підприємство : монографія : у 3-х т. Т. 1 / О.М. Ляшенко, Ю.С. Погорєлов, В.Л. Безбожний та ін.; за заг. ред. Г.В. Козаченко. Луганськ : Елтон –2, 2010. 282 с.

49. Стрельбіцький П. А., Стрельбіцька О. П. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. Кам'янець-Подільський, 2015. Вип. 10. С. 323-333.

50. Стрехова С.В. Кадрова політика: важелі впливу на ефективність, механізми та інструменти реалізації. *Економічний часопис XXI*. Київ, 2012. № 3-4. С. 66-76.

51. Томаневич Л.М. Кадрова безпека підприємства як об'єкт теоретичного дослідження. *Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Економічні науки»*. Львів, 2009. № 1. С. 1-8.

52. Тютюнник Ю. М. Фінансовий аналіз : навч. посіб. Київ : Знання, 2012. 815 с.

53. Цал-Цалко Ю. С. Фінансовий аналіз : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 566 с.

54. Цветкова И. И. Формирование концепции оценки кадровой безопасности предприятия. *Культура народов Причерноморья*. 2014. № 278, т. 1. С. 81-84.

55. Череп А.В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах. *Актуальні проблеми економіки*. Київ, 2013. №3. С.134-147.

56. Череп А. В., Шитікова Л. В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства. *Бізнес-Інформ.* 2013. №10. С. 253-257.
57. Чумарин И. Г. Что такое кадровая безопасность компании. *Кадры предприятия.* 2003. № 2. С. 25-32.
58. Швець Н. К. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або як перемогти зловживання персоналу. *Персонал.* 2006. № 5. С. 31-36.
59. Шляга О. В. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії.* Запоріжжя, 2016. Вип. 2. С. 38-46.
60. Шитікова Л.В. Теоретичні підходи до формування механізмів управління персоналом підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* Запоріжжя, 2015. № 1. С. 130-133.
61. Шостак Л.В., Болобан Є.О. Зарубіжний досвід управління персоналом *Приазовський економічний вісник.* Запоріжжя, 2018. №3 (08). С. 94-99.
62. Яременко О.Ф. Кадрова безпека підприємства : концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки.* Хмельницький, 2016. №2. С. 29-32.
63. Dodd D., Graham B. Security Analysis: Principles and Technique. URL : <http://www.ebooksdownloadfree.com> (дата звернення: 12.09.2020).
64. Giroud A., Giroud A., Jindra B., Marek P. Heterogeneous FDI in transition economies – a novel approach to assess the developmental impact of backward linkages. *World Development.* 2017. Vol. 7. № 10. P. 2206–2220.
65. Leatherbarrow C., Fletcher J. Introduction to human resource management: a guide to HR in practice. London : Chartered Institute of Personnel and Development, 2014. 642 p.
66. Leroy H., Segers J. Managing people in organizations : Integrating the study of HRM and leadership. *Human Resource Management Review.* 2018. pp. 249-257.

Додатки

Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число)	2018	01	01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за ЄДРПОУ	00191023		
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	1211037200		
Вид економічної діяльності	Добування залізних руд	за КОПФГ	230		
Середня кількість працівників	1 6 061	за КВЕД	07.10		
Адреса, телефон	ТЕРНІВСЬКИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 50079	4006645			
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)					
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):					
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку					
за міжнародними стандартами фінансової звітності					

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2017 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	5 229	244 471
первісна вартість	1001	26 682	272 326
накопичена амортизація	1002	21 453	27 855
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 499 717	3 102 490
Основні засоби	1010	13 705 894	13 799 460
первісна вартість	1011	13 712 130	16 353 088
знос	1012	6 236	2 553 628
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	5	-
інші фінансові інвестиції	1035	10	10
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1 082 546	1 261 291
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	19 293 401	18 407 722
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	809 690	1 028 548
Виробничі запаси	1101	346 022	554 680
Незавершене виробництво	1102	70 092	113 263
Готова продукція	1103	387 471	258 060
Товари	1104	6 105	102 545
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	4 167	4 167
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	15 211 802	23 140 074
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	2 474 882	4 558 525
з бюджетом	1135	189 447	79 356
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	110 704	103 995
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	56 990	71 976
Готівка	1166	10	1
Рахунки в банках	1167	56 980	71 975
Витрати майбутніх періодів	1170	512	71 248
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	24 897	38 252
Усього за розділом II	1195	18 883 091	29 096 141
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	38 176 492	47 503 863

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	579 707	579 707
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	10 158 767	7 913 272
Додатковий капітал	1410	388 858	388 858
Емісійний дохід	1411	132 858	132 858
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	144 005	144 005
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	18 830 536	14 902 637
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Виділений капітал	1430	(131)	(131)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	30 101 742	23 928 348
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	1 410 809	1 081 131
Пенсійні зобов'язання	1505	740 307	1 018 435
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	581	334
Довгострокові забезпечення	1520	11 613	20 009
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:			
резерв довгострокових зобов'язань	1531	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 163 310	2 119 909
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	428 221	366 111
товари, роботи, послуги	1615	5 059 016	8 240 448
розрахунками з бюджетом	1620	292 178	451 478
у тому числі з податку на прибуток	1621	170 878	300 356
розрахунками зі страхування	1625	6 936	9 716
розрахунками з оплати праці	1630	25 350	35 602
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	1 100	352
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	10 331	12 251 264
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	53 492	65 815
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	34 816	34 820
Усього за розділом III	1695	5 911 440	21 455 606
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	38 176 492	47 503 863

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.



Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2018	01	01
			00191023		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2017 р.

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	23 282 274	15 106 505
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(11 487 819)	(9 658 978)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	11 794 455	5 447 527
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	3 011 368	3 733 152
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(120 598)	(103 845)
Витрати на збут	2150	(1 812 849)	(825 451)
Інші операційні витрати	2180	(3 012 044)	(3 680 664)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	9 860 332	4 570 719
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	979 758	794 565
Інші доходи	2240	20 002	16 990
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(1 313 632)	(958 061)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(43 742)	(29 698)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	9 502 718	4 394 515
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 710 892)	(781 414)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	7 791 826	3 613 101
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	(338 587)	3 037 954
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	(358 278)	(120 802)
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(696 865)	2 917 152
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(77 310)	382 230
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(619 555)	2 534 922
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	7 172 271	6 148 023

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	6 061 552	5 128 612
Витрати на оплату праці	2505	770 935	605 712
Відрахування на соціальні заходи	2510	164 566	127 838
Амортизація	2515	2 558 578	2 737 383
Інші операційні витрати	2520	4 294 281	2 881 141
Разом	2550	13 849 912	11 480 686

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2318423019	2318565125
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2318423019	2318565125
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,36083	1,55833
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,36083	1,55833
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

Головний бухгалтер

Скачков Андрій Анатолійович

Карлаш Таміла Петрівна



Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2018	01	01
			00191023		
(найменування)					

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)

за Рік 2017 р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	21 197 612	13 885 150
Повернення податків і зборів	3005	146	678 880
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	37 791
Цільового фінансування	3010	384	243
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	13 643	7 920
Надходження від повернення авансів	3020	2 350	496 006
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	4 006	697
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1 136	331
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	19	163
Інші надходження	3095	23 032	26 776
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(8 704 940)	(5 071 541)
Праці	3105	(577 923)	(472 207)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(159 557)	(131 388)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(2 558 895)	(1 000 479)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(1 833 781)	(344 271)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(725 114)	(656 208)
Витрачання на оплату авансів	3135	(5 775 155)	(5 266 184)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(-)	(5)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(244 504)	(312 755)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	3 221 354	2 841 607
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	5	-
необоротних активів	3205	314	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-

Інші надходження	3250	-	-
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(1 661 347)	(1 041 688)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-1 661 028	-1 041 688
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	(-)	(1 946)
Погашення позик	3350	71 939	1 767 716
Сплату дивідендів	3355	(1 470 719)	(142)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(-)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-1 542 658	-1 769 804
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	17 668	30 115
Залишок коштів на початок року	3405	56 990	19 868
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(2 682)	7 007
Залишок коштів на кінець року	3415	71 976	56 990

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна



Підприємство

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ
ГРІНЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)

за ЄДРПОУ

КОДИ

2018

01

01

00191023

Звіт про власний капітал

за

Рік 2017

р.

Форма №4

Код за ДКУД

1801005

Стаття	Код ряд- ка	Зареє- строван- ний (пайовий) капітал	Капітал у дооцін- ках	Додат- ковий капітал	Резер- вний капітал	Нерозпо- ділений прибуток (непокри- тий збиток)	Нео- пла- чений капітал	Вилу- чений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	579 707	10 158 767	388 858	144 005	18 830 536	-	(131)	30 101 742
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований зали- шок на початок року	4095	579 707	10 158 767	388 858	144 005	18 830 536	-	(131)	30 101 742
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	7 791 826	-	-	7 791 826
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	(619 555)	-	-	-	-	-	(619 555)
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	(325 767)	-	-	-	-	-	(325 767)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	(293 788)	-	-	-	-	-	(293 788)
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	(13 345 665)	-	-	(13 345 665)
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(1 625 940)	-	-	1 625 940	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	(2 245 495)	-	-	(3 927 899)	-	-	(6 173 394)
Залишок на кінець року	4300	579 707	7 913 272	388 858	144 005	14 902 637	-	(131)	23 928 348

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна



Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число)	2019	01	01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за СДРПОУ	00191023		
Організаційно-правова форма господарювання	Приватне товариство	за КОАТУУ	1211037200		
Вид економічної діяльності	Добування залізних руд	за КОПФГ	120		
Середня кількість працівників	5 965	за КВЕД	07.10		
Адреса, телефон	ТЕРНІВСЬКИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 50079	4006645			

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку	
за міжнародними стандартами фінансової звітності	V

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2018 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	244 471	238 770
первісна вартість	1001	272 326	287 448
накопичена амортизація	1002	27 855	48 678
Незавершені капітальні інвестиції	1005	3 102 490	4 422 186
Основні засоби	1010	13 799 460	12 925 909
первісна вартість	1011	16 353 088	18 070 873
знос	1012	2 553 628	5 144 964
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі			
інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	10	10
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	1 261 291	636 436
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	18 407 722	18 223 311
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 028 548	1 400 498
Виробничі запаси	1101	554 680	749 129
Незавершене виробництво	1102	113 263	170 480
Готова продукція	1103	258 060	480 889
Товари	1104	102 545	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	4 167	4 167
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	23 083 299	31 594 798
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	4 558 525	3 539 772
з бюджетом	1135	79 356	87 814
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	90 720	1 197 537
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	71 976	116 607
Готівка	1166	1	-
Рахунки в банках	1167	71 975	116 607
Витрати майбутніх періодів	1170	71 248	184 858
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:	1181	-	-
резервах довгострокових зобов'язань			
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	38 252	18 581
Усього за розділом II	1195	29 026 091	38 144 632
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	47 433 813	56 367 943

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	579 707	579 707
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у доопітках	1405	7 913 272	6 427 813
Додатковий капітал	1410	388 858	388 858
Емісійний дохід	1411	132 858	132 858
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	144 005	144 005
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	14 845 196	23 142 337
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(131)	(131)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	23 870 907	30 682 589
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	1 068 522	738 799
Пенсійні зобов'язання	1505	1 018 435	1 142 406
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	334	11 271
Довгострокові забезпечення	1520	20 009	23 325
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань		-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	2 107 300	1 915 801
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	366 111	364 487
товари, роботи, послуги	1615	8 240 448	11 425 989
розрахунками з бюджетом	1620	451 478	559 412
у тому числі з податку на прибуток	1621	300 356	394 770
розрахунками зі страхування	1625	9 716	13 514
розрахунками з оплати праці	1630	35 602	48 460
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	352	1 074
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	12 251 264	11 116 960
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	65 815	205 390
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	34 820	34 267
Усього за розділом III	1695	21 455 606	23 769 553
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	47 433 813	56 367 943

Керівник

СКАЧКОВ АНДРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

Головний бухгалтер

КАРЛАШ ТАМІЛА ПЕТРІВНА

¹ Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ" (найменування)	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2019	01	01
			00191023		

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за Рік 2018 р.

Форма N2 Код за ДКУД 1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	26 102 600	23 282 274
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестрахування	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(13 330 821)	(11 487 819)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
Валовий:			
прибуток	2090	12 771 779	11 794 455
збиток	2095	(-)	(-)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	4 273 097	3 011 368
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	(155 212)	(120 598)
Витрати на збут	2150	(2 470 788)	(1 812 849)
Інші операційні витрати	2180	(4 706 095)	(3 012 044)
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	9 712 781	9 860 332
збиток	2195	(-)	(-)
Доход від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	1 466 493	979 758
Інші доходи	2240	27 811	20 002
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	(1 279 702)	(1 313 632)
Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(40 955)	(43 742)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	9 886 428	9 502 718
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 675 392)	(1 710 892)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	8 211 036	7 791 826
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	(1 843)	(338 587)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	(57 940)	(358 278)
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	(59 783)	(696 865)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	(10 429)	(77 310)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	(49 354)	(619 555)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	8 161 682	7 172 271

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	7 510 147	6 061 552
Витрати на оплату праці	2505	1 031 955	770 935
Відрахування на соціальні заходи	2510	224 153	164 566
Амортизація	2515	2 695 103	2 558 578
Інші операційні витрати	2520	6 525 545	4 294 281
Разом	2550	17 986 903	13 849 912

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2318828000	2318423019
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2318828000	2318423019
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,54103	3,36083
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,54103	3,36083
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник

СКАЧКОВ АНДРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

Головний бухгалтер

КАРЛАШ ТАМІЛА ПЕТРІВНА



Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2019	01	01
			00191023		
(найменування)					

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за Рік 2018 р.

Форма №3 Код за ДКУД 1801004

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	25 387 541	21 197 612
Повернення податків і зборів	3005	20	146
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	314	384
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	13 978	13 643
Надходження від повернення авансів	3020	1 991 587	2 350
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	56	4 006
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	3 322	1 136
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	721 940	23 051
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(7 981 215)	(8 704 940)
Праці	3105	(795 052)	(577 923)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(216 416)	(159 557)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(2 830 347)	(2 558 895)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(1 951 397)	(1 833 781)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(29 338)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(849 611)	(725 114)
Витрачання на оплату авансів	3135	(8 677 588)	(5 775 155)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(129)	(-)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(2 209 468)	(244 504)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	5 408 543	3 221 354
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	5
необоротних активів	3205	15 851	314
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	1 610	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-

Інші надходження	3250	-	-
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(3 064 171)	(1 661 347)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-3 046 710	-1 661 028
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	-	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	-	71 939
Сплату дивідендів	3355	(2 309 446)	(1 470 719)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(1 447)	(-)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(-)	(-)
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-2 310 893	-1 542 658
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	50 940	17 668
Залишок коштів на початок року	3405	71 976	56 990
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(6 309)	(2 682)
Залишок коштів на кінець року	3415	116 607	71 976

Керівник

СКАЧКОВ АНДРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

Головний бухгалтер

КАРЛАШ ТАМІЛА ПЕТРІВНА



Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2019	01	01
			00191023		

(найменування)

Звіт про власний капітал
за Рік 2018 р.

Форма №4 Код за ДКУД 1801005

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	579 707	7 913 272	388 858	144 005	14 902 637	-	(131)	23 928 348
Коригування: Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	(57 441)	-	-	(57 441)
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	579 707	7 913 272	388 858	144 005	14 845 196	-	(131)	23 870 907
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	8 211 036	-	-	8 211 036
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	(49 354)	-	-	-	-	-	(49 354)
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	(1 843)	-	-	-	-	-	(1 843)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	(47 511)	-	-	-	-	-	(47 511)
Розподіл прибутку: Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	(1 350 000)	-	-	(1 350 000)
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цільових) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(1 436 105)	-	-	1 436 105	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	(1 485 459)	-	-	8 297 141	-	-	6 811 682
Залишок на кінець року	4300	579 707	6 427 813	388 858	144 005	23 142 337	-	(131)	30 682 589

Керівник

СКАЧКОВ АНДРІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ

Головний бухгалтер

КАРЛАШ ТАМІЛА ПЕТРІВНА



Додаток 1
до Національного положення (стандарту)
бухгалтерського обліку 1 "Загальні вимоги до фінансової звітності"

Підприємство	ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"	Дата (рік, місяць, число)	2020 01 01
Територія	ДНІПРОПЕТРОВСЬКА	за ЄДРПОУ	00191023
Організаційно-правова форма господарювання	Акціонерне товариство	за КОАТУУ	1211037200
Вид економічної діяльності	Добування залізних руд	за КОПФГ	230
Середня кількість працівників	6 019	за КВЕД	07.10
Адреса, телефон	ТЕРНІВСЬКИЙ р-н, м. КРИВИЙ РІГ, ДНІПРОПЕТРОВСЬКА обл., 50079		4006645
Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан)
на 31 грудня 2019 р.

Форма №1 Код за ДКУД 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	238 770	227 364
первісна вартість	1001	287 448	298 369
накопичена амортизація	1002	48 678	71 005
Незавершені капітальні інвестиції	1005	4 422 186	6 637 099
Основні засоби	1010	12 925 909	14 715 026
первісна вартість	1011	18 070 873	15 807 338
знос	1012	5 144 964	1 092 312
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
Первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
Знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
Накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	10	10
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	636 436	639
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	18 223 311	21 580 138
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 400 498	1 327 823
Виробничі запаси	1101	749 129	611 197
Незавершене виробництво	1102	170 480	243 931
Готова продукція	1103	480 889	469 648
Товари	1104	-	3 047
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	4 167	4 167
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	31 594 798	37 084 422
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
за виданими авансами	1130	3 539 772	3 646 445
з бюджетом	1135	87 814	471 094
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	1 197 537	1 838 532
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	116 607	61 841
Готівка	1166	-	-
Рахунки в банках	1167	116 607	61 841
Витрати майбутніх періодів	1170	195 016	245 254
Частка перестрахування у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	8 423	109 689
Усього за розділом II	1195	38 144 632	44 789 267
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	56 367 943	66 369 405

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	579 707	579 707
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	6 427 813	7 174 133
Додатковий капітал	1410	388 858	390 168
Емісійний дохід	1411	132 858	134 168
Накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	144 005	144 005
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	23 142 337	32 604 593
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Вилучений капітал	1430	(-)	(-)
Інші резерви	1435	-	-
Усього за розділом I	1495	30 682 589	40 892 606
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	738 799	701 167
Пенсійні зобов'язання	1505	1 142 406	1 515 961
Довгострокові кредити банків	1510	-	-
Інші довгострокові зобов'язання	1515	11 271	1 267 782
Довгострокові забезпечення	1520	23 325	27 190
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
Благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань	1532	-	-
резерв збитків або резерв належних виплат	1533	-	-
резерв незароблених премій	1534	-	-
інші страхові резерви	1535	-	-
Інвестиційні контракти	1540	-	-
Призовий фонд	1545	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
Усього за розділом II	1595	1 915 801	3 512 100
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	364 487	1 155 800
товари, роботи, послуги	1615	11 425 989	12 278 613
розрахунками з бюджетом	1620	559 412	256 414
у тому числі з податку на прибуток	1621	394 770	42 297
розрахунками зі страхування	1625	13 514	16 462
розрахунками з оплати праці	1630	48 460	59 623
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	1 074	493
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	11 116 960	8 028 396
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	205 390	136 906
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	34 267	31 992
Усього за розділом III	1695	23 769 553	21 964 699
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	-	-
Баланс	1900	56 367 943	66 369 405

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна

Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Продовження додатка 2

Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	9 592 031	9 886 428
збиток	2295	(-)	(-)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(1 597 053)	(1 675 392)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	7 994 978	8 211 036
збиток	2355	(-)	(-)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	2 837 710	(1 843)
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	(277 227)	(57 940)
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	2 560 483	(59 783)
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	346 885	(10 429)
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	2 213 598	(49 354)
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	10 208 576	8 161 682

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	8 251 758	7 510 147
Витрати на оплату праці	2505	1 413 832	1 031 955
Відрахування на соціальні заходи	2510	306 716	224 153
Амортизація	2515	3 208 994	2 695 103
Інші операційні витрати	2520	9 051 343	6 525 545
Разом	2550	22 232 643	17 986 903

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	2318828000	2318828000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	2318828000	2318828000
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	3,44785	3,54103
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	3,44785	3,54103
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	0,58219

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна

Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"**

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2020	01	01
00191023		

Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)
за **Рік 2019** р.

Форма №3 Код за ДКУД **1801004**

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	31 650 200	25 387 541
Повернення податків і зборів	3005	304 056	20
у тому числі податку на додану вартість	3006	303 867	-
Цільового фінансування	3010	344	314
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	21 131	13 978
Надходження від повернення авансів	3020	147 021	1 991 587
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	798	56
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	30 996	3 322
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	4 906 432	721 940
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	(13 517 321)	(7 981 215)
Праці	3105	(1 098 660)	(795 052)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(301 130)	(216 416)
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(3 399 319)	(2 830 347)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(2 337 130)	(1 951 397)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(1)	(29 338)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(1 062 188)	(849 611)
Витрачання на оплату авансів	3135	(9 107 750)	(8 677 588)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(70)	(129)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(-)	(-)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(-)	(-)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(-)	(-)
Інші витрачання	3190	(6 047 064)	(2 209 468)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	3 589 664	5 408 543
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	1 626	15 851
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	2 852	1 610
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	-	-
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-

Інші надходження	3250	-	-
Витрачання на придбання:			
фінансових інвестицій	3255	(-)	(-)
необоротних активів	3260	(4 027 474)	(3 064 171)
Виплати за деривативами	3270	(-)	(-)
Витрачання на надання позик	3275	(-)	(-)
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	(-)	(-)
Інші платежі	3290	(-)	(-)
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності	3295	-4 022 996	-3 046 710
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від:			
Власного капіталу	3300	1 441	-
Отримання позик	3305	2 030 246	-
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	(-)	(-)
Погашення позик	3350	-	-
Сплату дивідендів	3355	(1 642 780)	(2 309 446)
Витрачання на сплату відсотків	3360	(-)	(-)
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	(4 297)	(1 447)
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(-)	(-)
Інші платежі	3390	(-)	(-)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	384 610	-2 310 893
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-48 722	50 940
Залишок коштів на початок року	3405	116 607	71 976
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	(6 044)	(6 309)
Залишок коштів на кінець року	3415	61 841	116 607

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна



Підприємство **ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ПІВНІЧНИЙ ГІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИЙ КОМБІНАТ"** (найменування)
 Дата (рік, місяць, число) **за ЄДРПОУ**
 Звіт про власний капітал
 за **Рік 2019** р.

КОДИ		
2020	01	01
00191023		

Форма №4 Код за ДКУД **1801005**

Стаття	Код рядка	Зареєстрований (пайовий) капітал	Капітал у дооцінках	Додатковий капітал	Резервний капітал	Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	Неоплачений капітал	Вилучений капітал	Всього
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Залишок на початок року	4000	579 707	6 427 813	388 858	144 005	23 142 337	-	(131)	30 682 589
Коригування:									
Зміна облікової політики	4005	-	-	-	-	-	-	-	-
Виправлення помилок	4010	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни	4090	-	-	-	-	-	-	-	-
Скоригований залишок на початок року	4095	579 707	6 427 813	388 858	144 005	23 142 337	-	(131)	30 682 589
Чистий прибуток (збиток) за звітний період	4100	-	-	-	-	7 994 978	-	-	7 994 978
Інший сукупний дохід за звітний період	4110	-	2 213 598	-	-	-	-	-	2 213 598
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	4111	-	2 440 925	-	-	-	-	-	2 440 925
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	4112	-	-	-	-	-	-	-	-
Накопичені курсові різниці	4113	-	-	-	-	-	-	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих і спільних підприємств	4114	-	-	-	-	-	-	-	-
Інший сукупний дохід	4116	-	(227 327)	-	-	-	-	-	(227 327)
Розподіл прибутку:									
Виплати власникам (дивіденди)	4200	-	-	-	-	-	-	-	-
Спрямування прибутку до зареєстрованого капіталу	4205	-	-	-	-	-	-	-	-
Відрахування до резервного капіталу	4210	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку, належна до бюджету відповідно до законодавства	4215	-	-	-	-	-	-	-	-
Сума чистого прибутку на створення спеціальних (цілевих) фондів	4220	-	-	-	-	-	-	-	-

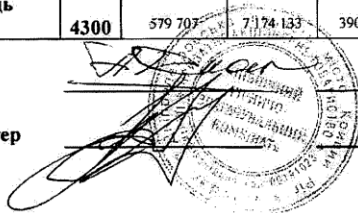
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
Внески учасників:									
Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення капіталу:									
Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	1 310	-	-	-	131	1 441
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	(1 467 278)	-	-	1 467 278	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
Разом змін у капіталі	4295	-	746 320	1 310	-	9 462 256	-	131	10 210 017
Залишок на кінець року	4300	579 707	7 174 133	390 168	144 005	32 604 593	-	-	40 892 606

Керівник

Скачков Андрій Анатолійович

Головний бухгалтер

Карлаш Таміла Петрівна



**Декларація академічної доброчесності
здобувача вищої освіти ЗНУ**

Я, Романенко Ірина Олегівна, студентка 2 курсу, заочної форми навчання, економічного факультету, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньої програми «Управління фінансово-економічною безпекою», адреса електронної пошти Iren190288@gmail.com,

- підтверджую, що написана мною кваліфікаційна робота на тему «Оцінка кадрової безпеки ПРАТ «Північний гірничо-збагачувальний комбінат» відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, що визначені у ст. 42 Закону України «Про освіту», зі змістом яких ознайомлена;

- заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії;

- згодна на перевірку моєї роботи на відповідність критеріям академічної доброчесності у будь-який спосіб, у тому числі за допомогою Інтернет-системи, а також на архівування роботи в базі даних цієї системи.

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (студент) _____

Дата _____ Підпис _____ ПІБ (науковий керівник) _____