

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

Завідувач кафедри

(підпис) Олег ШЕРЕМЕТ
(ім'я та прізвище)

(підпис) Тамара БЕРЕЗЯНКО
(ім'я та прізвище)

«__» _____ 2024 р.

«__» _____ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності _____ 073 «Менеджмент» _____
(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» _____

на тему: «Розроблення заходів покращення умов праці на підприємстві»

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи МН-4-8

Агризкова Анастасія Дмитрівна

(підпис)

Керівник доцент, к.е.н Мазник Ліана Валеріївна

(підпис)

Рецензент _____

(ім'я та прізвище)

(підпис)

Я як здобувачка Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувачка _____

(підпис)

Київ – 2024 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

«19» грудня 2023 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Агрізкової Анастасія Дмитрівни

1. Тема роботи « Розроблення заходів покращення умов праці на підприємстві»

керівник роботи Мазник Л.В., к.е.н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від 19.12.2023 р. № 1004-КС.

2. Строк подання здобувачем роботи 27 травня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ТОВ «Нова Пошта»

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Розділ 1.Науково-теоретичні основи забезпечення взаємодії факторів виробничого середовища

Розділ 2. Концептуальний підхід до вирішення питань покращення умов праці на тов «нова пошта»

Розділ 3.Практичне дослідження специфіки покращення умов праці на прикладі тов «нова пошта»

5. Перелік графічного матеріалу

Результати дослідження знайшли відображення у 6 рисунках та 25 таблицях

ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел	19.01.2024 р.	Виконано
2	Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проєктної групи	25.01.2024 р.	Виконано
3	Робота над вступом до кваліфікаційної роботи	31.01.2024 р.	Виконано
4	Підготовка першого розділу та подання його керівнику	29.02.2024 р.	Виконано
5	Підготовка другого розділу та подання його керівнику	29.03.2024 р.	Виконано
6	Підготовка третього розділу та подання його керівнику	23.04.2024 р.	Виконано
7	Підготовка висновків до роботи та подання їх керівнику	25.04.2024 р.	Виконано
8	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	29.04.2024 р.	Виконано
9	Остаточне оформлення роботи. Формування проєкту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	10.05.2024 р.	Виконано
10	Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту	13.05.2024 р.	Виконано
11	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат	27.05.2024 р.	Виконано
12	Захист кваліфікаційної роботи	Згідно графіку захисту	Виконано

Здобувачка

_____ (підпис)

Анастасія АГРИЗКОВА

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Ліана МАЗНИК

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Агризкова Анастасія Дмитрівна «Розроблення заходів покращення умов праці на підприємстві». – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТОВ «Нова Пошта» м. Київ за 2020-2023 рр.

У розділі 1 проведено аналіз основних факторів та елементів умов праці, розкрито класифікацію, методи оцінювання умов та характеру праці на виробництві. На основі аналізу наукової літератури визначено поняття «виробниче середовище», «службові обов’язки», «професійна діяльність» та проведено класифікацію факторів й елементів умов праці.

Розділ 2 присвячений концептуальному підходу до вирішення питань покращення умов праці, зокрема на прикладі компанії «Нова Пошта». Обґрунтовано соціальну та економічну ефективність поліпшення роботи. Досліджено закордонний досвід щодо розроблення заходів з покращення умов праці та виокремлено психофізіологічні особливості в організації праці. Вивчено порядок проведення комплексного моніторингу чинників покращення організації роботи та процесу створення сприятливих умов праці під час трудового процесу.

У розділі 3 висвітлено специфіку якості умов праці. Виокремлено ряд напрямів впливу умов праці на працівника. Обґрунтовані першочергові заходи поліпшення умов праці за результатами атестації робочих місць. Розроблені практичні рекомендації щодо покращення і дотримання якості умов праці.

Робота містить 96 сторінок основного тексту, 25 таблиць, 6 рисунків, 70 джерел використаної літератури.

Ключові слова: виробниче середовище, економічна ефективність, мотивація, охорона праці, працездатність, праця, професійна діяльність, службові обов’язки, соціальна ефективність, умови праці.

ABSTRACT

Anastasiia D. Ahryzkova "Development of measures to improve working conditions at the enterprise." – Qualification work as a manuscript.

Qualification work for obtaining a bachelor's degree, based on the materials of "Nova Poshta" LLC, Kyiv, for the years 2020-2023.

Chapter 1 analyzes the main factors and elements of working conditions, reveals the classification, methods of evaluating working conditions, and the nature of work in production. Based on the analysis of scientific literature, the concepts of "production environment," "official duties," and "professional activity" are defined, and a classification of factors and elements of working conditions is conducted.

Chapter 2 is dedicated to the conceptual approach to solving the issues of improving working conditions, particularly using the example of the company "Nova Poshta." The social and economic efficiency of work improvement is substantiated. Foreign experience in developing measures to improve working conditions is studied, and psychophysiological features in labor organization are highlighted. The procedure for comprehensive monitoring of factors for improving work organization and the process of creating favorable working conditions during the work process is examined.

Chapter 3 highlights the specifics of the quality of working conditions. Several directions of the impact of working conditions on the employee are singled out. Priority measures to improve working conditions based on the results of workplace certification are substantiated. Practical recommendations for improving and maintaining the quality of working conditions are developed.

The work comprises 96 pages of main text, 25 tables, 6 figures, and references to 70 sources used in literature.

Keywords: production environment, economic efficiency, motivation, labor protection, working capacity, work, professional activity, official duties, social efficiency, working conditions.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ФАКТОРІВ ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА.....	10
1.1. Загальна характеристика факторів та елементів умов праці. Визначення понять виробниче середовище, службові обов'язки та професійна діяльність.....	10
1.2. Класифікація, оцінювання умов та характеру праці на виробництві.....	22
1.3. Закордонний досвід щодо розроблення заходів з покращення умов праці.....	27
РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПИТАНЬ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ТОВ «НОВА ПОШТА».....	35
2.1. Характеристика та загальні відомості про ТОВ «Нова Пошта», створення сприятливих умов праці.....	35
2.2. Характеристика персоналу ТОВ «Нова Пошта».....	53
2.3. Характеристика умов праці ТОВ «Нова Пошта».....	67
РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ ТОВ «НОВА ПОШТА».....	76
3.1. Напрямки удосконалення умов праці на підприємстві.....	76
3.2. Визначення заходів для покращення умов праці на основі результатів атестації робочих місць та їх техніко-економічна оцінка.....	83
3.3. Оцінка ефективності програми щодо покращення й дотримання якості умов праці.....	90
ВИСНОВКИ.....	106
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	113
ДОДАТКИ.....	121

ВСТУП

Актуальність теми зумовлена тим, що кожна людина за життя, віддає значну його частину на працю. А від так, належні умови під час її виконання є необхідністю. Не лише задля підтримання здоров'я працюючого, а і збереження продуктивності виконання поставлених завдань. Адже, працездатність, ефективність та якість праці, напряду залежить від рівня її безпеки.

Всесвітня організація охорони здоров'я встановила, що здоров'я і добробут громадян на 50 відсотків залежить від соціальних факторів, таких як: умови життя й умови праці. Актуальність питання поліпшення умов праці обумовлено зростанням рівня освіти працівника. А від так, виокремлює необхідність задоволення потреб у плідній та продуктивній праці в безпечних умовах. Саме тому, розроблення заходів задля організації сприятливих умов праці повинна стояти в пріоритеті для соціуму. Зокрема, бути важливою складовою в управлінні персоналом та врегульовуватись на рівні державної, економічної й соціальної політики.

Зважаючи на актуальність та недостатню наукову дослідженість мною було обрано тему дослідження – *«Розроблення заходів покращення умов праці на підприємстві»*. Тема роботи є надзвичайно актуальною та важливою, адже кожна людина, проводить на роботі чималу частину свого життя. А від так, має відповідне право на належні умови праці, які надаватимуть можливість не лише продуктивно та ефективно працювати, а й берегти своє життя та здоров'я.

Метою кваліфікаційної роботи є визначення теоретичних засад щодо поліпшення системи підвищення якості праці на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес покращення умов праці на підприємстві.

Предметом дослідження є шляхи вирішення неналежних умов у виробничому середовищі.

Для досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи було розглянуто та вирішено такі *завдання*:

1. На основі аналізу наукової літератури визначити поняття «виробниче середовище», «службові обов'язки», «професійна діяльність» та провести загальну характеристику факторів й елементів умов праці.

2. Проаналізувати класифікацію, оцінювання умов та характеру праці на виробництві.

3. Дослідити закордонний досвід щодо розроблення заходів з покращення умов праці.

4. Ознайомитися з процесом створення сприятливих умов праці під час трудового процесу.

5. Виокремити психофізіологічні особливості в організації праці.

6. Обґрунтувати соціальну та економічну ефективність поліпшення роботи.

7. Вивчити порядок проведення комплексного моніторингу чинників покращення організації праці.

8. Дослідити першочергові заходи поліпшення умов праці за результатами атестації робочих місць.

9. Виокремити практичні рекомендації покращення і дотримання якості умов праці.

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались дефінітивний, ретроспективний та порівняльний аналіз навчально-методичної літератури, наукових робіт, статей та публікацій по менеджмент з метою узагальнення результатів, що дозволили систематизувати теоретичні здобутки з проблеми дослідження; узагальнення, порівняння, систематизація концепцій, теорій і методик, передового досвіду HR-менеджерів, що виявили шляхи розв'язання поставлених завдань, аналіз результатів наукової діяльності HR-менеджерів з проблематики дослідження, спостереження за процесами функціонування виробничого середовища під час проходження

переддипломної практики, що дало змогу виокремити практичні пропозиції щодо покращення і дотримання якості умов праці в дипломній роботі.

Інформаційне забезпечення: роботи наступних дослідників: основи менеджменту, теорія і практика Калініченко З.Д., Безпалько О.В., Мазник Л.В., забезпечення сприятливих і безпечних умов праці та їх оптимізація Бурик А.Ф., Вознюк К.Г., Грибан В., Цвіленко А.В., управління персоналом Гавриш О.А., Драган О.І., Дяків О.П., Кравченко Т.С., основи охорони праці Бондар О.С., Полоз А.М., Олійник Т.І., Нагорна О.О., Тимченко Л.М., фізіологія і психологія праці Фісуненко Н.О., Швед В.В., Шумейко О.М. та інші.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається з вступу, трьох розділів, висновку, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг роботи складає 127 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 96 сторінки. Робота містить 25 таблиць, 6 рисунків та 8 додатків на 7 сторінках, список використаної літератури – 70 джерел.

РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ФАКТОРІВ ВИРОБНИЧОГО СЕРЕДОВИЩА

1.1. Загальна характеристика факторів та елементів умов праці. Визначення понять виробниче середовище, службові обов'язки та професійна діяльність

Наукове обґрунтування характеристики елементів діяльності та умов праці фахівців будь-якої сфери зайнятості безпосередньо пов'язано з розумінням деяких категорій: праця, виробниче середовище, службові обов'язки та професійна діяльність.

Як відомо, праця являє собою характерний тільки для людини універсальний засіб задоволення життєвих потреб, через застосування засобів праці. Сучасна праця, носить, як правило, професійний характер і потребує від людини, як загальних якостей, на зразок: працьовитості, готовності до труднощів, відповідальності, цілеспрямованості, так і наявності: спеціальних здібностей, добре розвинутих фізичних та психофізіологічних якостей.

Праця – це раціональна, свідома, організована діяльність людини, що націлено на створення матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення суспільних й особистих потреб людини [54]. Зміст та характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил та виробничих відносин.

Трактування поняття «умови праці» досліджувало чимало науковців. Воно охоплює всі площини умов трудової діяльності. Тобто, все те, з чим робітник стикається під час виконання покладених на нього обов'язків. Будь-яка працююча особа, проводить на роботі чималу частину свого життя. А від так, має відповідне право на належні умови праці. Котрі, надаватимуть можливість не лише продуктивно та ефективно працювати, а й берегти своє здоров'я.

Умови праці – це сукупність чинників виробничого середовища та трудового процесу, котрі впливають на здоров'я й працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків [5, с.39].

Виокремлюють ряд напрямів впливу умов праці на працівника:

- ставлення до праці та задоволення від робочого процесу;
- здоров'я й працездатність працюючого;
- рівень життя та розвиток людини;
- ефективність праці та інші економічні показники.

Умови праці поділяють на:

- соціально-економічні – вони розглядаються в широкому контексті та характеризують відношення суспільства до них;
- виробничі – сюди належать умови праці безпосередньо на робочих місцях.

До основних нормативно-правових актів, що регулюють та гарантують право громадян на належні, безпечні й нешкідливі умови праці відносять:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) – це збірник норм, щодо врегулювання не лише правил дотримання вимог охорони праці, а й регулювання основних її умов, таких як: робочий час, оплата праці, відпустки і тому подібне.

- Господарський кодекс України. Зокрема, стаття 69 даного кодексу трактує, що власники та органи управління підприємства, зобов'язані забезпечити для всіх працівників належні і безпечні умови праці. А також, зазначає, що підприємство несе відповідальність в установленому законі порядку за шкоду, завдану здоров'ю та працездатності його працівників.

- Закон України «Про колективні договори і угоди» визначає, що в колективному договорі містяться взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці. Приміром, в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях

регулюються основні принципи і норми соціальної й економічної політики, щодо належності охорони та умов праці.

- Закон України «Про охорону праці», тут сформовано та закріплено основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їх життя і здоров'я у процесі виконання трудової діяльності. А також, врегульовано відносини між власником організації та працівником щодо питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Закон визначає ряд обов'язкових заходів з охорони праці, таких як:

- організаційно-технічні, покликані забезпечити такий рівень організації праці та технічних рішень із охорони праці, які виключили б вплив на працівників небезпечних виробничих факторів;

- організаційні – передбачають чітке та своєчасне проведення інструктажів й контролю знань з охорони праці, зручне планування робочих місць, хороший стан засобів колективного та індивідуального захисту;

- до технічних засобів та заходів належать: застосування технічного досконалого обладнання, інструментів та пристроїв, транспортних засобів й засобів колективного захисту (огорожень, запобіжних пристроїв, блокування, сигналізації, системи дистанційного управління);

- соціально-економічні, передбачають: обов'язкове соціальне страхування працівників власником підприємства від нещасних випадків та професійних захворювань; безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням та інші пільги і компенсації працівникам, котрі зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами; безоплатна видача працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці; відшкодування власником шкоди у зв'язку з каліцтвом та іншим ушкодженням здоров'я (або його сім'ї у разі смерті потерпілого), пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, а також моральної шкоди;

- санітарно-гігієнічні – спрямовано на зменшення негативного впливу на працівників елементів санітарно-гігієнічних умов праці, приведення їх до нормативних рівнів;

- лікувально-профілактичні – передбачають попередній та періодичний медичні огляди працівників, безоплатне забезпечення лікувально-профілактичного харчування працівників на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, особливі вимоги з охорони праці жінок, неповнолітніх та інвалідів [55].

Тобто, як бачимо, даним законом встановлено єдиний порядок охорони праці в Україні. Його дія поширюється на всі підприємства, установи й організації незалежно від форм власності та виду їх трудової діяльності. Закон передбачає чітку систему державного управління охороною праці та відповідно, регулювання умов праці.

Щодо забезпечення належних умов праці, то воно відбувається за наступними напрямками:

- захист працюючих від можливих та існуючих небезпек й виробничої шкоди, себто охорона праці на підприємстві;
- формування належних сприятливих умов праці, збагачення їх сенсу;
- постійне покращення умов праці в зв'язку з наявністю несприятливих факторів чи зростаючими потребами суспільства, а за неможливості поліпшення умов праці, підтримання їх на досягнутому рівні.

Вплив небезпечних чинників виробництва не виникає несподівано, позаяк техніку використовують люди. Тому, вона локалізується чи посилюється залежно від рівня організації праці на виробництві, організованості та дисципліни працівників, їхньої класифікації, санітарно-технічного та лікувально-профілактичного забезпечення, а також рівня профілактичної роботи з охорони праці. А отже, державне регулювання умов праці є одним із важливих соціальних завдань суспільства.

Відповідно, на формування умов праці впливають фактори, що поділяють на чотири групи (табл.1.1.):

Таблиця 1.1.

Класифікація факторів умов праці

Фактори умов праці			
1	2	3	4
Соціально-економічні	Техніко-організаційні	Природні фактори	Сьогодення
<ul style="list-style-type: none"> – економічні; – нормативно-правові; – суспільно-політичні; – соціально-психологічні; 	<ul style="list-style-type: none"> – організаційні форми виробництва, управління й праці; – технологічні процеси; – інформація; – предмети та продукти праці; – засоби праці; 	<ul style="list-style-type: none"> – біологічні; – геологічні; – географічні. 	<ul style="list-style-type: none"> – Пандемія COVID-19; – військовий стан;

Джерело: складено автором на основі [2]

I. Соціально-економічні, їх дія обумовлює характер виробничого процесу. Даний фактор в свою чергу поділяється на:

- економічні – тобто, матеріальне стимулювання, моральне заохочення, система пільг і компенсацій за неналежні умови роботи;
- нормативно-правові – це закони, стандарти, норми, а також форми адміністративного та громадського контролю за їх виконанням;
- суспільно-політичні – під ними розуміють, форми руху працівників за створення сприятливих умов, винахідництво та раціоналізація;
- соціально-психологічні – це ставлення співробітника до праці, психологічна атмосфера в колективі.

II. Техніко-організаційні, вони впливають на формування умов праці на робочих місцях, цехах чи дільницях. Вирізняють такі види:

- організаційні форми виробництва, управління й праці;

- технологічні процеси;
- інформація;
- предмети та продукти праці: готові вироби, сировина матеріали;
- засоби праці.

III. Природні фактори, їх дія не тільки обумовлюється властивостями природного середовища, а й висуває додаткові вимоги до устаткування, технології, організації виробництва та праці. Серед них виділяють:

- біологічні (особливості рослинного та тваринного світу у сільському господарстві);
- геологічні (характер добування корисних копалин);
- географічні (кліматичні зони) [2, с.9].

IV. Сьогодні фактори, безпосередньо впливає не лише на умови праці, а і на самих працівників. Серед сьогоденних факторів можна виділити:

- пандемія;
- військовий стан;

Всі ці фактори діють на формування умов праці і у нерозривному поєднанні, виокремлюють поряд з іншими параметрами виробниче середовище. Свою дію на індивіда система факторів вчиняє опосередковано. А саме, за допомогою сукупності системи елементів, котрі безпосередньо визначають умови праці на робочих місцях.

Умови праці на будь-якому робочому місці формуються під впливом таких груп елементів: санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, інженерно-психологічних, естетичних, соціальних та технічних.

Санітарно-гігієнічні елементи – визначають виробниче середовище, на яке, безпосередньо, впливають предмети, засоби праці й технологічні процеси (токсичні речовини, вібрація, промисловий шум та пил, температура, забруднення й вологість повітря і тому подібне). Дані елементи сумарно оцінюються методом санітарно-гігієнічних досліджень й нормуються за допомогою встановлення стандартів, санітарних вимог та норм.

Психофізіологічні елементи, визначаються змістом праці, зокрема, її організацією (нервова й психологічна напруга, монотонність у ході трудового процесу, інформаційне та фізичне перенавантаження і таке інше). Елементи даної групи, за винятком надмірних фізичних зусиль і монотонності праці, не мають затверджених норм регулювання.

Естетичні елементи – визначають комфортність на робочому місці та сприяють в формуванні позитивних емоцій у співробітника (функціональне, художнє та конструктивне оформлення робочого місця, якісне освітлення, або ж належна музика за необхідності). Чіткого формулювання естетичного рівня умов праці та числових показників якості для даної групи не визначено. Все здійснюється шляхом аналізу, оцінювання та вказівок експертів в кожній конкретній галузі. Акцент робиться на привабливість виробничого середовища, приємність форм, кольорів, звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку і тому подібне.

Соціально-психологічні елементи, обумовлені взаємовідносинами у самому трудовому колективі. Стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника, формуючи відповідну психологічно сприятливу атмосферу та настрій у колективі (соціалізація співробітника в колективі). Дані елементи не мають одиниць виміру, чітких стандартів й норм. Проте, соціологічні дослідження у вигляді анкетування та усного опитування, сприяють їх об'єктивному та ефективному оцінюванню. Сприятливі умови серед працюючих забезпечують, як соціальну гармонію особи людини, так і її ставлення до праці та задоволення цією працею.

Технічні елементи, що характеризуються особливостями техніки і технології, рівнем механізації та автоматизації трудової діяльності, якістю оснащення робочих місць, режимом праці й відпочинку. Тобто, досконалістю конструкції техніки і технологічного процесу, зручністю обслуговування машин і механізмів. Від цього залежить робоче положення працівника, темп й

монотонність роботи, фізичні зусилля і нервова напруга. А також, захист працівника від травм, уражень струмом, радіаційного та хімічного забруднення.

Виробниче середовище – це осередок, в якому людина здійснює свою трудову діяльність. Воно включає в себе комплекс підприємств, установ, організацій, засобів транспорту, комунікацій і тому подібне. Виробниче середовище характеризується передусім параметрами, які специфічні для кожного виробництва і визначаються його призначенням [10, с.45].

Як відомо, кожна людина витрачає чималу частину свого життя саме на працю. Вона є основним видом діяльності, оскільки напряму пов'язана з виробництвом суспільно-корисних ідеальних та матеріальних продуктів.

Праця, як процес являє собою поєднання наступних складників:

- самої праці, як доцільної діяльності;
- предмета праці, того, на що спрямовано працю;
- знаряддя праці, речі або комплекс речей, за допомогою яких людина діє на предмет праці.

Зміст праці зумовлено технологіями, технікою, виробничим середовищем та організацією виробництва, тобто рівнем розвитку продуктивних сил суспільства. Простіше кажучи, виробниче середовище – це місце, де люди виконують свою трудову діяльність.

Умови праці можуть бути:

- оптимальні (зберігають здоров'я людини і формують передумови для підтримки високого рівня працездатності працюючого);
- припустимі (азначають рівень факторів середовища, що не перевищує норми);
- шкідливі (завдають прямої та без зворотної шкоди здоров'ю працюючого).

З позиції безпеки праці розрізняють припустимий рівень цих факторів, що встановлюється спеціальними нормами. Створення нормальної атмосфери на робочих місцях, що сприяло б продуктивній праці, залежить від: природних

умов (клімату, часу року і тому подібне), технологічного прогресу та самих працівників.

Технологічний процес виробництва впливає на умови праці. Так, для прикладу, в гарячому цеху, де займаються випічкою хліба – тяжкі умови праці, а це вимагає більш складних заходів з їх нормалізації, таких як: встановлення належних витяжок та кондиціонерів, пошив якісного спецодягу і тому подібне. Осередком професійної шкоди можуть бути не лише особливості технології, а й порушення в організації праці, зокрема, недотримання санітарних норм.

Службові обов'язки – це обов'язки зі здійснення керівництва галуззю промисловості, трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах чи організаціях незалежно від форм власності [29, с.96]. Тобто, це зафіксовані в трудових договорах (контрактах), посадових інструкціях функціональні обов'язки працівників, що передбачають виконання покладених на них завдань та певного роду робіт.

Державна політика в сфері охорони за дотриманням умов праці ґрунтується на принципах:

- пріоритету життя й здоров'я працівників у відношенні до результатів діяльності підприємств;
- повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці;
- участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі національних програм із цих питань та з урахуванням напрямків економічної та соціальної політики, досягнень у галузі науки і техніки;

- використання економічних методів управління охорони праці, проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці [55].

Уповноважені органи, що слідкують за додержанням умов охорони праці відповідно до вище зазначеного законодавства здійснюють контроль за:

- умовами праці на робочих місцях, безпекою технологічних процесів, машин, механізмів, стану засобів колективного та індивідуального захисту;
- режимом праці та відпочинку;
- використанням праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- забезпеченням працівників засобами індивідуального захисту;
- пільг та компенсацій, що надаються працівникам за роботу з важкими та шкідливими умовами праці;
- відшкодування власником шкоди працівникам у разі погіршення їх здоров'я або заподіяної моральної шкоди.

На державних підприємствах трудовим колективам надано чималі повноваження щодо поліпшення умов праці працюючих. Вони мають право брати участь в обговоренні та затвердженні комплексних планів інженерно-технічних заходів з досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища; здійснювати контроль за використанням коштів на виконання вище згаданих планів; висувати питання щодо притягнення до відповідальності за порушення норм з охорони праці і тому подібне.

Особливе місце в сучасному суспільстві посідає професійна діяльність. Як і всі інші види діяльності вона виникла та розвивається на основі праці. В широкому розумінні, професійна діяльність – це форма суспільної діяльності людей, яка носить соціально-політичний характер, а саме, захист інтересів держави [32, с.216]. У більш вузькому розумінні, професійна діяльність – це процес виконання спеціалістом завдань, вивчення техніки, участь в чергуваннях.

Простіше кажучи, професійна діяльність – це діяльність людини за ознаками певної сукупності професійних завдань та обов'язків (робіт), котрі виконує фахівець. Функції професійної діяльності полягають в тому, щоб матеріально забезпечити робітника, що працює. Для розуміння суті діяльності розглянемо значення загальної структури та визначення основних понять: професія, спеціальність, посада.

Професія – це рід трудової діяльності людини, котра володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, навичок, умінь, надбаних в результаті досвіду роботи й спеціальної підготовки. Більш загальну й повну уяву про професію дає поняття «професія керівника». Професія керівника – це узагальнене поняття, що свідчить про належність до управлінської ланки, про спільність перед цією професійною групою завдань, про єдиний встановлений законом певний соціальний статус.

Спеціальність – це комплекс набутих шляхом спеціальної підготовки знань, умінь та навичок, що необхідно для конкретно визначеного виду діяльності в рамках тієї чи іншої професії. Для прикладу, професія вчителя включає в себе цілий ряд спеціальностей: біолог, математик, фізик, хімік, географ, вчитель молодших класів і тому подібне. Або ж, фахова спеціалізація лікарів: хірург, травматолог, психолог, окуліст і так далі. Тобто, подальшу диференціацію трудових функцій та своєрідність підготовленості до їх виконання відображають саме поняття «спеціалізація». А саме, поглиблене вивчення і освоєння основних нюансів, професійних термінів й понять, системи та обладнання в рамках своєї спеціалізації.

Посада – це передбачене відповідним штатним розписом місце, котре займає особа з відповідним рівнем освіти, фаховою професією, достатньою кваліфікацією та стажем роботи за необхідності [32, с.245].

Розподіл праці, підвищення її інтенсивності, ефективності та безпечності є незмінними тенденціями розвитку умов роботи. Значно зросли вимоги до швидкого освоєння та якісного обслуговування складної та дорогої

техніки. Це вимагає завчасної та швидкої підготовки й відбору спеціалістів. Забезпечення повної відповідності індивідуальних особливостей до певної професії, спеціальності, включаючи й ті з них, які ще зовсім недавно, вважались як повсякденні, звичайні.

Отже, умови праці – це складові зовнішнього середовища, все те, що оточує працівника. Інакше їх ще називають факторами середовища та об'єднуються в такі групи: біологічні, фізичні, хімічні, радіаційні.

Поліпшенню умов праці сприяє необхідність залучення в конкурентній боротьбі новітніх технологій, котрі базуються на досягненнях наукового й технічного прогресу. А також, бажанні досягти зниження витрат на виробництво продукції та відповідного зростання прибутку на підприємствах будь-якої форми власності.

Праця, а саме, її умови та охорона є актуальними питаннями різних сфер діяльності. Найефективнішими заходами, є ті, що спрямовано на формування сприятливих умов праці на нових підприємствах або в процесі реорганізації на вже діючих. Для більшості підприємств властивим є планове покращення умов та захист працівників від небезпечних й шкідливих виробничих факторів.

Таким чином, актуальність питання поліпшення умов праці обумовлено зростанням рівня освіти працівника. А від так, виокремлює необхідність задоволення потреб у плідній праці в безпечних умовах. Саме тому, розроблення заходів задля організації сприятливих умов праці повинна стояти в пріоритеті для соціуму. Зокрема, бути важливою складовою в управлінні персоналом та врегульовуватись на рівні державної, економічної й соціальної політики.

1.2. Класифікація, оцінювання умов та характеру праці на виробництві

Одним з напрямів організації праці є вдосконалення її умов. Умови праці – це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі виконання роботи.

Умови праці на виробництві розподіляються залежно від реально визначеного рівня чинників виробничого середовища. Що виокремлюються у порівнянні із санітарними правилами, нормами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я людей.

За гігієнічною класифікацією праці, умови поділяються на чотири класи:

- оптимальні умови, за яких зберігається не лише здоров'я працівників, а і створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності;

- допустимі умови – характеризуються такими рівнями факторів виробничого і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів;

- шкідливі умови – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які значно перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого. Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та можливих виразних змін в організмі працюючих поділяють на чотири ступені:

- рівень шкідливих факторів виробничого середовища та трудового процесу, які, як правило, викликають функціональні зміни, що виходять за межі фізіологічних коливань та збільшують ризик погіршення здоров'я;

- рівень шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні викликати стійкі функціональні порушення, що у більшість випадків, призводить до зростання виробничо обумовленої захворюваності,

появі окремих ознак або легких форм патології. Зазвичай, без втрати професійної працездатності.

- рівень шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які призводять до розвитку професійних захворювань. Як правило, легкого та середнього ступенів важкості, з втратою працездатності в період трудової діяльності.

- рівень шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, які здатні призводити до значного зростання хронічної патології та рівнів захворюваності з тимчасовою втратою працездатності, а також до розвитку важливих форм професійних захворювань із втратою загальної працездатності [18, с.10];

- небезпечні (експериментальні) умови – характеризуються таким рівнем шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частин) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень.

Вагому позицію посідає оцінювання умов праці й визначення їх ступеня шкідливості та небезпечності. Оцінювання умов та характеру праці на робочому місці здійснюється на основі гігієнічної класифікації праці з метою:

- розроблення рекомендацій щодо поліпшення умов праці;
- атестація робочих місць за умовами праці;
- розслідування випадків професійних захворювань;
- огляд та оцінювання робочого місця на належність умовам праці;
- контролю умов праці на відповідність санітарним нормам та правилам;
- санітарно-гігієнічної паспортизації стану виробничих підприємств;
- складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці.

Санітарні норми широко застосовуються під час аналізу та оцінювання стану умов праці і запровадження заходів щодо їх поліпшення.

Комплексе оцінювання всіх факторів виробничого середовища, які впливають на здоров'я та працездатність працівників у процесі трудової діяльності здійснюється за допомогою атестації робочих місць.

Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, котрі впливають на здоров'я і працездатність працівників в процесі трудової діяльності [24, с.41].

Атестація проводиться в усіх організаціях незалежно від форм власності, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я персоналу.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких підтверджено право на пільги та компенсації, що передбачено законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких пропонується встановити пільги та компенсації, за рахунок підприємства;
- робочих місць із несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Відповідно до типової методики оцінювання умов праці, фактичний їх стан визначається на робочих місцях, де виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт із важкими та шкідливими умовами, особливо важкими й особливо шкідливими умовами на основі гігієнічної класифікації праці.

Оцінювання проводиться за даними атестації робочих місць і спеціальних інструментальних вимірювань, які відображаються у карті умов праці на робочих місцях.

Ступінь шкідливості факторів виробничого середовища і важкості праці визначається в балах (від 1 до 3 балів) за гігієнічною класифікацією праці.

Кількість балів за кожним фактором проставляється в карті умов праці. Для оцінювання впливу даного фактора на умови праці враховується час його дії протягом зміни, що розраховується за наступною формулою (1.1):

$$X_{\text{фак}} = X_{\text{ст}} * T \quad (1.1)$$

де $X_{\text{ст}}$ – ступінь шкідливості фактора або важкості праці;

T – відношення часу дії даного фактору до тривалості зміни.

Крім типової методики оцінювання умов праці застосовується методика інтегрального бального оцінювання важкості праці в конкретних умовах виробництва.

Фактичні показники рівня елементів виробничого середовища встановлюються шляхом вимірювань за допомогою відповідної апаратури і оцінюються від 1 до 6 балів, залежно від кількісного значення та визначається за наступною формулою (1.2):

$$I_B = \frac{X_{\text{опт}} + \sum X_i * (6 - X_{\text{опт}})}{(n-1) * 6} * 10 \quad (1.2)$$

де $X_{\text{опт}}$ – величина рівня елемента, котрий отримав найбільше балів;

$\sum X_i$ – арифметична сума величин рівнів усіх елементів, за винятком $X_{\text{опт}}$;

n – загальна кількість елементів умов праці [24, с.43].

Залежно від рівня інтегральної оцінки умов праці виділяють шість категорій важкості праці:

- робота, яка виконується в комфортних умовах виробничого середовища, за оптимальних величин фізичного, розумового і нервово-емоційного навантаження;
- робота, що виконується в умовах, які не перевищують гранично допустимих значень виробничих факторів і не призводять до відхилень у стані здоров'я працівників;
- робота з підвищеними м'язовими або нервово-емоційними навантаженнями, а також не зовсім сприятливими виробничими умовами;

- робота, під час виконання якої вплив небезпечних і шкідливих виробничих факторів призводить до виробничо обумовлених і професійних захворювань;

- робота, котра здійснюється в несприятливих чи екстремальних умовах. Для співробітників, зайнятих виконанням робіт цієї категорії важкості, характерним є високий рівень виробничо обумовлених і професійних захворювань, виробничого травматизму.

- робота, котра виконується в особливо несприятливих умовах, а ознаки патологічного стану організму виявляються уде в першій половині зміни або в перші дні тижня. Виконання цих робіт пов'язано з реальною небезпекою виникнення професійних захворювань і виробничих травм. Для прикладу, водолази, котрі занурюються на велику глибину.

Саме тому, для робітників, котрі працюють зі шкідливими умовами праці передбачено ряд пільг, таких як: доплати за несприятливі умови праці; видача молока; надання додаткової відпустки і встановлення скороченого робочого дня; компенсаційні виплати.

Таким чином, як бачимо, умови праці на виробництві визначаються залежно від рівня певних чинників виробничого середовища. Вони виокремлюються при порівнянні санітарних правил, норм, гігієнічних нормативів, а також з урахуванням їх можливого шкідливого впливу на стан й здоров'я працюючого. Оцінювання умов праці шляхом визначення її важкості є найбільш науково аргументованим.

На превеликий жаль, рівень розвитку технологічного прогресу на підприємствах, в установах та організаціях, нині не може забезпечити в повній мірі створення всіх належних умов праці. Звісно, весь процес роботи поступово автоматизується та осучаснюється, проте не всі працедавці є добросовісні. Багато хто, хоче зекономити на умовах праці задля отримання власного матеріального збагачення. Не надаючи всім працівникам належних умов для праці, що виключали б вплив шкідливих чинників на організм людини.

1.3. Закордонний досвід щодо розроблення заходів з покращення умов праці

Закордонний досвід забезпечення належних та безпечних для життя й здоров'я працівника умов праці й розроблення заходів з їх покращення досліджувало чимало науковців в галузі економіки та менеджменту. В цілому вони вирізняють наступні шляхи покращення умов праці на підприємстві:

- впровадження дистанційного управління шкідливими виробничими процесами з метою виведення особи з зони несприятливих умов праці;
- повне вдосконалення технологічних процесів, їх якомога більша механізація та автоматизація;
- вдосконалення усіх конструкцій устаткування або часткова заміна застарілого устаткування новим;
- облаштування та реконструкція діючих вентиляційних систем;
- розумне планування й інженерне забезпечення виробничих процесів;
- доцільний режим праці та відпочинку;
- обов'язкове використання індивідуальних засобів захисту;
- виготовлення й установка дієвих інженерно-технічних засобів охорони праці (огорожень, засобів сигналізації, контролю запобіжних пристроїв);
- виконання конструктивних рішень з метою доведення до норми: вібрації, рівнів шуму та температурного режиму [14, с.11].

Реалізація цих та інших заходів з поліпшення умов праці має стимулюючий вплив, як на економічні, так і на соціальні результати усього виробництва. Зростання продуктивності праці, як правило, супроводжується досягненням відмінної якості товару та послуг. Скорочення розходу робочого часу, в свою чергу, сприяє зменшенню собівартості продукції. За даними досліджень, чітко застосована сукупність заходів з удосконалення умов праці може забезпечити зріст продуктивності праці на 15-20%.

Також, впровадження заходів з покращення умов праці сприяє зменшенню плинності кадрів. По факту, з причин наявності несприятливих небезпечних та шкідливих умов праці, в промисловості звільняється до 20% усіх вивільнених, а в будівництві, взагалі, понад 25%.

Задля отримання статистичних даних та з метою оцінювання результатів ефективності застосовуваних заходів з поліпшення умов праці, вирізняють наступні групи показників, такі як:

- зміна стану умов праці – характеризуються підвищенням рівня безпеки праці, поліпшенням естетичних, санітарно-гігієнічних та психофізіологічних показників;

- економічні – це результати заходів щодо поліпшення умов праці, котрі виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок: нещасних випадків, аварії та професійних захворювань;

- соціальні – це результати заходів з поліпшення умов праці. Вони визначаються за такими показниками:

- значне зниження рівня виробничого травматизму;

- істотне зменшення кількості випадків професійної захворюваності, що безпосередньо пов'язане з незадовільними умовами праці;

- зростання кількості робочих місць, котрі відповідають нормативним вимогам та суттєве зменшення числа працюючих у незадовільних умовах;

- зменшення плинності кадрів через незадовільні умови праці;

- скорочення кількості випадків інвалідності внаслідок травматизму чи професійної захворюваності.

Праця є вагомим фактором впливу на психологічне здоров'я працюючого, адже нинішні умови праці стають все жорстокішими. Медичні звіти показують, що кількість психологічних захворювань за останні двадцять років зросла. Це напряду пов'язано з поганими умовами праці, психологічною напруженістю та недостатньою кількістю відпочинку. Тож, потрібно приділяти

увагу психологічному стану працівників, адже від цього залежить якість їх роботи, натхнення, уважність, творчий розвиток та мотивація.

Приємна атмосфера та комфортні умови праці в офісі, значно сприяють покращенню самопочуття співробітників. Дослідження чималої кількості науковців довели, що в результаті цього, збільшується мотивація та продуктивність усього колективу. На початку ХХ століття суттєво ускладнилися технічні процеси виробництва, що утворило необхідність вивчення виробничої діяльності.

За останні чотири роки збільшилась кількість хвороб опорно-рухового апарату людини. Все це скоріш пояснюється не тяжкою працею, а сидячою офісною роботою. В сучасних реаліях, основне місце зайнятості людини все частіше переноситься з фабричних цехів за робочі, письмові столи. Як показують статистичні дані, кількість офісних працівників зросла в п'ять разів. За даними ВАуА, половина з них, а саме – 49%, скаржаться га постійний біль в спині. Зазвичай причина в неправильно облаштованому робочому місці.

Правильна організація робочого місця передбачає детального ознайомлення з цифрами. Тож, на кожного співробітника в офісі виділяється не менше 8 м². У великих приміщеннях рекомендовано виділяти не менш 12-15 м² на людину. Мінімальний рівень освітлення в приміщенні – 300 люкс, навіть краще було б 500. Висота робочого столу повинна регулюватися у межах від 68 до 118 сантиметрів або хоча б від 68 до 76. Мінімальна довжина верхньої частини столу 1 метр 60 сантиметрів. На робочому стільці належної висоти можна згинати ноги у колінах та руки в ліктях під прямим кутом, втім ступні у цьому процесі мають стояти на підлозі. Форма стільця не має сковувати рухи. Достатня вологість повітря в приміщенні має сягати – 40-70%.

Навіть висота комп'ютера має власні стандарти. Все розташовано за певними правилами, якщо верхній рядок тексту на моніторі знаходиться на рівні очей. Мінімально рекомендована відстань від екрану до обличчя – 40 сантиметрів, в ідеалі всі півметра. Спеціалісти радять використовувати

безпроводну комп'ютерну мишу, звісно пристосовану під форму долоні. Зокрема, якщо ви працюєте за ноутбуком, професіонали радять під'єднати до нього окрему клавіатуру, аби уникнути зайвого напруження у руках. Нахил клавіатури відносно столу – 15 градусів.

В кожному офісі у співробітника має бути можливість прогулятися. Немає нічого гіршого, ніж перебувати в одній і ті самій позі увесь день. Тому, в кращому випадку у працівника є два робочих місця – сидяче та стояче. Корисно, якщо час від часу виникає необхідність встати прогулятися, для прикладу, до полиці з документами або ж по справам до колег із сусіднього кабінету. Тобто, не все в офісі мусить бути «під рукою».

Рекомендується використовувати денне освітлення в офісі, але щоб сонячні промені не засліплювали очі при роботі за комп'ютером. Кольорову гаму в приміщенні можна обирати за вподобаннями. Але краще уникати контрастів, наприклад поєднання чорного та білого.

За підрахунками науковців Вищої школи Люцерна в Швейцарії, які провели опитування серед 1200 офісних працівників, дійшли до висновку, що чим більше людей в одній кімнаті, то вищий рівень невдоволення умовами праці. Серед 40% респондентів, котрі працюють у спільних офісах, дуже незадоволені умовами праці. При цьому, 80% – гордих власників окремих кабінетів претензій не мають.

В подібних офісах простіше налагодити хороші стосунки з колегами, інформація швидко передається між учасниками, проте є і багато мінусів, а саме, напружена атмосфера, недостатність освітлювання та свіжого повітря, застуди швидко передаються між працівниками.

Рівень шуму в багатолюдному офісі не порівняти з гуркотом на сусідньому будмайданчику. Проте, чужі розмови по телефону та спілкування колег, це справжня перешкода для людини, котра не бере в цьому участі. Розмови колег постійно відволікають аж 60% тих, хто працює пліч о пліч у

великих приміщеннях. Для порівняння, в офісах де одночасно перебуває по дві-три особи на це скаржиться тільки 30% співробітників.

Для сучасних підприємств важливим є впровадження наукової організації праці для забезпечення ефективної діяльності та раціональної організації робочих процесів, адекватного розподілу робочих завдань між співробітниками, підвищення якості продукції та послуг у поєднанні із всебічним захистом працівників від шкідливих чинників виробництва.

Основне соціальне завдання організації праці має полягати в створенні усіх належних умов праці, котрі б забезпечували високий рівень працездатності та створювали сприятливий для роботи клімат у колективі.

Удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економічних законів, психології, юридичних законів, соціології. Економічна задача організації трудової діяльності відповідає за доцільність використання конкретної техніки. Сировини та матеріалів у виробничому процесі. Психологія допомагає створити такі умови праці, котрі були б безпечні для здоров'я співробітника і забезпечували б їм високий рівень працездатності. Соціальна складова організації праці дозволяє підвищити задоволеність людей від трудового процесу разом з підвищенням їхнього професійного рівня.

Зростання ролі наукового знання в суспільстві, розвиток наукоємних, інтелектуальних технологій вимагає гнучкого та адаптивного використання людських ресурсів підприємства, підвищення творчої та організаційної активності працівників, формування гуманізованої організаційної культури. Ефективне управління розвитком персоналу виступає основним фактором майбутнього успіху будь-якого суб'єкта господарювання.

Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві,

що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

Втрати на виробництві в значній мірі обумовлюються недоліками в поділі і кооперації праці, і організації робочих місць і в системі їх обслуговування. Тому, при аналізі необхідно вишукувати можливості вдосконалення існуючих форм розподілу та кооперації праці, дослідити доцільність перерозподілу функцій між працівниками, з'ясувати можливість механізації трудомістких та фізично важких робіт, доцільність централізації допоміжних робіт.

Одним з головних критеріїв умов праці є не лише дотримання безпеки й комфорту робочого місця, а і належне стимулювання працюючого, котре перш за все, проявляється в матеріальному забезпеченні. Основним показником ефективності праці є стимулювання персоналу та система мотивації праці співробітників на підприємстві, в установі чи організації. Стимулювання не може бути ефективним без вмотивованості працівника.

Мотивація – це внутрішнє усвідомлення спонукання до дії, а стимулювання – це зовнішній вплив, котрий спрямовано на суб'єкта. Чим більший ступінь відповідності стимулювання та мотивації працівника, тим більший ефект цієї системи загалом.

Згідно проведених досліджень, головними важелями, що заохочують працівника до праці, є стимул та мотив. Стимул – це певна винагорода, що виявляється в матеріальній формі (грошове забезпечення). Мотив – це внутрішнє бажання, спонукальна сила [13, с.278]. Працівники почувають себе комфортніше й працюють більш наполегливо, тільки тоді, коли ці два важелі перебувають в повному балансі. Зазвичай, поява мотивації співпадає з появою потреб. В свою чергу, потреба – це ситуація, за якої людина відчуває нестачу чогось. Саме задоволення цієї потреби й мотивує її.

Матеріальне заохочення є вирішальним у системі мотивування, котре здійснюється у формі грошових виплат. До матеріальної системи мотивації

відносять: заробітну плату, надбавки, доплати, премії, відпускні, відсоток, компенсації та інші будь-які грошові виплати.

Щодо нематеріальної сторони мотивації, то її основними різновидами є: похвала, грамоти, дошка пошани, навчання і тому подібне. Дана мотивація приносить моральне задоволення, підкреслюючи успіхи й досягнення працюючого, що безпосередньо підвищує та впливає на ефективність виконання праці.

Отже, закордонні організації, одностайно виокремлюють ряд певних дій з покращення умов праці:

- по-перше – необхідно проаналізувати вже існуючі та нові шляхи поліпшення, прийоми та методи праці;
- по-друге – вивчаючи дані про різновиди прийомів та методів праці, виявляти передовий досвід у цій галузі;
- по-третє – зробити розбір даних про поширення багатостатного та багато агрегатного обслуговування, про використання суміщення професій та посад, про ступінь розвитку, бригадної праці та наявності бригад нового типу;
- по-четверте – особливу увагу слід приділити постійній перевірці існуючих умов праці та санітарно-гігієнічних параметрів виробничого середовища.

Поліпшенню умов праці сприяє необхідність залучення в конкурентній боротьбі новітніх технологій, котрі базуються на досягненнях наукового й технічного прогресу. А також, бажанні досягти зниження витрат на виробництво продукції та відповідного зростання прибутку на підприємствах будь-якої форми власності.

Праця, а саме, її умови та охорона є актуальними питаннями різних сфер діяльності. Найефективнішими заходами, є ті, що спрямовано на формування сприятливих умов праці на нових підприємствах або в процесі реорганізації на

вже діючих. Для більшості підприємств властивим є планове покращення умов та захист працівників від небезпечних й шкідливих виробничих факторів.

Тож, актуальність питання поліпшення умов праці обумовлено зростанням рівня освіти працівника. А від так, виокремлює необхідність задоволення потреб у плідній праці в безпечних умовах. Саме тому, розроблення заходів задля організації сприятливих умов праці повинна стояти в пріоритеті для соціуму. Зокрема, бути важливою складовою в управлінні персоналом та врегульовуватись на рівні державної, економічної й соціальної політики.

Таким чином, одним з головних критеріїв умов праці є не лише дотримання безпеки й комфорту робочого місця, а і належне стимулювання працюючого, котре перш за все, проявляється в матеріальному забезпеченні. Основним показником ефективності праці є стимулювання персоналу та система мотивації праці співробітників на підприємстві, в установі чи організації. Стимулювання не може бути ефективним без вмотивованості працівника.

РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПТУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО ВИРІШЕННЯ ПИТАНЬ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ТОВ «НОВА ПОШТА»

2.1. Характеристика та загальні відомості про ТОВ «Нова Пошта», створення сприятливих умов праці

Сприятливі умови праці – це умови, за яких зберігається належний стан здоров'я працівника, й створюються сприятлива атмосфера для підтримання високого рівня працездатності. Простіше кажучи, сприятливі умови забезпечують позитивне ставлення до праці, сприяють в задоволенні виконуваною роботою та підтримують соціальну гармонію людини. Саме тому, створення відповідних умов праці є однією з нагальних задач для роботодавців, зокрема, важливим елементом менеджменту персоналу.

Умови праці – це атмосфера, в якій здійснюється трудова діяльність, себто це не лише психологічний клімат, а і характер устаткування та організації робочого місця, рівень дотримання естетичних, гігієнічних й санітарних норм [28, с.34]. Тобто, це сукупність ряду чинників виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність особи в процесі виконання праці.

Тож, пропоную більш детально розглянути та дослідити умови праці в ТОВ «Нова пошта». «Нова пошта» – це незмінний лідер ринку експрес-доставки в Україні. Щороку компанія доставляє мільйони відправлень, розширює мережу відділень, збільшує кількість наданих послуг та вдосконалює їх якість. «Нова Пошта» – це щоденний і незамінний помічник у бізнесі та приватному житті.

Компанія заснована у 2001 році, вона забезпечує сервіс експрес-доставки документів, вантажів та посилок для фізичних й юридичних осіб. Дана компанія пропонує своїм клієнтам, як юридичним особам, так і приватним особам, повний спектр логістичних і поштових послуг.

Компанія нараховує 1226 відділень, у яких працює понад 13 тисяч співробітників, що є кількісною перевагою ТОВ «Нова Пошта». Якісні переваги полягають у тому, що сьогодні кожен третій українець регулярно користується нашими послугами, довіряючи нам найцінніші документи, речі та вантажі або замовляючи товари в Інтернет-магазинах.

«Нова Пошта» працює з малим, середнім і великим бізнесом. Компанія працює індивідуально з кожним клієнтом, легко пристосовуючись до його потреб. У нас є комплексні рішення і для бізнесу, і для Інтернет-магазинів.

У своїй роботі «Нова Пошта» неухильно дотримується трьох базових принципів:

- сучасні методи сортування вантажів гарантують їх збереження, а також своєчасну і точну доставку;
- унікальна схема організації внутрішньої логістики, сучасний парк вантажних автомобілів та широка мережа відділень гарантує клієнтам максимально швидку доставку вантажу в будь-який куточок України;
- задля зручності клієнтів відкрито відділення «Нова Пошта» в кожному містечку України. Достатньо лише зайти або зателефонувати і кваліфікований персонал відділення допоможе відправити або отримати відправлення.

ТОВ «Нова Пошта» була створена відповідно до законодавства України 19 січня 2001 року. Юридична адреса компанії: 03026, м. Київ, Столичне шосе, будинок 103, корпус 1, поверх 9.

NP Holdings Limited є материнською компанією ТОВ «НОВА ПОШТА». Її зареєстровано відповідно до законодавства Кіпру 12 серпня 2016 року. Юридична адреса: 56, Ставру, офіс 104, 2035 Строволос, Нікосія, Кіпр.

Частка неконтролюючих акціонерів в розмірі 10% належить ПАТ ЗНВКІФ «ПРАЙД». Юридична адреса: 01025, м. Київ, Шевченківський район, вул. Велика Житомирська, буд. 6/11, кімната 307. Кінцевими бенефіціарними власниками NP Holdings Limited є Поперешнюк Володимир Анатолійович та

Климов В'ячеслав Валерійович. Група є лідером експрес-доставки по Україні. Група здійснює експрес-доставку документів, посилок та палетованих великогабаритних вантажів. Також, Група надає послуги по здійсненню грошових переказів та наданню позик. Група здійснює діяльність через власні філії та відділення партнерів, що дозволяє збільшити географічне покриття без значних капіталовкладень у розширення мережі.

Станом на 31 грудня 2022 року співвідношення власних та агентських відділень становило 1822 та 8171 відповідно (31 грудня 2021 р. – 1769 та 6365). За рік, що закінчився 31 грудня 2021 року, середня кількість штатних працівників Групи з урахуванням сумісників та осіб, які знаходяться у декретній відпустці, становила 33717 осіб (31 грудня 2021 р. – 28831 осіб).

В склад компанії входять українські та закордонні підприємства, котрі схематично наведено нижче на рис.2.1., такі як: «Нова Пошта», «НП Логістик», «ПОСТ ФІНАНС» і «Нова Пошта Ітернешнал».

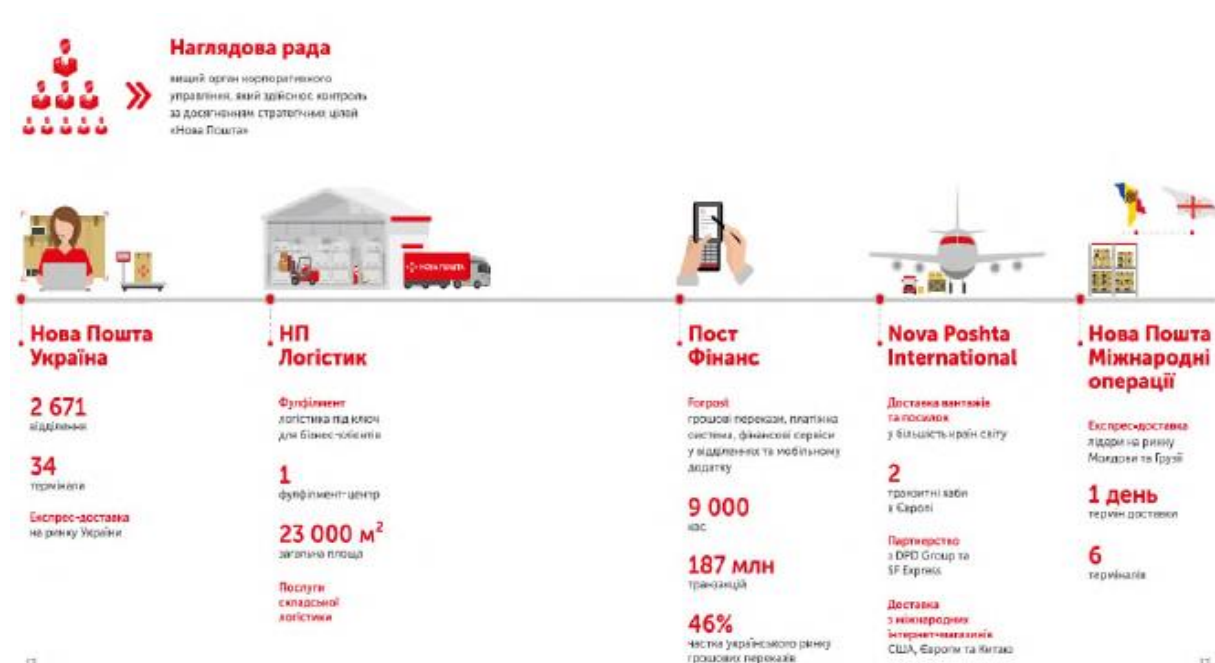


Рис. 2.1. Структура ТОВ «Нова Пошта» за 2021 рік

Джерело: розроблено автором [69]

«Нова Пошта» – лідер логістичного ринку експрес-перевезень, що забезпечує просту доставку кожному клієнту у відділення, поштомати, на адресу і дозволяє тисячам підприємців створювати і розвивати бізнес не лише в Україні, але й за кордоном.

Мережа підприємства нараховує понад 2671 відділень по всій території України, а кількість відправлень перевищила 146 млн., за 2022 рік. «НП Логістик» – компанія, що надає послуги фулфілменту, тобто зберігання товару на складах, комплектацію та відправку замовлень отримувачу. «ПОСТ ФІНАНС» – завдяки небанківській фінансовій установі, клієнти компанії можуть здійснювати грошові перекази та операції з електронними грошима. «Нова Пошта Інтернешнл» розвиває та виходить на міжнародну мережу, щоб надавати клієнтам послуги експрес-доставки не лише в Україні, а й за кордоном (рис.2.2).



Рис. 2.2. Основні показники діяльності ТОВ «Нова Пошта» за 2021 рік
Джерело: розроблено автором [69]

ТОВ «Нова Пошта» працює із дотриманням усіх норм українського законодавства. У сукупності, компанія перерахувала до бюджету країни близько 1,5 млрд. грн. податків і зборів за останні роки.

ТОВ «Нова Пошта» надає клієнтам, як бізнесу, так і приватним особам – повний спектр логістичних та пов'язаних з ними послуг. До групи входять українські та міжнародні компанії, зокрема «Нова Пошта», NovaPay, Nova Global, Nova Post у Молдові, Литві, Польщі, Чехії, Румунії, Німеччині, а також авіакомпанія Supernova Airlines.

«Нова Пошта» – це компанія з експрес-доставки, заснована 2001 року. Її мета – забезпечувати легку доставку для кожного клієнта, до відділення, поштомоту або за адресою. Компанія надає логістичні та дистрибуційні послуги, доставляючи як документи та найдрібніші посилки, так і великі вантажі. Завдяки Новій пошті тисячі підприємців можуть створювати та розвивати свій бізнес не тільки в Україні, а й за кордоном.

В Україні компанія має найдоступнішу мережу для клієнтів: 9300 відділень по всій Україні та 14000 поштомотів, а кількість відправлень за 2022 рік, попри повномасштабну війну, склала 315 млн посилок та вантажів. 30 грудня 2022 року компанія відправила 1,9 млн відправлень за добу, і це стало новим рекордом Нової пошти.

Nova Post у Молдові – лідер ринку експрес-доставки Молдови серед приватних компаній, яка доставляє у будь-яку точку країни на наступний день. Компанія має 19 власних відділень та встановила 214 поштомотів. У 2022 році Nova Post у Молдові доставила 600 тис. посилок і вантажів, це на 40% більше, ніж минулого року.

У жовтні 2022 року компанія вийшла на ринок Польщі та запустила Nova Post у Польщі. На червень 2023 року компанія відкрила вже 32 відділення у 18 польських містах, а також два сортувальні термінали у Варшаві та біля Жешува (м. Глогув Малопольський).

У березні 2023 року компанія вийшла на ринок Литви, заснувавши Nova Post в Литві, та відкрила перше відділення у Вільнюсі. А у травні друге відділення запрацювало у Каунасі.

Четвертою країною ЄС, де з'явилися відділення Nova Post, стала Чехія. У першій половині червня у столиці країни Празі відкрились 2 відділення. Наступні відкриття відбулись у Румунії та Німеччині – по одному відділенню запрацювало у Бухаресті та Берліні.

На початку травня ТОВ «Нова Пошта» відкрила своє перше флагманське відділення у Великій Британії, яка стала 13 європейською країною, де відчинені двері Nova Post.

Для того, щоб клієнти на закордонних ринках могли користуватись зручними та швидкими сервісами Нової пошти так само як і в Україні, ми розробили програмне забезпечення для цифрового управління логістичним бізнесом за кордоном. Це система Shipment, мультиплатформенне рішення для кожного сегмента бізнесу — відділення, терміналу, адресної доставки, офісу підтримки. Shipment є багатомовним і буде працювати у будь-якій країні, куди заїде «Нова Пошта». На її базі працюють також мобільний додаток та бізнес-кабінет, які вже доступні для клієнтів у Польщі.

Компанія кожного року отримує різні нагороди та займає лідируючі позиції українського ринку.

ТОВ «Нова Пошта» пропонує наступні технології доставки:

- Двері//Двері – отримання вантажу або пошти за адресою з відправника та його доставку за адресою отримувача;
- Склад//Двері – доставка вантажу з відділення компанії «Нова Пошта» за адресою знаходження отримувача;
- Двері//Склад – отримання вантажу за адресою відправника та його доставку до відділення компанії «Нова Пошта» в місті отримувача.

Додаткові послуги які пропонує «Нова Пошта» є такі:

- доставка та повернення вантажів до роздрібних мереж – передбачає доставку товару клієнта в будь-які торгово-роздрібні мережі (супермаркети, філіали, представництва, мережі автозаправок тощо) у будь-яку точку України.

Цей вид партнерства дозволяє оптимізувати і спростити логістичні та організаційні процеси, відповідно до специфіки задоволення клієнтів;

- доставка палетованного вантажу – передбачає формування палети з окремих вантажів або перевезення сформованих палет за зниженими тарифами;
- доставка автомобільних шин і дисків – передбачає перевезення шин і дисків за зниженими цінами;
- зворотна доставка – передбачає повернення документів за вантаж відправнику;
- післяплата за товар – передбачає розрахунок за вантаж, суму вартості якого відправник доручає одержати транспортній компанії. Одержана сума надходить на банківський рахунок відправника.
- виклик машини – передбачає надання відправнику відповідного транспорту на обумовлений час під завантаження;
- переадресація – передбачає зміну типу послуги або адреси доставки вже оформленого вантажу за бажанням клієнта відправника.
- підйом вантажу на поверх – передбачає підйом вантажу на поверх при доставці за адресою. Маса одного місця вантажу на повинна перевищувати 75 кг. Замовити послугу може тільки клієнт відправника. Якщо вага відправлення по одній товарно-транспортній накладній менше 30 кг, послуга надається безкоштовно.
- зберігання вантажу – передбачає зберігання вантажу у відділенні «Нова Пошта» 1 (один) календарний місяць з дня надходження вантажу. Безкоштовно вантаж може зберігатися протягом 7-ми робочих днів, включаючи день, коли він прибув на відділення. За зберігання вантажу на складі більше 7-ти днів нараховується доплата у розмірі 20% від вартості перевезення вантажу, без урахування суми комісії за кожний наступний робочий день.
- упаковка вантажу – пакування вантажу у найбільш зручний вид упаковки. Зазначимо, що послуга надається в кожному відділенні ТОВ «Нова Пошта». Пакування вантажу застосовується для уникнення пошкоджень при

транспортуванні, складуванні, зберіганні, а також для захисту від впливу зовнішнього середовища.

Технічне забезпечення процесу виробництва використовує нові сучасні технології, сучасну техніку, транспорт, сучасний ремонт, розширення поштових мереж. ТОВ «Нова Пошта» має корпоративний Інтернет-портал (www.novaposhta.ua), що сприяє взаємозв'язку інформаційних ресурсів всіх підрозділів підприємства.

Використання нових технологій дозволяє компанії надавати сучасні послуги – доставку товарів та вантажів з інтернет-магазинів; зберігання вантажів (певний термін); зворотна доставка (повернення); упаковка вантажу (різні види упаковки). Було створено 78 поштових відділень (Інтернет-пунктів) для зручного користування та доступності клієнтів.

В ТОВ «Нова Пошта» розвиваються фінансові та банківські послуги – оформлюються фінансові документи й приймається готівка. Широкий спектр послуг компанії включає більше ніж 70 видів послуг.

Проведемо аналіз структури та динаміки провідних видів діяльності компанії «Нова Пошта» за 2020-2022 рр. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Структура провідних видів діяльності «Нова Пошта» за 2020-2022 рр.

№	Вид діяльності	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення, +/- 2022 до 2020
1	2	3	4	5	6
1	Письмова кореспонденція	4,00%	3,00%	3,00%	-1,00%
2	Грошові перекази	7,00%	6,00%	5,00%	-2,00%
3	Посилки	42,00%	44,00%	46,00%	4,00%
4	Періодичні видання	3,00%	2,00%	1,00%	-2,00%
5	Доставка з інтернет-магазинів	33,00%	34,00%	36,00%	3,00%
6	Торгівельна діяльність	4,00%	4,00%	3,00%	-1,00%
7	Зберігання вантажу	4,00%	5,00%	4,00%	0,00%
8	Послуги електрозв'язку	2,00%	1,00%	1,00%	-1,00%
9	Інші послуги	1,00%	1,00%	1,00%	0,00%
10	Всього	100,00%	100,00%	-	

Джерело : розроблено автором

В таблиці 2.2., яку наведено нижче, зображені види діяльності та їхні показники доходності протягом 2020-2022 років.

Таблиця 2.2

Обсяг провідних видів діяльності «Нова Пошта» за 2020-2022 рр., грн

№	Вид діяльності	2020	2021	2022
1	2	3	4	5
1	Письмова кореспонденція	3674,68	15754,65	14593,10
2	Грошові перекази	5525,72	5596,99	5397,32
3	Посилка	4305,72	2477,01	1994,96
4	Періодичні видання	6399,12	5757,73	4697,23
5	Доставка з інтернет-магазинів	23169,33	34554,40	36696,48
6	Торгівельна діяльність	10042,94	5435,24	4326,99
7	Зберігання вантажу	3452,00	3834,82	4189,99
8	Послуги електрозв'язку	302,60	1838,04	1637,08
9	Інші послуги	2229,89	4713,41	1935,35
10	Всього	69549,00	79881,30	75424,50

Джерело: розроблено автором

В таблиці 2.3. представлено динаміку складу та структури послуг, що надаються компанією «Нова Пошта».

Таблиця 2.3

Динаміка складу та структури доходів компанії «Нова Пошта» в розрізі видів послуг за 2019-2022 рр., тис. грн.

№	Показник	Роки							
		2019		2020		2021		2022	
		Дохід, тис. грн.	Питом а вага, %	Дохід, тис. грн.	Питом а вага, %	Дохід, тис. грн.	Питом а вага, %	Дохід, тис. грн.	Питома вага, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Письмова кореспонденція	13307,1	22,31	3573,68	6,05	15834,7	19,80	14592,1	17,10
2	Грошові перекази	4125,25	6,92	5524,72	9,35	5590,99	6,99	5387,32	6,31
3	Посилки	4537,77	7,61	4300,72	7,28	2476,01	3,10	1993,96	2,34
4	Періодичні видання	5087,81	8,53	6498,12	11,00	5750,73	7,19	4698,23	5,51
5	Доставка з інтернет-магазинів	11688,2	19,59	23159,3	39,21	34504,4	43,14	46596,5	54,60

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Торгівельна діяльність	15270,2	25,60	10041,9	17,00	5431,24	6,79	4325,99	5,07
7	Зберігання вантажу	3368,96	5,65	3450	5,84	3839,82	4,80	4179,99	4,90
8	Послуги електрозв'язку	206,27	0,35	300,6	0,51	1837,04	2,30	1627,08	1,91
9	Інші послуги	2062,63	3,46	2209,89	3,74	4712,41	5,89	1935,35	2,27
10	Разом	59654,2		59059		79977,3		85336,5	

Джерело: розроблено автором

Так, аналізуючи дані з таблиці 2.3. можна помітити щорічне збільшення загальних доходів. За аналізований період 2021-2022 роки, прибуток отриманий від основної діяльності постійно збільшується.

Аналіз доходу ізольований від інших показників, не дає чіткого уявлення про те, якою «ціною» досягнутий цей результат, які фактори і у якому ступені вплинули на його величину. Поряд з доходом підприємству ТОВ «Нова Пошта» важливо проаналізувати і витрати.

Таким чином, ми бачимо, що протягом останніх 3 років основним продуктом діяльності «Нова Пошта» незмінно залишається послуга «замовлення з Інтернет-магазинів», а показники прибутку кожного виду послуги тільки збільшуються з кожним роком.

«Нова Пошта» учасник міжнародних проектів: «Система реєстрації й контролю проходження пошти в Україні», «Міжнародна фінансова система», «Постійний контроль якості». Значна увага компанії приділяється забезпеченню та підвищенню рівня високої кваліфікації персоналу (курси, тренінги, семінари, навчальні центри).

Щоб надавати клієнтам швидкий та якісний сервіс в умовах постійного зростання обсягів відправлень, «Нова Пошта» активно розбудовує власну

логістичну інфраструктуру. Вона вже має 110 сортувальних терміналів та депо у кожному обласному центрі країни, у яких продовжує автоматизує процеси сортування. Шість найбільших інноваційних терміналів знаходяться у Києві (КІТ), Харкові (ХАІ), Хмельницькому (ХІТ), Львові (ЛЕО), Дніпрі (ДАО) та Запоріжжі (ЗІТ). Ці термінали здатні обробляти від 20 тис. до 50 тис. посилок на годину.

ТОВ «Нова Пошта», за даними ДФС, входить до ТОП-20 найбільших платників податків в Україні. За 2022 рік група перерахувала до бюджетів усіх рівнів країни 7,1 млрд грн податків і зборів – на 700 млн більше, ніж у довоєнному 2021 році. За 6 місяців 2023 обсяг сплачених групою компаній податків склав 5,1 млрд грн. Окрім того, «Нова Пошта» – один із найбільших в Україні роботодавців, який працевлаштував 32000 осіб.

«Нова Пошта» не лише забезпечує сучасними логістичними послугами, а і є соціально відповідальним корпоративним громадянином своєї країни. Компанія щорічно реалізує низку соціальних та екологічних проєктів для українців.

Місія підприємства – спростувати життя своїм клієнтам, робивши доставку легкою для життя і бізнесу. Для цього ТОВ «Нова Пошта» впроваджує та удосконалює нові продукти і послуги, орієнтуючись на світові стандарти та кращий міжнародний досвід. Окрім відправки та отримання посилок та вантажів, у відділеннях «Нова Пошта» можна замовити, додаткові послуги, що розроблені з урахуванням побажань клієнтів.

Проведемо аналіз основних економічних показників діяльності ТОВ «Нова Пошта» за період 2021-2022 рр., який дає змогу оцінити загальний поточний стан підприємства та фінансові можливості для подальшого розвитку (табл. 2.4.).

Таблиця 2.4.

Основні економічні показники фінансово - господарської діяльності компанії «Нова Пошта» за період 2021-2022

рр., тис. грн.

№	Показник	Роки		Відхилення	
		2021	2022	Абсол.	Відн., %
1	2	3	4	5	6
1	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	20843502	23687034	2843532	13,64
2	Середньооблікова кількість штатних працівників, ос.	28831	33717	4886	16,95
3	Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн.	6171683	6840688	669005	10,84
4	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	5742731	5345909	-396822	-6,91
5	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	16441004	19276532	2835528	17,25
6	Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	4 402 498	4 410 502	8004	0,18
7	Інші операційні доходи, тис. грн.	202834	696168	493334	243,22
8	Адміністративні витрати, тис. грн.	1923703	1673172	-250531	-13,02
9	Інші операційні витрати, тис. грн.	508590	481061	-27529	-5,41
10	Витрати на збут, тис. грн.	561844	439130	-122714	-21,84
11	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції (п.6+п.9+п.10+п.11), тис. грн.	19435141	21869895	2434754	12,53
12	Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток) (п.12 – (п.7 +п.8), тис. грн.	14829809	16763225	-464360	-17,86
13	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	2600320	2135960	-464360	-17,86
14	Продуктивність праці (п.2./п.3), тис. грн./ос.	722,95	702,52	-20,43	-2,83
15	Середньомісячна заробітна плата штатного працівника (п.5/п.3/12*1000), грн.	199185,98	158552,33	-40634	-20,40
16	Фондоозброєність (п.4/п.3), грн.	214,1	202,9	-11,18	-
17	Рентабельність діяльності (п.14/п.12*100), %	13,38	9,77	-3,61	-
18	Рентабельність продукції (п.7/п.6*100), %	26,8	22,9	-3,89	-
19	Рентабельність персоналу (п.14/п.3), %	90,19	63,35	-26,84	-

Джерело: розраховано автором

З наведених вище даних бачимо, що протягом 2021 – 2022 рр. дохід від реалізації продукції з кожним роком збільшувався. Найбільший за останні роки чистий дохід від реалізації продукції був у 2022 році і становив 23687034 тис. грн, що на – 13,64% більше. У 2022 р. відбулось підвищення собівартості виробленої продукції – на 2835528 тис. грн, що становить – 17,25% в порівнянні з 2021 р., це пов'язано зі збільшенням обсягів виробництва.

Протягом аналізованого періоду часу «Нова Пошта» хоча і має позитивний результат діяльності, спостерігається тенденція до зниження: 2022 р. чистий прибуток зменшився на – 464360 тис. грн., тобто на – 17,8% в порівнянні з 2021 р.

Аналізуючи діяльність компанії «Нова Пошта» за 2021-2022 рр. спостерігається збільшення загальної рентабельності. Але треба відмітити, що показник рентабельності діяльності знизився, у 2022 р. На 3,6%, це пов'язано з тим, що була проведена неефективна політика ціноутворення. У результаті зменшення у 2021-2022 рр. фінансових результатів від операційної діяльності та чистого доходу від реалізації продукції рентабельність продукції також зменшилась, у 2022 р. вона становила – 22,9%, це на – 3,89% менше ніж у 2021 р., це пов'язано з воєнними діями в Україні.

У 2014 р. компанія створила «Гуманітарну пошту», яка надала можливість благодійним фондам та волонтерським організаціям відправляти гуманітарні вантажі коштом Нової пошти. До початку повномасштабного вторгнення країни агресора, було доставлено майже 20 тис. т гуманітарних вантажів. Після 24 лютого 2022 року «Гуманітарна пошта» трансформувалась в окремий гуманітарний напрям роботи Нової пошти. За 2022 рік обсяг допомоги, доставку якої оплатила «Нова Пошта», склав 22073 – це як вага 77 літаків «Мрія». За 6 місяців 2023 року вже доставлено понад 13 тис. тонн гуманітарної та іншої допомоги. Загалом за 8 років програми компанія допомогла з логістикою та доставкою 1500 благодійним фондам та організаціям.

У найскрутніші моменти компанія надає підтримку тим, хто її найбільше потребує. Під час пандемії COVID-19 протягом 2 років «Нова Пошта»

закупувала та передавала українським лікарням кисневе та інше медичне обладнання, забезпечували лікарів засобами захисту. Ми інвестували майже 60 млн грн та допомогли більш як півсотні лікарень по всій Україні.

Також компанія активно впроваджує збір вторсировини у своїх відділеннях і на терміналах, підтримує бігову культуру в Україні та проводить марафони й півмарафони в українських містах, які вже відбулись напочатку жовтня у Києві та напочатку травня у Львові.

Організаційна структура ТОВ «Нова Пошта» досить розгалужена (Додаток 1). Виходячи з даної організаційної структури компанії, можна побачити, що кожен підрозділ самостійний, але безпосередньо взаємопов'язаний з іншими підрозділами організаційної системи підприємства. Результати роботи будь-якого підрозділу апарату управління оцінюються показниками, що характеризують реалізацію ними своїх цілей та завдань. По кожній підсистемі формуються «ієрархії» послідовності, а також правил роботи, охоплюючи всю організацію від верху до низу. Далі пропоную детальніше розглянути роботу кожного з відділів компанії.

Фінансово-бухгалтерський відділ в ТОВ «Нова Пошта» працює з різними категоріями і групами клієнтів, розробляючи та втілюючи фінансові системи та інструменти, які забезпечують прибутковість компанії. Їх вплив є визначним при виборі стратегічного напрямку, розробки портфолію чи планів розширення.

Бухгалтерський відділ забезпечує досягнення бізнес-результатів компанії, при веденні точних та своєчасних облікових записів згідно вимог законодавства. На основі даних бухгалтерського, податкового та управлінського обліку, компанія щодня приймає рішення щодо найвигідніших інвестицій, їх окупності та подальших планів.

Департамент логістики. Даний відділ підпорядковує під себе найбільшу завантаженість на ефективну роботу ТОВ «Нова Пошта». Оскільки в їх

обов'язках є контроль міжміської логістики, міської логістики та термінальної логістики.

ІТ-відділ. Без ІТ – відділу неможливе ефективне управління сучасними інформаційними системами. За його допомогою забезпечується безперервна робота ІТ – інфраструктури і таким чином активне функціонування всього бізнесу. Основні функції ІТ-відділу:

- дослідження і відстеження новітніх інформаційних технологій;
- забезпечення безперебійної роботи устаткування і користувачів;
- проектування, розробка, впровадження та супровід програмних продуктів;
- регулярне відстеження ситуації в бізнесі для задоволення інформаційних потреб компанії;
- формування потреб в капіталовкладеннях в технологічну інфраструктуру;
- підтримання високого рівня освіченості співробітників в сфері інформаційних технологій.

Відділ мережі відділень. Відділення ТОВ «Нова Пошта» є самостійним структурним підрозділом організації до яких звертаються по питанням отримання та відправлення вантажу. Основними завданнями відділень є:

- прийом, огляд та видача вантажу клієнтові;
- надання цілісної та ефективної упаковки для відправлення вантажу;
- прийом заяв на переадресування, повернення вантажу, зміни дати доставки та зміни даних щодо одержувача вантажу;
- надання клієнтові інформації щодо роботи організації.

Відділ по роботі з клієнтами. Основне завдання цього відділу полягає у виконання поставлених планів продажу, пошуку нових та обслуговування вже існуючих клієнтів з дотриманням високих стандартів клієнтського сервісу. Менеджери відділу особисто зустрічаються з клієнтом, розроблюють комерційну пропозицію, узгоджують його потреби, за необхідності заключають

договір та супроводжують клієнта на всіх етапах співпраці з нами. Важливість цього відділу для компанії важко переоцінити, адже його частка перевезень у структурі складає щонайменше – 37%. Тож, можна зазначити, що ТОВ «Нова Пошта» є надійним партнером для більш ніж 80000 компаній, серед яких національні виробники та роздрібних мереж, мережі автозаправок, представництва іноземних компаній та багато інших.

Загальні витрати компанії «Нова Пошта» за 2021-2022 роки наведені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Загальні витрати компанії «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

Елементи операційних витрат	2021	2022	Абсолютне відхилення, грн	Відносне відхилення, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Матеріальні затрати	2133966	3790552	1656586	43,7
Витрати на оплату праці	5742731	5345929	-396822	-7,4
Відрахування на соціальні заходи	1213180	1131262	-81918	-7,2
Амортизація	1406127	1769538	363411	20,5
Інші операційні витрати	8939137	9832634	893497	9,1
Разом	19435141	21869895	2434754	11,1

Джерело: розроблено автором

Найбільш питиму вагу мають витрати по оплаті праці, далі впливають витрати по купівельній вартості, також мають велику вагу такі витрати, як витрати на утримання транспорту, податки, амортизація та інші. Рівень змінних витрат (витрати на закупівлю матеріалів), споживання електроенергії, транспортні витрати розраховується як відсоток від виконаного обсягу робіт, послуг.

На підставі аналізу фінансової та економічної віддачі ТОВ «Нова Пошта» протягом 2021-2022 років, можна підкреслити, що компанія продемонструвала непохитну стабільність та зростаючу рентабельність. Її діяльність відзначається не тільки солідністю фундаменту, але й динамічністю

розвитку, що в кінцевому результаті веде до високої ефективності та прибутковості у її господарській діяльності.

В 2023 році компанія Нова Пошта доставила 412 млн. відправлень, що більше на 30%, ніж у 2022 році. В 2022 році кількість відділень компанії складала – 8500 та 13600 поштоматів, а в 2023 році зросло до – 11400 відділень та 15500 поштоматів. Більш детальні техніко-економічні показники діяльності компанії наведено нижче в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Основні техніко-економічні показники діяльності компанії «Нова Пошта»
за 2023 рр.**

Нова Пошта					
412 млн. посилок та вантажів	30% приріст у порівнянні з 2022р.	11400 відділень	15500 поштоматів	110 терміналів та депо	3000 авто компанії та партнерів
Нова Пей					
388 млн. транзакцій	20,3 млн. оплати через мобільний додаток	148 млрд. грн. загальна сума грошових переказів			
Нова Пошта Глобал					
9,34 млн. міжнародних відправлень	26% приріст обсягу відправлень у порівнянні з 2022 р.	4 центральні сортувальні станції			
Нова Пошта Молдова					
20 відділень	260 поштоматів	400 тис. відправлень			22% приріст обсягу відправлень у порівнянні з 2022
Новобокс					
375 населених пунктів охоплено мережею поштоматів			140 інженерів компанії обслуговують їх та встановлюють нові		

Джерело: розроблено автором

Подібне зростання обсягу діяльності передбачає й збільшення робочих місць, що потребує пильного нагляду за умовами праці працюючих. Адже якість праці напряму впливає на працездатність працюючого. А працездатність,

в свою чергу, на якість та швидкість виконуваної роботи, що як наслідок впливає на отримання економічної вигоди компанії (дохід організації). Тож, як бачимо в багатомільйонних компаніях все взаємопов'язане.

Отже, дана компанія в своїй роботі активно впроваджує сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечують санітарно-гігієнічні умови, що в свою чергу, запобігає виникненню професійних захворювань у працівників.

Їх технології дозволяють виконувати ефективні та безпечні виробничі процеси, котрі вони прагнуть максимально автоматизувати й роботизувати. Саме новітні технології дозволяють їх клієнтам отримувати найкращу якість послуг та сервісу, при цьому встановлювати оптимальні ціни на надані послуги.

В Україні компанія має найдоступнішу мережу для клієнтів: 9300 відділень по всій Україні та 14000 поштоматів, а кількість відправлень за 2022 рік, попри повномасштабну війну, склала 315 млн посилок та вантажів. 30 грудня 2022 року компанія відправила 1,9 млн відправлень за добу, і це стало новим рекордом Нової пошти.

Основною функцією управління персоналу в компанії є планування заходів із поліпшення умов праці. Планування роботи з поліпшення умов праці в межах ТОВ «Нова Пошта» здійснюється у формі довгострокових програм, перспективних й поточних планів.

Для працівників, що працюють у відділеннях та терміналах найбільш важливим є соціальний захист та стабільність. Також для такого персоналу характерна швидка плинність і існує постійна потреба у новому персоналі, завжди є відкриті вакансії.

Основою системи управління підприємством є його організаційна структура, яка визначає склад, особливості підпорядкування та взаємодії між структурними елементами, показує необхідну кількість управлінського персоналу і його розподіл між підрозділами.

Тож, «Нова пошта» – це частина нового цифрового світу. Компанія постійно вивчає та впроваджує надсучасні світові технології в сфері дотримання та покращення якості умов праці співробітників.

2.2. Характеристика персоналу ТОВ «Нова Пошта»

В компанії «Нова Пошта» працює 33717 співробітників, 30% з яких працюють в офісі, а 70% – на виробництві та в логістиці. Ефективність роботи відділу кадрового адміністрування можна оцінити за відсутністю або наявністю штрафів чи зауважень щодо ведення кадрової звітності (Додаток 1 та Додаток 2). При аналізі подібного не було виявлено, тому сміливо можемо судити, що ця функція виконується досить добре.

В 2022 році загальний штат працівників ТОВ «Нова Пошта» перевищив 30 000 осіб. Найбільше працівників підприємства працюють у відділеннях та терміналах, найменша – в офісній підтримці (рис. 2.3.).

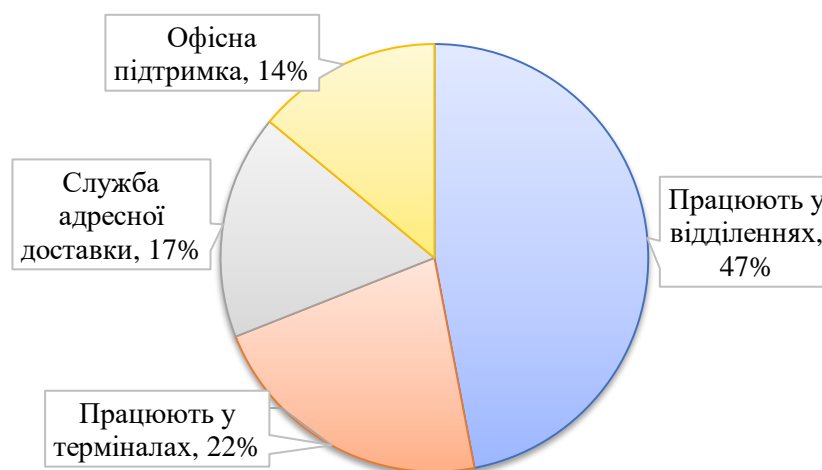


Рис. 2.3. Розподіл працівників за напрямками діяльності в ТОВ «Нова Пошта» за 2022 рік

Джерело: розроблено автором [69]

Співвідношення чоловіків та жінок на підприємстві – 68% та 32% відповідно (рис.2.4.). Значна перевага чоловіків на підприємстві пояснюється наявністю фізично-важкої праці у відділеннях та терміналах.

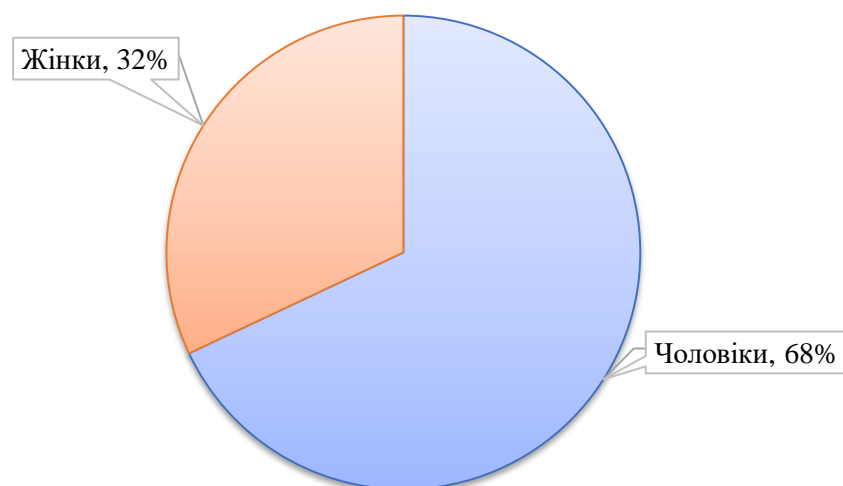


Рис. 2.4. Розподіл працівників за гендерною ознакою ТОВ «Нова Пошта» за 2022 рік

Джерело: розроблено автором [69]

Що ж до вікового розподілу працівників, то пропоную більш детально розглянути його на нижче зображеному рисунку 2.5.

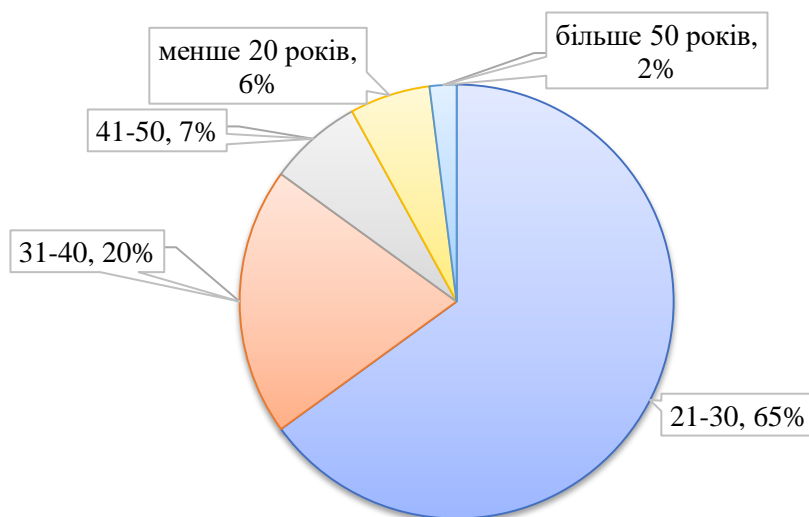


Рис. 2.5. Розподіл працівників за віком ТОВ «Нова Пошта» за 2022 рік

Джерело: розроблено автором [69]

Пропоную провести аналіз структури та складу персоналу досліджуваного підприємства «Нова Пошта» за допомогою таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Аналіз руху працівників компанії «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

№	Показник	2021	2022	Відхилення	
				Абс.	Відн., %
1	2	3	4	5	6
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	28831	33717	4886	14,49
2	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	1055	6067	5012	0,83
3	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т.ч.:	1003	2209	1206	0,55
4	- з причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб	0	0	0	-
5	- з причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб	57	183	-13	-0,07
6	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	28831	37717	4886	0,14
7	Коефіцієнт загального обороту	0,071	0,245	0,174	X
8	Коефіцієнт обороту по прийому	0,037	0,180	0,143	X
9	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,035	0,066	0,031	X
10	Коефіцієнт плинності кадрів	0,002	0,005	0,003	X
11	Коефіцієнт відновлення працівників	0,795	0,895	0,100	X
12	Коефіцієнт постійності кадрів	0,892	0,992	0,100	X

Джерело: розроблено автором

Аналізуючи таблицю 2.7 очевидним є те, що відбулось зростання коефіцієнта загального обороту компанії «Нова Пошта», при чому у 2022 році – до 0,245, що свідчить про низький рівень плинності кадрів, це підтверджується зростанням чисельності до 4886 осіб у 2022 р.

Коефіцієнт обороту по прийняттю компанії «Нова Пошта», має тенденцію до зростання (Додаток 3), що пов'язано з ефективною рекрутинговою стратегією даного підприємства та відповідно у 2022 році становив – 0,18 і зріс на – 0,143.

Коефіцієнт постійності кадрів зростає, що говорить про те, що стан політики управління персоналом приносить позитивний ефект для його

кадрової політики.

Таблиця 2.8

Показники плинності персоналу компанії «Нова Пошта» за категоріями за 2022 рр.

Категорія персоналу	Показник плинності персоналу, %
<i>1</i>	<i>2</i>
Робочий персонал (водії, вантажники, кур'єри)	30-50
Обслуговуючий персонал	20-30
Офісний персонал	5-20
Керівники середньої ланки	8-10
Керівники вищої ланки (топ-менеджмент)	0-2

Джерело: розроблено автором

Як видно з таблиці 2.8 найбільш високий показник плинності у робочого та обслуговуючого персоналу. Це обумовлено такими фактами:

- середній віковий склад такого персоналу – 18-27 років, для такого віку притаманна частота зміни роботи;
- частина цього персоналу мають обов'язки, пов'язані з фізичною працею та роботою не в приміщенні, а також з довгими робочими змінами (по 12 годин), що наштовхує працівників шукати інші місця роботи;
- деякі працівники розглядають таку категорію роботи як тимчасову, підробіток і заздалегідь планують знайти для себе порівняно краще місце.

Пропоную проаналізувати показники укомплектованості персоналу компанії «Нова Пошта» за цими ж категоріями за 2021-2022 рр. (табл. 2.9), які розраховуються як відношення фактичної середньооблікової чисельності працівників до нормативної або планової.

Таблиця 2.9

Укомплектованість персоналу компанії «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

Категорія персоналу	Показник укомплектованості персоналу, % у 2021	Показник укомплектованості персоналу, % у 2022
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Керівники вищої ланки (топ-менеджмент)	85,6	84,4
Обслуговуючий персонал	88,5	87,0
Офісний персонал	91,2	92,2

1	2	3
Керівники середньої ланки	95,8	95,6
Керівники вищої ланки (топ-менеджмент)	98,3	98,4

Джерело: розроблено автором

Порівнявши показники таблиці 2.9, можна зробити висновки про роботу підвідділу пошуку, підбору та адаптації персоналу – комплектація персоналу в цілому задовільна і має тенденції до збільшення (Додаток 4 та Додаток 5). Якщо врахувати високу плинність персоналу перших двох категорій, то можна сказати, що функція пошуку персоналу ведеться на високому рівні. Однак, це також свідчить про велику навантаженість на працівників відділу управління персоналом, так як має місце масовий підбір персоналу.

Проведемо аналіз використання робочого часу штатними працівниками ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр. наведено в табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Аналіз використання робочого часу штатними працівниками ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

№	Показник	2021		2022		Відхилення	
		люд.-год.	%	люд.-год.	%	абс, +/-	, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Фонд робочого часу	29517950	100	32746000	100	3228050	
2	Відпрацьований час	23850504	80,80	26065816	79,6	2215312	-1,20
3	Невідпрацьований час	5667446	19,20	6680184	20,4	1012738	1,20
4	в т. ч. з причин - щорічних відпусток (основних та додаткових)	2833723	9,60	3405584	10,4	571860,8	0,80
6	тимчасової непрацездатності	1653005	5,60	2357712	7,2	704706,8	1,60
7	відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	1180718	4,00	916888	2,8	-263830	-1,20

Джерело: сформовано автором на основі даних підприємства

З розрахунків у табл. 2.10 робимо висновок, що кількість відпрацьованих годин у 2021 році порівняно із 2022 роком збільшилась, оскільки збільшилась кількість працівників. Відсутність числа простоїв свідчить про безперебійну роботу в ТОВ «Нова Пошта». Тимчасова непрацездатність збільшилась на

704706,8 людино-годин у 2022 році, також в зв'язку із розширенням підприємства і збільшенням персоналу.

Тобто, якщо компанія вирішила змінити час початку робочого дня, щоб працівники могли дістатися до роботи або додому до початку комендантської години, достатньо видати наказ керівника та ознайомити з ним працівників.

Витрати підприємства на утримання робочої сили включають оплату праці, видатки на загальнообов'язкове державне та добровільне соціальне страхування, забезпечення їх житлом, професійне навчання, культурно-побутове обслуговування, податки, а також інші витрати, пов'язані з використанням найманої робочої сили.

Загальна сума витрат на робочу силу включає дані щодо всіх працівників, тобто штатних, а також тих, які не перебувають в обліковому складі підприємства.

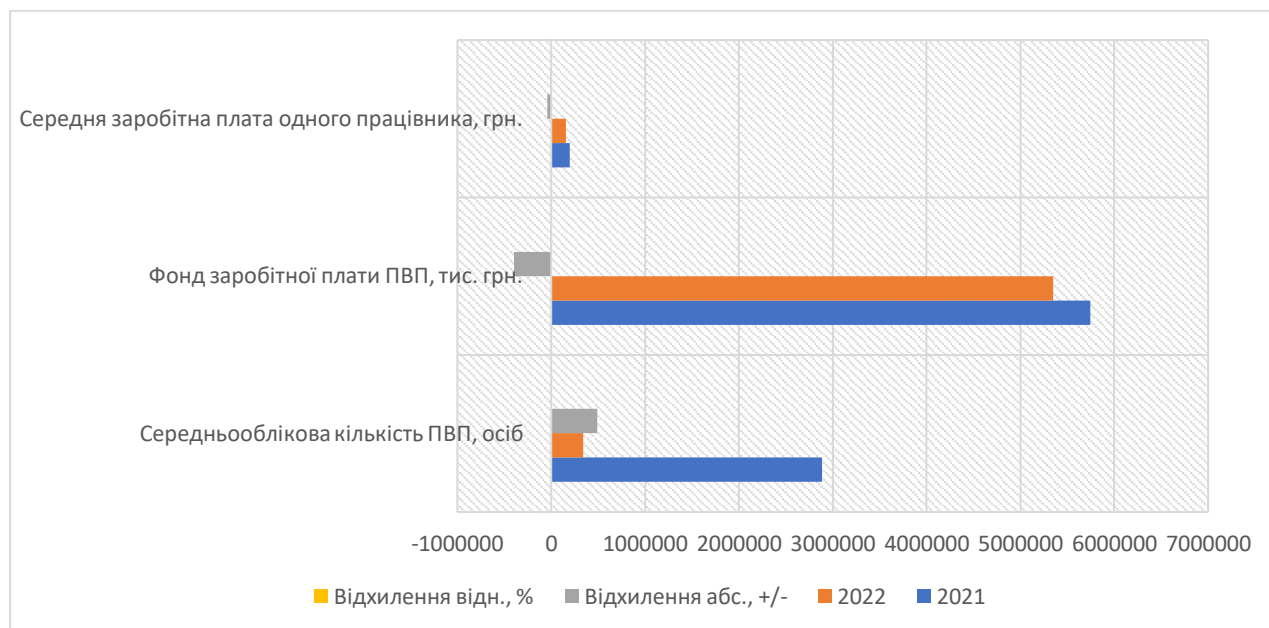


Рис.2.6. Динаміка середньої заробітної плати по ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

Джерело: Розроблено автором[69]

З рисунку 2.6. видно, що відбувається зростання кількості працівників на 4886 осіб, що говорить про розширення ТОВ «Нова Пошта», в основному за

рахунок відкриття закордонних представництв. Поряд з цим загальний фонд оплати праці знизився на 396822 тис. грн. відповідно середня заробітна плата теж зменшилась за 2022 рік.

Проаналізуємо динаміку фонду оплати праці за 2021-2022рр. (табл.2.11).

Таблиця 2.11

Динаміка структури фонду оплати праці ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.

№	Показник	2021		2022		Відхилення		
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	абс., +/-	відн, %	Структурні зрушення, %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Фонд оплати праці штатних працівників	5742731	100	5345909,00	100	-396822	-7,42	-
2	Фонд основної заробітної плати	4242729,66	73,88	3932450,66	73,56	-310279	-7,89	-0,32
3	Фонд додаткової заробітної плати	1046899,86	18,23	947829,67	17,73	-99070,2	-10,45	-0,5
4	Заохочувальні та компенсаційні виплати	453101,48	7,89	465628,67	8,71	12527,2	2,69	0,82

Джерело: сформовано автором на основі даних підприємства

Таблиця 2.11 демонструє тенденцію фондів основної, допоміжної заробітної плати знизилась відповідно на 7,89% та 10,45%, хоча при цьому збільшилась кількість працівників. В той же час заохочувальні й компенсаційні виплати зросли на 12527,2 тис. грн., відповідно зросло матеріальне мотивування працівників.

Проведемо аналіз динаміки структури фонду додаткової зарплати ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр. (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Динаміка структури фонду додаткової зарплати ТОВ «Нова Пошта»
за 2021-2022 рр.**

№	Показник	2021		2022		Відхилення		
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	Абс	відн	струк. зр.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Фонд додаткової заробітної плати, всього	574273 1	100	534590 9	100	-396822	-7,4	
2	Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	428178 0	74,56	367157 0	68,68	-610209	-16,6	-5,88
3	Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	124559 8	21,69	152091 1	28,45	275312	18,1	6,76
4	Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	122320	2,13	130440	2,44	8120	6,2	0,31
5	Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	93032	1,62	22452	0,42	-70579	-314	-1,2

Джерело: сформовано автором на основі даних підприємства

З таблиця 2.12 стає очевидним, що частку фонду додаткової зарплати складають надбавки й доплати до тарифних ставок й посадових окладів (74,56 та 68,68%), відповідно найменша це – компенсація втрати частини заробітної у зв'язку із порушенням саме термінів її виплати (1,62 й 0,42% відповідно). Слід відзначити, премії ТОВ «Нова Пошта» зросли протягом досліджуваного періоду, крім цього зросли на 18,1% (на 275312 тис. грн.), це говорить про збільшення мотивації персоналу компанії.

Проаналізуємо динаміку структури заохочувальних й компенсаційних виплат досліджуваної компанії за 2021-2022 рр. в табл. 2.13.

**Динаміка структури заохочувальних й компенсаційних виплат
ТОВ «Нова Пошта» за 2021-2022 рр.**

№	Показник	2021		2022		Відхилення		
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	абсол	відн	Стр.зр
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Заохочувальні та компенсаційні виплати в т.ч.	453101	100	465629	100	12527	2,7	-
2	матеріальна допомога	437016,4	96,45	380186	81,65	-56831	-14,9	-14,8
3	соціальні пільги, що мають індив. характер	421502,3	1,87	14341	3,08	-407161	-2839	1,21
4	оплата за невідпрацьований робочий час	406539,0	16,69	71055	15,26	-335484	-472	-1,43

Джерело: сформовано автором на основі даних підприємства

Аналіз структури заохочувальних виплат компанії бачимо, найбільшу їх частину складає матеріальна допомога (96,45% й 81,65%), проти цього найменшу – соціальні пільги, які мають індивідуальний характер (1,87% й 3,08% відповідно). Взагалі заохочувальні й компенсаційні виплати зросли на 12527 тис. грн.

Проведемо дослідження витрат на утримання робочої сили ТОВ «Нова Пошта», які не входять до складу основного фонду оплати праці (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Витрати на утримання робочої сили, які не входять до складу ФОП
ТОВ «Нова Пошта» 2021-2022 рр.**

№	Показник	2021		2022		Відхилення		
		тис грн	%	тис грн	%	абс	відн	стр.зр
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці, усього, в т.ч.:	48600	100	56500	100	15900	39,16	-
2	витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників	12330	30,37	17600	31,15	5270	42,74	0,78
3	витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників	3400	8,37	4100	7,26	700	20,59	-1,12
4	витрати підприємства на забезпечення працівників житлом	11770	28,99	15800	27,96	4030	34,24	-1,03
5	витрати підприємства на професійне навчання	1500	3,69	2300	4,07	800	53,33	0,38
6	інші витрати на робочу силу	11600	28,57	16700	29,56	5100	43,97	0,99

Джерело: сформовано автором на основі даних підприємства

Як свідчать дані, представлені в табл. 2.14, протягом оглядового періоду спостерігається суттєве збільшення витрат, які понесла компанія ТОВ «Нова Пошта» на утримання свого персоналу, окрім безпосередньої фонду оплати праці – на суму 15900 тис. грн. Значна частина цих витрат припадає на соціальний захист працівників: у 2021 році сума витрат на ці цілі склала 12330 тис. грн., тоді як у 2022 році ця цифра зросла до 17600 тис. грн. Це свідчить про зростання уваги компанії до благополуччя своїх працівників, вкладу в їх соціальну стабільність і може розглядатися як інвестиція в збереження висококваліфікованого кадрового складу, що є важливою складовою загального успіху підприємства на ринку.

Фундаментом життєдіяльності кожної, без винятку, людини є обмін речовин, що необхідний для підтримання стабільного внутрішнього середовища організму. Життєдіяльність людини – це нескінченне споживання та витрата енергії. Під час виконання будь-якої роботи відбувається затрата

м'язової енергії працівника. Люди витрачають власну енергію організму, котра повинна безперестанно поповнюватись.

Витрата та споживання людської енергії поділяється на: основний та додатковий обмін. Основний обмін – пов'язаний зі станом спокою, коли людина не рухається. Будь-який рух, має необхідність у затраті та відповідно, одержанні додаткових калорій. Тяжкі умови праці безпосередньо впливають на втрату енергії. Тому, при виконанні праці вся добова витрата енергії поділяється на:

- мала м'язова робота (2200-2600 ккал);
- робота помірної тяжкості (2800-3400 ккал);
- тяжка робота (3600-4000 ккал);
- дуже тяжка робота (4200-6000 ккал і вище).

Вважається, що верхньою припустимою межею затрат енергії на зобу є 4800 ккал. Проте, подібна затрата енергії можлива тільки на короткотривалий період часу. При більш тривалій витраті енергії подібного рівня, виникає ризик загрози для здоров'я людини [47, с.10]. Простіше кажучи, в неї можуть виникнути професійні захворювання.

Найголовнішою характеристикою живої праці є її інтенсивність. Інтенсивність праці – це ступінь зусиль (напруженості) живої праці, котрий обумовлено витратами фізичної, розумової та нервової енергії за одиницю часу. Розумна й раціональна організація праці, припускає використання нормальної інтенсивності, при якій не відбуваються незворотних негативних змін та наслідків у життєдіяльності працюючого. Саме тому, в психофізіології праці застосовується поняття фізіологічні норми. Їх дотримання допомагає зберегти високу працездатність впродовж тривалого часу. Вважається, що середній рівень нормальної інтенсивності праці дорівнює витратам людини, яка рухається по рівній поверхні зі швидкістю 4,8 км за годину. Перевищення інтенсивності конкретної праці щодо зазначеної норми вимагає збільшення оплати праці.

Для подібної нестабільної працездатності впродовж робочої зміни характерними є наступні фази:

- входження в роботу (зазвичай продовжується до 1,5 години);
- стійка висока працездатність (продовжується 3 – 5 годин);
- спад працездатності через стомлення (зазвичай настає після 8 – 10 годин роботи).

Тож, виходить, що за робочий день працездатність організму людини досягає найбільш високого рівня приблизно до середини робочої зміни. А в період входження в роботу та до кінця робочого дня буває невисокою. Так, якщо робочий день починається о 9 годині ранку, то максимум працездатності досягається об 11 – 12 годині дня. Відповідно сумарна кількість робочих годин не повинна перевищувати 10 – 12 годин за зміну [28, с.31]. Як правило, якщо працівник працює в нічну зміну, то найнижчий рівень працездатності спостерігається перед світанком. Саме на цей час припадає найбільше число усіляких операційних помилок та нещасних випадків на виробництві.

Психофізіологічний аспект організації праці, зокрема і в компанії Нова пошта, вирішує наступні завдання:

- визначення вимог до психологічних і фізичних функцій працівника для виконання конкретної роботи. Кожен вид праці має свої певні особливості. Відмінне виконання професійних обов'язків припускає певні вимоги до фізіології працівника (побудова м'язів та рухомий опорно-руховий апарат), а також психології (психомоторика, мислення, увага, пам'ять та сприйняття). Все ж, більшість компаній не звертає уваги на це при професійному доборі працівників.

- визначення мотиву та причин появи помилок при виконанні операцій працівником. Як правило, помилки в роботі, визначаються напруженими особливостями трудових операцій, монотонністю праці, виконанням допоміжних робіт та іншими причинами [13, с.148].

Усе це можливо пояснити наступним чином. В процесі виконання праці значна частина операцій нерідко викликає в робітника найбільші складнощі. При їх виконанні та через ймовірність збою, від працівника необхідна підвищена психологічна напруга. Це так звані напружені особливості операції. Для раціональної організації праці важливо знайти і загладжувати їх. Зазвичай на підприємстві ці задачі вирішує менеджер з персоналу чи нормувальник.

Виконання подібних допоміжних робіт досить часто негативно впливає на темп праці й результативність. Як правило, при виконанні допоміжних робіт у працівника притупляється увага та мимоволі знижується інтерес до роботи. Тож, власнику підприємства доводиться скорочувати їх тривалість, механізувати допоміжні роботи, або ж добиватися підвищення змістовності цих робіт.

Як відомо, працездатність людини знижується при виконанні монотонних робіт. А саме, коли доводиться повторювати раз-по-раз одноманітні трудові рухи та дії. Монотонна робота, реалізується малим числом нервових елементів, при низькому тонусі більшої частини мозку, через одноманітні подразники. Обмежені групи нервових центрів не встигають заповнити витрати енергетичних ресурсів, так й виникає стомлення.

Вчені довели, що психіка людини по-різному реагує на монотонну роботу. В одних працівників виконання монотонних операцій викликає нудьгу і швидко стомлюваність, а в інших ці прояви бувають менш виражені. За даними досліджень визначено, що мінімально можлива кількість елементів операції повинна бути близько п'яти [13, с.196].

В ТОВ «Нова пошта» для попередження цієї монотонності застосовують наступні дії:

- розумний розподіл посадових обов'язків серед працівників;
- використання доцільно-функціональної музики;
- чергування працівників на монотонних операціях;
- застосування дієвої системи стимулювання праці;

- впровадження належних режимів праці і відпочинку;
- застосування перемінного ритму і темпу роботи.

Наукова організація праці задля попередження монотонності пропонує й інші заходи, що спрямовуються на усунення помилок у роботі, таких як, виявлення причин відхилення енерговитрат працівника від норми праці та використання можливостей ергономіки. Рахується, що відхилення витрат праці працюючого від визначених норм, таких як, вироблення, час, й обслуговування викликаються:

- широкою кількістю об'єктів сприйняття за одиницю часу, що розсіює увагу працівника;
- складнощами в розрізненні елементів операції;
- недосконалістю виконуваних працівником трудових операцій та рухів.

Неодмінною складовою організації праці є використання можливостей ергономіки – це сфера знань, котра досліджує можливість і необхідність пристосування засобів праці (робочих інструментів, приладів та пультів керування, машин, механізмів, меблів) до працівника [21, с.23]. Основною метою цієї сфери знань є вироблення рекомендацій з удосконалення психофізіологічних умов праці, що забезпечують людині більш комфортні та зручні умови роботи й збереження її здоров'я.

Таким чином, дані дослідження спрямовано на поліпшення робочого місця відповідно до потреб і можливостей працівника. Розвиток цієї науки багато в чому пов'язано з технічним прогресом. При збільшенні обсягу праці, створенні нового обладнання, техніки й системи керування, потрібен чіткий обрахунок психофізіологічних можливостей людини. В послідовності ланки «людина/машина», насамперед, повинні враховуватись особливості самого працівника. Проблема узгодження дій працівника і машини виникає через обмежені можливості, як людини, так і машини. Саме тому, першочергове

місце займає інженерна психологія, котра вивчає психофізіологічні процеси людини, як ланки автоматизованої системи управління трудовим процесом.

Організація праці охоплює як фізичну, так і розумову діяльність. Все ж, якщо фізична робота – це переважно виконавська праця, то розумова, як правило, пов'язана з управлінням, підприємництвом та творчістю. Між фізичною та розумовою роботою існують певні психофізіологічні розбіжності. Тож, розумова праця вимагає застосування розумової діяльності під час виконання певних робіт. Тобто, чималої напруги в діяльності органів та відділів центральної нервової системи, насамперед, кори головного мозку. При розумовій роботі вельми скорочується рухова активність, тим самим змінюючи обмінні функції організму.

Доцільна та раціональна організація праці потребує неодмінного дотримання наступних умов:

- входження в курс роботи повинно бути поступовим. Необхідно починати з простих завдань, дотримуючись поступового збільшення обсягу роботи й оптимального ускладнення діяльності;
- дотримання в роботі систематичності та послідовності;
- необхідне дотримання оптимального темпу та ритму роботи. Адже, негативний вплив на людину має не лише надмірно високий, а і занижений для неї темп інтенсивності роботи;
- врахування усіх індивідуальних особливостей людини. Те, що для одного працівника є нормою, для іншого може бути відхиленням;
- організовувати оптимальний режим не тільки праці, а й відпочинку.

2.3. Характеристика умов праці ТОВ «Нова Пошта»

За останні, досить складні роки, умови праці на підприємствах України значно погіршилися. Нині, в нашій країні не найкращий час для розвитку й

піднесення економіки. Жахливий вірус, жорсткі карантинні обмеження, а на останок ще й страхітливі та жорстокі воєнні дії, вкрай негативно відображаються на організації праці, створенні нових та вже існуючих робочих місцях. В галузі матеріального виробництва кожен третій, а на окремих підприємствах кожен другий працівник працює в несприятливих умовах, що як правило, призводить до негативних наслідків.

Несприятливі умови праці є одним з чинників, котрий негативно впливає на ринок праці. Зниження умов праці на підприємстві може призвести до захворювань й погіршення здоров'я працівників, зниження інтенсивності виробництва, а також продуктивності праці.

Сучасний, стрімкий розвиток технологій потребує створення абсолютно нових підходів до умов праці. Зокрема, враховуючи збільшення механізованої праці та зменшення ручної, шкідливий вплив від випромінювання техніки на здоров'я людини, психологічну та фізичну виснаженість працюючих. А в сучасних реаліях нашої країни до всього додається ще й постійний моральний натиск, що викликає стрес, тривогу, страх за власне життя та життя близьких. Все це невід'ємно пов'язано та не аби як відображається на якості праці.

Кожна працююча людина проводить на роботі чималу частину власного життя. Саме тому, для цілісного морального задоволення та належної життєдіяльності компанія Нова пошта створює безпечні та якомога придатні умови праці. Котрі в повній мірі сприяють продуктивності праці без шкоди для здоров'я та негативних наслідків. Від безпечних умов праці залежить здоров'я працівника, самореалізація, його заробітна платня, добробут, просування по службі, підвищення мотивації, зміцнення трудової дисципліни, ефективність виконуваної роботи.

Умови праці у ТОВ «Нова Пошта» можуть відрізнитися залежно від конкретної посади та місця роботи. Проте, загалом, компанія славиться професіоналізмом та дружньою атмосферою на робочому місці. Деякими загальними аспектами умов праці у «Новій Пошті» є:

- заробітна плата. Компанія пропонує зарплату, яка конкурує на ринку та відповідає кваліфікації та досвіду працівника;

- можливості особистісного зростання. Компанія заохочує особистісний ріст і самовдосконалення співробітників, беручи участь в проектах, відвідуючи тренінги та семінари, удосконалюючи навички та вміння;

- корпоративна культура «Нової Пошти» може успішно розвиватися там, де корпоративні цінності, трудова етика і професіоналізм є важливими аспектами трудового життя;

- гнучкий графік роботи. У компанії є різноманітний графік роботи, такий як повний робочий день та не повний робочий день на відділеннях. Для офісної ланки графік з 9:00 до 18:00. Що сприяє створенню комфортного режиму працевлаштування для своїх співробітників;

- соцпакети. «Нова Пошта» надає широкий спектр соцпакетних послуг для свого персоналу, таких як медичне страхування, виплати за відпустки, лікарняні та інші соціальні пільги;

- можливості кар'єрного зростання. Компанія надає перспективу професійного зростання і кар'єрного успіху своїм працівникам через системи навчання, тренінгів і внутрішніх програм розвитку;

- безпека і здоров'я на робочому місці. «Нова Пошта» дотримується високих стандартів безпеки і здоров'я на робочих місцях, створюючи необхідні умови для безпечної роботи своїх співробітників.

В результаті проведення робіт по удосконаленню системи управління персоналом було досягнуто наступних економічних ефектів:

- усунені недоліки структури системи управління персоналом, чисельність і кваліфікація працівників приведена у відповідність об'єму задач, що вирішуються і дозволяє досягати рівня управління людськими ресурсами, необхідного для розвитку організації;
- налагоджена технологія збору, аналізу, обліку і оновлення інформації про стан кадрового ресурсу в організації.

- цілі та задачі управління персоналом прив'язані до стратегічних цілей організації і до конкретних умов їх реалізації;
- організація вчасно забезпечується персоналом необхідної кваліфікації і чисельності, кадрове планування здійснюється у відповідності із виробничим плануванням;
- підтримка і підвищення кваліфікації керівників та співробітників здійснюється у відповідності з вимогами організації;

Для досягнення цілей розвитку системи управління розроблено посадову інструкцію фахівця з управління персоналом, де чітко визначені його функції та обов'язки. Це також дозволило звільнити директора з персоналу ТОВ «Нова Пошта» від деяких функцій кадрової роботи.

Управління умовами праці – це безперервний процес здійснення організаційних, технічних, соціальних, економічних та інших заходів, що спрямовано на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих та шкідливих факторів на організм людини. Головним завданням в управлінні умовами праці визначають наступне: забезпечення повної реалізації конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці; підвищення ефективності виробництва на основі поліпшення стану безпеки, гігієни праці й виробничого середовища.

Для поліпшення умов праці в компанії «Нова Пошта» створюють сприятливі умови праці, котрі відповідають нормам безпеки і виробничій санітарії. Робочий колектив забезпечено уніформою, на літній та зимовий період, що зменшує кількість захворювання в зимовий період, відповідно і мінімізує кількість лікарняних. Також, для підвищення продуктивності праці серед працівників в кожному відділенні обладнано місце для харчування, робочі місця забезпечено належною технікою, освітленням та опаленням. Зокрема сформовано та дотримано змінне нормування праці, що дозволяє брати на роботу молодь, котра поєднує навчання й роботу.

Робоче місце – це зона трудової діяльності співробітника, яке оснащено

необхідними засобами для виконання посадових обов'язків. Організація робочого місця оператора комп'ютерного набору на ТОВ «Нова Пошта» починається з оснащення його меблями, спеціальним обладнанням, канцелярськими приладами.

В обов'язків набір меблів повинні входити: канцелярський стіл з рухливою тумбою; комп'ютерне крісло; допоміжний стіл або підставки до оргтехніки; шафа для збереження документів; сейф для збереження документів, бланків, штампів та печаток; стілець для відвідувачів.

Серед канцелярських приладів і спеціального обладнання можна виділити предмети, які найбільш часто використовуються при роботі з документами: письмовий набір; папка або лоток для поточних документів і паперу; довідково-алфавітні блокноти, щоденник, щотижневі; діркопробивач, степлер; ніж для паперу, ножиці; коректуюча паста, клей; магнітний прилад для зберігання скріпок, кнопка та інших металевих дрібниць; настінний годинник; папка з потрібними надписами і т.д., ергономіка і організація праці.

Будь-якому працівнику для успішного виконання покладених на нього функцій потрібні необхідні умови праці. Вони повинні забезпечувати максимальні зручності для робітника під час праці при мінімальних затратах сил і часу. Ці умови праці важливі для будь-якої професії. Вони складаються з ряду факторів: технічних, гігієнічних, соціальних, психологічних, психофізичних і навіть естетичних.

Умови праці – це сукупність факторів виробничої середовища, які впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі її діяльності.

Праця оператора ТОВ «Нова Пошта», має деяку специфіку:

- до технічних факторів умов праці оператора комп'ютерного набору відносяться обладнання його робочого місця сучасними засобами комп'ютерної і оргтехніки та використання в процесі праці новітніх інформаційних технологій. При організації робочого місця оператора

комп'ютерного набору слід потурбуватися також про спеціальні меблі і канцелярські приладдя;

- гігієнічні фактори повинні забезпечити збереження сил і здоров'я, мінімальне стомлення і добре самопочуття працівника під час роботи. До цих факторів можна віднести освітлення робочого місця, оптимальний температуро-вологий режим в приміщенні, продуману кольорову гамму в оформленні приміщення, зручні меблі, яка відповідає вимога ергономіки, і т.д. Приміщення, в якому багато пилу, яке тісне і давно не ремонтується, створює враження дискомфорту у працюючого в ньому, що не сприяє гарному самопочуттю;
- соціальні фактори створюють у працівника почуття комфортності, соціальної захищеності. До них можна віднести харчування робітників, медичне страхування, доступ в спортивні і тренажерні зали, турботу адміністрації про відпочинок співробітників та їх дітей і т.д;
- психологічні фактори визначаються взаємовідносинами співробітників в колективі, стилем керівництва, тобто психологічним кліматом організації. Спільні свята, “дні здоров'я”, спартакіади, заохочення співробітників, що показали себе в роботі, поздоровлення до свят – все це показники гарного психологічного клімату в колективі;
- естетичні фактори сприяють гарному настрою працівника, формують у нього повагу до своєї праці і гордість за підприємство, підвищують престижність праці. Меблі, квіти, жалюзі, сучасний інтер'єр, приємна музика, кольорова гамма в оформленні і багато іншого можна віднести до естетичних факторів, які впливають на умови праці.

Ергономіка – наукова дисципліна, яка вивчає трудові процеси з метою створення оптимальних умов праці.

Цим вимогам повинні відповідати комплект меблів. Наведемо рекомендовані висоти столів і стільців в залежності від зросту працівника.

Ергономічні вимоги до меблів для операторів ТОВ «Нова Пошта»

Найменування меблів	Зріст працівників	Висота меблів
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Канцелярський стіл	До 170 см	72 см
	Вище 170 см	75 см
Комп'ютерний стіл	До 170 см	66 см
	Вище 170 см	68 см
Стілець, крісло	До 170 см	45 см
	Вище 170 см	47 см

Джерело: розроблено автором

Після придбання обов'язкових елементів робочого місця для операторів комп'ютерного набору, слід подумати про раціональне розміщення цього в приміщенні. Розміщення меблів, офісного обладнання і пристосування повинно відповідати певним вимогам:

- Розташування предметів на столі повинно відповідати правилу “правої і лівої руки” (праворуч – те, що береться або робиться правою рукою, ліворуч – те, що береться або робиться лівою рукою);

- Кожний об'єкт в приміщенні повинен мати своє місце і постійну зону переміщення.

Робоче місце оператора комп'ютерного набору, як правило, обладнане великою кількістю технічних пристроїв. Це перш за все персональний комп'ютер, принтер, сканер, ксерокс, і різноманітні засоби телефонного зв'язку: телефон, факс – модем, багатофункціональний телефон або, тощо.

Санітарно – гігієнічні нормативи для операторів ТОВ «Нова Пошта»

Наведемо таблицю з переліком найбільш важливих вимог до санітарно–гігієнічних норм для працівників офісу.

**Санітарно-гігієнічні вимоги для робочих місць операторів ТОВ «Нова
Пошта»**

Параметри	Значення
<i>1</i>	<i>2</i>
Приводне та штучне освітлення	300-500 люкс
Рівень шуму	Не більше 65 дБ
Площа на один ПК	Не менш 6 м ²
Об'єм на один ПК	Не менш 20 м ²
Крісло	Підйомно – поворотні з регулюванням висоти та нахилу спинки
Повітрообмін	Нормальний (провітрювання, вентиляція, кондиціонування)
Мікроклімат (оптимальні параметри)	Вологість 40-60% t ⁰ повітря зимою: +18 - +20 ⁰ С; t ⁰ повітря влітку: +23 - +25С
Відстань до екрану монітора (при роботі)	50 – 70 см
Неперервний час роботи за ПК	Не більше 2-х годин, обов'язкові перерви
Спеціальні заходи	Комплексні вправи для м'язів тіла і очей, психологічне розвантаження

Джерело: розроблено автором

Організація робочого місця користувача ЕОМ повинна забезпечувати відповідність усіх елементів робочого місця та їх розташування ергономічних вимогам; характеру та особливостями трудової діяльності. Конструкція робочого місця користувача ЕОМ (при роботі сидячи) має забезпечувати підтримання оптимальної робочої пози з такими ергономічними характеристиками: - ступні ніг – на підлозі або на підставці для ніг стегна – в горизонтальній площині; - передпліччя – вертикально; лікті – під кутом 70°-90° до вертикальної площини; зап'ястя зігнуті під кутом не більше 20° відносно горизонтальної площини, нахил голови - 20° відносно вертикальної площини.

Висота робочої поверхні столу для ЕОМ має бути в межах 680-800 мм, а

ширина – забезпечувати можливість виконання операцій в зоні досяжності моторного поля.

Рекомендовані розміри столу: висота – 725 мм, ширина – 600-1400мм, глибина – 800-1000 мм. Робочий стіл для ЕОМ повинен мати простір для ніг висотою не менше 600 мм, шириною не менше 500 мм, глибиною на рівні колін не менше 450 мм, на рівні витягнутої ноги – не менше 650 мм. Екран ЕОМ та клавіатура мають розташування на оптимальній відстані від очей користувача, але не ближче 600 мм, з урахування розміру алфавітно-цифрових знаків та символів.

Тож, поліпшення умов виконуваної роботи шляхом створення сприятливих умов, котрі відповідають нормам безпеки і виробничої санітарії, значно зменшує потребу у витратах на пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Відповідно, значно підвищується продуктивність праці, що покращує психологічний клімат у колективі і матеріальне становище на підприємстві. Як наслідок, це впливає на збільшення статків роботодавця та прибуток усієї організації.

РОЗДІЛ 3. ПРАКТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПЕЦИФІКИ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

3.1. Напрямки удосконалення умов праці на підприємстві

На всіх підприємствах, установах та організаціях, незалежно від їх форм власності, а також окремими наймачами робочої сили, мають бути створені безпечні та нешкідливі умови праці для працівників та максимально виключені шкідливі і небезпечні виробничі фактори, котрі можуть у процесі трудової діяльності створювати безпосередню загрозу для життя та здоров'я осіб, що в силу об'єктивних обставин змушені продавати свою робочу силу. Зокрема, в статті 6 Закону України «Про охорону праці» чітко визначено, що умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Розглянувши сутність та методи застосування умов праці в організації діяльності ТОВ «Нова Пошта», бачимо, що опанування принципів мотивації шляхом заохочення працівників, дозволить компанії значно підвищити ефективність праці.

Задля покращення умов праці та стимулювання працездатності працівників в компанії «Нова Пошта», можна провести удосконалення за наступними напрямками:

- ставлення до роботи та задоволеність роботою: корпоративна культура може включати створення стимулів для працівників з метою підвищення їх мотивації та задоволеності роботою. Це може включати програми заохочення, можливість професійного розвитку та створення комфортних умов праці,

- здоров'я та продуктивність працівників: впровадження програм підтримки здоров'я працівників, таких як медичне страхування, регулярні медичні огляди та пропаганда здорового способу життя, може допомогти забезпечити оптимальні умови праці та підтримувати ефективність роботи команди;
- рівень життя та розвиток людського потенціалу: компанія може відігравати певну роль у підвищенні рівня життя своїх співробітників, надаючи їм можливість для професійного та особистого розвитку та сприяючи досягненню особистих та кар'єрних амбіцій;
- ефективність праці та інші економічні показники: збалансований підхід до управління трудовими ресурсами може позитивно вплинути на ефективність праці та інші економічні показники компанії, включаючи оптимізацію процесів, навчання персоналу, мотиваційні програми та інші заходи;
- компенсація: забезпечення справедливої оплати праці та інших компенсаційних пакетів є ключовим фактором у забезпеченні мотивації, залучення та утримання кваліфікованого персоналу;
- свята, вихідні та інші види колективного відпочинку: надання співробітникам можливості відпочити і відновитися може позитивно позначитися на продуктивності і загальному стані здоров'я. Корпоративні заходи та інші ініціативи можуть допомогти створити сприятливу робочу атмосферу.
- введення інших заохочень: додаткові винагороди можуть стимулювати співробітників до досягнення високих результатів і підвищувати мотивацію;
- якісне медичне обслуговування та страхування: забезпечення доступу до якісної медичної допомоги та страхування може допомогти зберегти

здоров'я працівників та зменшити ризики, пов'язані з професійними захворюваннями;

- атестація робочих місць. Атестація робочих місць не тільки забезпечує безпеку та ефективність роботи працівників, але також визначає та вирішує проблеми, пов'язані з умовами праці. Здійснення подібних заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва. Сприятливі умови сприяють підвищенню продуктивності праці за рахунок кращого та якіснішого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм.

Безпечні умови праці – це комплекс певних умов на робочому місці, якість обладнання, його використання та стан приміщення. До цього переліку також варто додати наступне:

- справний стан машин, механізмів, верстатів, пристроїв, устаткування та інших засобів виробництва;
- безпечні матеріали та інструменти, необхідні для виконання роботи;
- справна система постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- своєчасне забезпечення технічною документацією;
- опалення, вентиляція, система усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, котрі негативно впливають на здоров'я робітників;
- стан засобів колективного та індивідуального захисту, санітарно-побутові умови і тому подібне.

Якщо говорити більш конкретно, безпечними та здоровими умовами праці називаються такі умови на підприємстві, в установі та організації, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих чинників не перевищує гранично допустимих значень.

Безпечні та здорові умови трудової діяльності створюються шляхом забезпечення працівника наступним:

- зручним та комфортним робочим місцем;
- належним освітленням;
- засобами безпеки/захисту під час роботи з травмонебезпечним обладнанням;
- чистим повітрям, необхідним для нормальної життєдіяльності;
- захистом від дії небезпечних речовин та випромінювання, що можуть потрапити в робочі приміщення;
- робочим спецодягом та засобами індивідуального захисту;
- захистом від шуму та вібрацій;
- якісним та своєчасним медичним обслуговуванням й санітарно-профілактичними заходами, що призначено для збереження здоров'я;
- обов'язковими побутовими приміщеннями такими, як: їдальня, роздягальні, туалети, душові (за потреби) та спеціальними службами, що призначені створювати безпечні й відповідні санітарні умови.

За нинішніх умов господарювання належними умовами праці, котрі має створювати роботодавець, слід уважати:

- добре працюючий стан усієї необхідної для виконання роботи техніки;
- нешкідливі та безпечні умови праці;
- створення відповідних умов для повного вдосконалення наявних навичок працівника та вчасне підвищення професійної кваліфікації;
- належне забезпечення необхідною технічною документацією;
- вчасне отримання якісних матеріалів та інструментів, що потрібні для виконання роботи;
- забезпечення на підприємстві безперебійного постачання газу, води та електроенергії.

Тож, безпечні й здорові умови праці є невід'ємною частиною належних умов трудової діяльності й поєднуються між собою, як нероздільне ціле. Таким чином, нешкідливі умови праці є неодмінною складовою відповідних умов будь-якої діяльності. Оцінка подібних умов праці на підприємстві здійснюється завдяки проведенню прямих вимірювань параметрів виробничого середовища та порівняння їх з існуючими нормативами, а також шляхом контролю за функціональним станом працівника, а саме: здоров'ям та працездатністю.

Як бачимо, сам процес праці потребує її охорони, тобто контролю за належним дотриманням усіх вимог. Важливу роль в цьому процесі відведено державі. Саме вона, на конституційному рівні гарантує право найманих робітників на охорону праці та визначає його зміст у законах й підзаконних актах.

Охорона праці – як галузь людської діяльності являє собою систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів й засобів, котрі спрямовано на убезпечення життя, здоров'я та цілісної працездатності людини у процесі виконання її трудової діяльності. Головною ціллю охорони праці є створення безпечних умов трудової діяльності людини, забезпечення її високої та ефективної працездатності.

Хочу зауважити, що внаслідок розвитку науково-технічного прогресу відбувається й постійне вдосконалення техніки та технологій виробництва. Активно здійснюється механізація виробничих процесів та суцільна заміна ручної праці людини – машинами. Зокрема, й на роботах зі шкідливими небезпечними та важкими умовами праці.

Все ж, якби людству того не хотілося, повністю відсторонити людини від дії несприятливих факторів виробничого середовища, нині просто не можливо. Вкрай важливо усвідомлювати, що на підприємстві не може існувати абсолютної безпеки. Тому, кожен співробітник компанії, повсякчас, в тій чи іншій мірі, перебуває під впливом небезпечних ризиків. Роботодавець та сам

співробітник може зменшити ці ризики до фактичного мінімуму. За рахунок створення належних умов праці, зменшуючи кількість небезпечних й шкідливих факторів, що негативно впливають на життя та здоров'я особи.

Надто вагомий щабель займає й організація робочого місця. Визначення поняття робоче місце трактується так, це первинна ланка виробництва, тобто зона на якій працівником або групою працівників здійснюється їх трудова діяльність, що оснащена усіма необхідними засобами для виконання виробничого завдання. Загальною вимогою до раціональної організації робочого місця є створення максимально комфортних та зручних умов для здійснення їх діяльності, мінімізація нераціональних рухів та переміщень, таким чином зменшуючи основні витрати праці на виконувану роботу. Заощадливість фізичної сили та часу працюючого є головним критерієм в раціональності організації робочого місця.

При комплексному аналізі умов праці фактичне значення вологості повітря й температури, або ж шуму та вібрації зіставляються з нормативами, тобто існуючими санітарними нормами. Подібне порівняння дозволяє виявити робочі місця на ділянці з несприятливими умовами, класифікувати умови та характер праці за ступенем шкідливості й небезпечності (оптимальні, допустимі, шкідливі та небезпечні), визначити індекс відповідності фактичних умов нормативними.

Охорона здоров'я співробітників, забезпечення належних умов праці, ліквідація професійних захворювань, попередження виробничого травматизму є одним з пріоритетних завдань керівників підприємств, установ та організацій усіх форм власності. Усі ці дії проявляються в комплексі технічних, економічних, правових та санітарно-гігієнічних заходів. Що спрямовано на прискорення технічного прогресу, а саме, комп'ютеризацію, автоматизацію та механізацію виробничих процесів, вагому заміну ручної праці механізованою технікою та подальше поліпшення умов праці.

Галузь охорони праці, будучи невід’ємною складовою ланки трудового права України та посідаючи одне з ключових місць у його системі, представляється сукупністю правових норм. Ці норми врегульовують взаємовідносини, котрі з’являються у процесі виконання дій по забезпеченню здорових, нешкідливих та безпечних умов праці.

Дотримання норм охорони праці позитивно впливає не лише на збереження життя та здоров’я працівників, а й на загальний фінансово-економічний стан підприємства. Окрім чималого соціального ефекту, здійснення заходів з поліпшення умов праці, зменшення виробничого травматизму та професійних захворювань, впливає й на цілісний економічний результат усієї організації.

Оплата праці, значно збільшує продуктивність праці. Відпустки, вихідні та інший колективний відпочинок, призводить до збільшення фази професійної активності працівників. А от введення інших, матеріальних заохочень викликає зменшення плинності кадрів, адже кожен відчуває себе потрібним і має бажання працювати на результат. Якісне медичне обслуговування та страхування призводить до зменшення матеріальних витрат організації на оплату відшкодування працівникам у разі нещасного випадку на підприємстві.

На основі проведеної характеристики напрямків удосконалення умов праці можна спрогнозувати бажаний результат (табл.3.1).

Таблиця 3.1

**Очікувані результати від впровадження окремих напрямків
удосконалення умов праці**

№	Запропонований захід	Бажаний результат
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Оплата праці	збільшення продуктивність праці
2	Відпустки, вихідні та інший колективний відпочинок	збільшення фази професійної активності працівників
3	Введення матеріальних заохочень	зменшення плинності кадрів
4	Якісне медичне обслуговування та страхування	зменшення матеріальних витрат організації на оплату відшкодування працівникам у разі нещасного випадку на підприємстві

Джерело: складено автором на основі проведеного аналізу інформації

Як бачимо, запропоновані заходи покращення умов праці впливають на вдосконалення виконуваної роботи, що радше є перевагою для ТОВ «Нова Пошта». До того ж це дає можливість ефективно працювати на результат усій команді в незалежності від займаної посади.

Отже, зростання продуктивності праці супроводжується також, як правило, досягненням високої якості продукції та послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції.

Несприятливі умови праці приводять до зворотних результатів: різних форм та ступенів втомленості працівників, функціонального напруження організму. До негативних економічних результатів належать недоодержання додаткового продукту, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці.

Для поліпшення умов праці потрібно удосконалити систему заходів щодо охорони праці, проводити тренінги для працівників з питань охорони праці, перевірка знань з питань охорони праці, проводити системне оцінювання робочих місць працівників, проводити систему заходів щодо запобігання виробничого травматизму, своєчасно проводити інструктажі та підвищення кваліфікації працівників, упроваджувати новітні засоби індивідуального і колективного захисту працівників, забезпечити працівників та робочі місця необхідними приладами для забезпечення сприятливих умов праці.

3.2. Визначення заходів для покращення умов праці на основі результатів атестації робочих місць та їх техніко-економічна оцінка

Атестація відіграє головну роль у встановленні об'єктивної оцінки умов праці на робочих місцях. Її результати використовуються організаціями для розроблення та здійснення заходів щодо приведення умов праці на робочих

місцях у відповідність до нормативно-правових актів з охорони праці. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджено відповідною постановою Кабінету міністрів України 01.08.1992 №442.

З урахуванням переліку робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи з їх поліпшення, пропозицій, що надійшли від атестаційної комісії структурного підрозділу організації та окремих працівників, атестаційній комісії слід розробити план заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників. Його складають з метою усунення на робочих місцях шкідливих виробничих факторів або для максимального зменшення їх негативного впливу на працюючого. План заходів підписує голова атестаційної комісії та після узгодження з профспілковим органом (уповноваженою особою з питань охорони праці) його передають на затвердження керівнику підприємства, тобто, роботодавцю. До основних пунктів плану можна віднести ряд наступних заходів:

- зменшення тяжкості та напруженості роботи;
- спрямовані на зменшення перегрівання працівників у літній період та переохолодження взимку;
- зниження рівня шуму на робочому місці;
- обмеження та усунення негативного впливу вібрації та інших шкідливих факторів.

Опитування працівників щодо умов праці є важливим з кількох причин:

- покращення умов праці: опитування допомагають виявити проблемні зони у робочому середовищі. Це можуть бути фізичні умови, як-от освітлення, вентиляція або обладнання, а також психологічні аспекти, як-от стрес або взаємовідносини з колегами та керівництвом;
- підвищення продуктивності: коли працівники почуваються комфортно і задоволені своїми умовами праці, їхня продуктивність зростає. Задоволені працівники більш мотивовані та ефективні у виконанні своїх обов'язків;

- зниження плинності кадрів: задоволені працівники менш схильні змінювати місце роботи. Це знижує витрати компанії на пошук, навчання і адаптацію нових співробітників;
- поліпшення морального клімату: опитування можуть виявити проблеми з моральним кліматом в колективі, що дозволяє керівництву вжити заходів для їх вирішення, створюючи позитивну робочу атмосферу;
- підвищення лояльності та залученості: коли працівники бачать, що їхня думка враховується, це підвищує їхню лояльність до компанії та залученість у робочий процес. Вони відчують свою значущість і готові вносити свій внесок у розвиток компанії;
- виявлення потреб у навчанні та розвитку: опитування можуть виявити потреби працівників у додатковому навчанні або професійному розвитку, що дозволяє керівництву організувати відповідні тренінги або курси;
- покращення комунікації: регулярні опитування сприяють відкритій комунікації між працівниками та керівництвом. Це створює атмосферу довіри і співпраці;
- підвищена задоволеність клієнтів: задоволені працівники, швидше за все, будуть лояльними до компанії та більш схильні надавати клієнтам якісні послуги, що може позитивно вплинути на репутацію компанії та забезпечити їй конкурентну перевагу;

Загалом, опитування працівників щодо умов праці є ефективним інструментом для забезпечення здорової та продуктивної робочої атмосфери, що сприяє успішному функціонуванню компанії.

Тому для атестації робочих місць було проведено онлайн опитування працівників з використанням Google Forms (Дод. 8). Дослідження складається з 1 питання та з 14 варіантів заходів, націлених на поліпшення умов праці працівників. В опитуванні взяли участь 20 працівників ТОВ «Нова Пошта». Кожен з них обрав по одному заходу. Результати опитування внесені в таблицю 3.2.

Таблиця 3.2

Результати опитування працівників ТОВ «Нова Пошта» щодо напрямків поліпшення умов праці

Напрямок	Працівник																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
<i>1</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Проводити нагляд та контроль за виконання вимог щодо дотримання охорони й організації праці.		1			1					1											
Проводити роз'яснювальну роботу серед персоналу щодо порядку та можливості отримання додаткової відпустки.	1		1					1													
Організувати та провести збільшення оплати праці відповідно до розміру мінімальної заробітної платні.				1																	
Забезпечення своєчасного проходження щорічних планових медичних оглядів працівників, також приділити увагу оздоровленню працівників.						1						1									
Організувати проведення обов'язкового медичного страхування.								1													
Введення для співробітників нової системи бонусів та матеріальних заохочень.																					
Організувати та провести корпоративні заходи відпочинку.									1							1					
Організувати перевірку по вдосконаленню техніки та технології виробництва.											1			1							
Забезпечити приведення робочих місць у відповідності до вимог охорони праці.													1				1				
Проводити аналіз щодо необхідності застосування засобів індивідуального та колективного захисту на підприємстві.															1			1			
Купівля нового обладнання																			1		
Впровадження нематеріальної мотивації																				1	
Впровадження графіків виходу персоналу																					
Впровадження системи Канбан в систему регулювання упаковки																					

Джерело: розроблено автором

За результатами опитування пропоную ознайомитись з планом програми заходів поліпшення умов праці та оздоровлення працівників в ТОВ «Нова Пошта» (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Програма заходів поліпшення умов праці та оздоровлення працівників в
ТОВ «Нова Пошта»**

№	Захід	Термін виконання	Витрати на запропонований захід, грн.	Відповідальний	Звіт
1	2	3	4	5	6
1	Проводити нагляд та контроль за виконання вимог щодо дотримання охорони й організації праці.	щорічно	-	Інспектор з охорони праці ПІБ	Письмовий
2	Проводити роз'яснювальну роботу серед персоналу щодо порядку та можливості отримання додаткової відпустки.	за потребою	-	Начальник відділу кадрів ПІБ	Аудит
3	Організувати та провести збільшення оплати праці відповідно до розміру мінімальної заробітної платні.	серпень-вересень 2024 року	180 048 780,00	Головний бухгалтер ПІБ	Письмовий
4	Забезпечення своєчасного проходження щорічних планових медичних оглядів працівників, також приділити увагу оздоровленню працівників.	жовтень-грудень 2024 року	9 002 439,00	Начальник відділу кадрів ПІБ	Письмовий
5	Організувати проведення обов'язкового медичного страхування.	листопад 2024 року	52 665 954,00	Начальник відділу кадрів ПІБ	Письмовий
6	Введення для співробітників нової системи бонусів та матеріальних заохочень.	щорічно	3 742 698,00	Керівник відділу матеріально-технічного забезпечення ПІБ	Письмовий
7	Організувати та провести корпоративні заходи відпочинку.	щорічно	залежить від балансу інших витрат	Керівник загального відділу ПІБ	Опитування
8	Організувати перевірку по вдосконаленню техніки та технології виробництва.	січень 2025 року	за результатами проведеної перевірки	Директор компанії ПІБ	Аудит

1	2	3	4	5	6
9	Забезпечити приведення робочих місць у відповідності до вимог охорони праці.	за потребою	-	Інспектор з охорони праці ПІБ	Аудит
10	Проводити аналіз щодо необхідності застосування засобів індивідуального та колективного захисту на підприємстві.	за потребою	-	Інспектор з охорони праці ПІБ	Аудит

Джерело: розроблено автором

В зв'язку з недостатньою досвідченістю персоналу з питань отримання відпустки, за потреби необхідно проводити роз'яснювальну роботу серед нових кадрів, щодо порядку та можливості отримання додаткової відпустки та відгулів. Це не несе значних матеріальних витрат, адже дана робота є функціональним повноваженням працівників відділу кадрів. Так само, це стосується й проведення нагляду та контролю за виконання вимог щодо дотримання охорони й організації праці, а також проводити аналіз щодо необхідності застосування засобів індивідуального та колективного захисту на підприємстві, дані повноваження на пряму покладено на інспектора з охорони праці.

Давайте зупинимо свою увагу на розрахунках інших значних витрат, щодо реалізації запропонованих в плані заході дій. Тож, як нам вже відомо в компанії «Нова Пошта» працює щонайменше – 33 717 осіб, 30% з яких працюють в офісі, а 70% – на виробництві та в логістиці. Розмір середньої заробітної платні на ТОВ «Нова Пошта» складає 15 000 грн. Заробітна платня працівника розраховується за формулою (3.1):

$$\frac{\text{місячна ставка за місяць}}{\text{кількість днів місяця}} \times \text{відпрацьовані дні} \quad (3.1)$$

Тож, беручи за основу розмір мінімальної середньомісячної заробітної платні на ТОВ «Нова Пошта» – 15 000 грн., та відпрацювання 22 зміни за місяць маємо:

$$15\ 000\ \text{грн.} / 30\ \text{днів} = 500\ \text{грн. (за день)}$$
$$500 \times 22 = 11\ 000\ \text{грн.}$$

Далі,

$$33717\ \text{осіб} \times 11\ 000\ \text{грн.} = 370\ 887\ 000\ \text{грн.}$$

Тож, як бачимо, мінімальні витрати на заробітну платню, мають складати – 370 млн. грн.

Задля забезпечення своєчасного проходження щорічних планових медичних оглядів працівників, компанії необхідно витратити щонайменше 16 млн. грн. Дана сума розрахована у відповідності до пропуску одного робочого дня працівником для відвідання лікаря, що з розрахунків вище становить 500 грн. А отже,

$$33717\ \text{осіб} \times 500\ \text{грн.} = 16\ 858\ 500\ \text{грн.}$$

В 2024 році мінімальний страховий медичний внесок на одну особу становить – 1562 грн., при кількості персоналу в 33717 осіб, затрати на страхування складатимуть – 52 665 954 грн.

$$1562\ \text{грн.} \times 33717\ \text{осіб} = 52\ 665\ 954\ \text{грн.}$$

Вартість місячного абонементу в спортзал Sport Life коштує – 1109 грн., зі знижкою -20% складає – 887 грн. (компанія покриває 222 грн.). Для розрахунку візьмемо витрати на половину колективу, оскільки не всі відвідують

спортзал (відкинемо осіб похилого віку, осіб з інвалідністю та тих кому протипоказано фізичне навантаження). Тож, витрати складатимуть:

$$1). 33717 \text{ осіб} / 2 = 16\,859 \text{ осіб}$$

$$2). 16\,859 \times 222 \text{ грн.} = 3\,742\,698 \text{ грн.}$$

Тож, як можна помітити запропоновані заходи потребують значних вкладень. Проте, від цих витрат напряду залежить ефективність праці працюючого, що в свою чергу впливає на збільшення прибутку.

Тож, атестація робочих місць за умовами праці вкрай необхідна. Вона проводиться на підприємствах, в установах й організаціях незалежно від форм власності і господарювання, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих та небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих, а також їхніх нащадків як тепер, так і в майбутньому. Основна мета полягає у регулюванні відносин між роботодавцем та працівником у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах.

Відповідальність за якісне та своєчасне проведення атестації покладається на керівника підприємства, установи, організації. Атестація передбачає виявлення на робочому місці шкідливих та небезпечних виробничих факторів та причин їх утворення. Гігієнічні дослідження факторів виробничого середовища і трудового процесу проводяться лабораторіями, атестованими Держпраці МОЗ.

Результати атестації використовуються для розроблення заходів щодо покращення умов праці і оздоровлення працівників. Атестація проводиться у строки, що передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років, а позачергово – у разі докорінної зміни умов і характеру праці.

Атестація, строк проведення якої настав у період воєнного стану, за рішенням роботодавця, погодженим з профспілкою, проводиться протягом шести місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

Таким чином, в залежності від зростання обсягу діяльності компанії передбачає й збільшення робочих місць, що потребує пильного нагляду за умовами праці працюючих. Адже якість праці напряму впливає на працездатність працюючого. Результати атестації робочих місць за умовами праці використовуються підприємствами задля здійснення заходів щодо покращення умов праці. Основна мета полягає у регулюванні відносин між роботодавцем та працівником у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, встановлення пільгового пенсійного забезпечення, пільг та компенсації за роботу у несприятливих умовах, що передбачено чинним законодавством України, а також при проведенні попереднього (періодичного) медичного огляду працівників певних категорій.

3.3. Оцінка ефективності програми щодо покращення й дотримання якості умов праці

Одним з головних критеріїв умов праці є не лише дотримання безпеки й комфорту робочого місця, а і належне стимулювання працюючого, котре перш за все, проявляється в матеріальному забезпеченні. Основним показником ефективності праці є стимулювання персоналу та система мотивації праці співробітників на підприємстві, в установі чи організації. Стимулювання не може бути ефективним без вмотивованості працівника.

Мотивація – це внутрішнє усвідомлення спонукання до дії, а стимулювання – це зовнішній вплив, котрий спрямовано на суб'єкта. Чим більший ступінь відповідності стимулювання та мотивації працівника, тим більший ефект цієї системи загалом.

Згідно проведених досліджень, головними важелями, що заохочують працівника до праці, є стимул та мотив. Стимул – це певна винагорода, що виявляється в матеріальній формі (грошове забезпечення). Мотив – це внутрішнє бажання, спонукальна сила [13, с.278]. Працівники почувають себе комфортніше й працюють більш наполегливо, тільки тоді, коли ці два важелі перебувають в повному балансі. Зазвичай, поява мотивації співпадає з появою потреб. В свою чергу, потреба – це ситуація, за якої людина відчуває нестачу чогось. Саме задоволення цієї потреби й мотивує її.

Як відомо, людині властиві різноманітні види потреб. Найвагомішими з них, сміливо можна назвати, матеріальні потреби такі, як самореалізація та визнання, вони є основними для людини. Саме, матеріальне заохочення є вирішальним у системі мотивування, котре здійснюється у формі грошових виплат. До матеріальної системи мотивації відносять: заробітну плату, надбавки, доплати, премії, відпускні, відсоток, компенсації та інші будь-які грошові виплати.

Щодо нематеріальної сторони мотивації, то її основними різновидами є: похвала, грамоти, дошка пошани, навчання і тому подібне. Дана мотивація приносить моральне задоволення, підкреслюючи успіхи й досягнення працюючого, що безпосередньо підвищує та впливає на ефективність виконання праці.

Нині, провідною задачею на ринку праці має стояти підвищення якості життя робітників та забезпечення прав працюючих на високоякісну й гідну працю. А також, надання людям вільного доступу до можливостей достатньо заробляти та отримувати належну заробітну плату. Належний рівень заробітної платні впливає на ефективність виробництва й безпосередньо на мотивацію персоналу. З одного боку, високий рівень платні допомагає зменшити плинність кадрів та сформувати стабільний трудовий колектив. З іншого боку, це сприяє відбору найбільш професійних та кваліфікованих працівників на ринку праці. При цьому очевидною є економія для організації, тобто відсутність

необхідності перекваліфікації нещодавно прийнятого персоналу та його навчання.

Нині на підприємствах України спостерігається наступна тенденція, коли зниження рівня продуктивності праці супроводжується підвищенням рівня заробітної плати. Проте, при цьому, рівень оплати праці все ж залишається досить низьким та не забезпечує належного рівня життя й потрібного відтворення робочої сили. Відповідно, після таких дій, на підприємстві, починають зростати витрати на одиницю продукції, що спричиняє втрату конкурентних переваг та інвестиційної привабливості. Подібна відсутність взаємозв'язку між ефективністю праці та матеріальною винагородою є суттєвим демотиватором для працівників.

Здійснення заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва. Сприятливі умови сприяють підвищенню продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних втрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов і охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань. Ефективність використання робочої сили залежить від умов їхньої праці. Якщо люди будуть працювати у комфортних умовах, це сприятиме збільшенню продуктивності праці, використанню їх творчого потенціалу, розробці нових ідей, технологій та ефективності діяльності фірми. Зростання продуктивності праці супроводжується також, як правило, досягненням високої якості продукції та послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції.

Необхідно пам'ятати, що для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене робітниками відповідної кваліфікації. З метою аналізу

відповідності кваліфікації робітників складності робіт порівнюють середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньою арифметичною:

$$T_p = \frac{\sum T_p * ЧР}{\sum ЧР} \quad (3.2)$$

де T_p – середній тарифний розряд;

$ЧР$ – чисельність робітників.

Аналіз використання робітників за кваліфікацією базується на зіставленні складності виконуваних за нарядами робіт із розрядом робітників. При цьому визначають середній плановий і фактичний тарифний коефіцієнт та роблять висновок про те, чи відповідає кваліфікація робітника складності виконуваних робіт.

На наступному етапі аналізу вивчається повнота використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час аналізу необхідно визначити відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановити конкретні причини можливих відхилень. Такий аналіз необхідно проводити щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу та щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Величина фонду робочого часу залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих одним робітником днів у середньому за звітний період і середньої тривалості робочого дня. Ця залежність виражається за формулою:

$$\Phi_{рч} = ЧР * t^d * t^{рd} \quad (3.3)$$

де $\Phi_{рч}$ – фонд робочого часу;

$ЧР$ – чисельність робітників;

t^d – кількість відпрацьованих днів одним робітником;

t^{pd} – середня тривалість робочого дня.

Зниження втрат робочого часу та нераціонального його витрачання приводить до зростання продуктивності праці без додаткових заходів та витрат, що зрештою приводить до збільшення обсягів виробництва, і як наслідок, до поліпшення фінансового стану підприємства.

Центральною ланкою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є аналіз продуктивності праці, який включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань. Продуктивність праці є основним показником інтенсифікації й ефективності виробництва. Від її рівня і динаміки залежить тією чи іншою мірою всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рівень рентабельності та інше.

Продуктивність праці – це показник ефективності, результативності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу – з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток (B) та трудомісткість (T_m)

$$B = \frac{Q}{T} \quad T_m = \frac{T}{Q} \quad (3.4)$$

де Q – обсяг виробленої продукції (робіт, послуг);

T – затрати праці на виробництво відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

Несприятливі умови праці приводять до зворотних результатів: різних форм та ступенів втомленості працівників, функціонального напруження організму. До негативних економічних результатів належать недоодержання додаткового продукту, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці.

Для поліпшення умов праці потрібно удосконалити систему заходів щодо охорони праці, проводити тренінги для працівників з питань охорони праці, перевірка знань з питань охорони праці, проводити системне оцінювання робочих місць працівників, проводити систему заходів щодо запобігання виробничого травматизму, своєчасно проводити інструктажі та підвищення кваліфікації працівників, упроваджувати новітні засоби індивідуального і колективного захисту працівників, забезпечити працівників та робочі місця необхідними приладами для забезпечення сприятливих умов праці.

В залежності від зростання обсягу діяльності компанії передбачає й збільшення робочих місць, що потребує пильного нагляду за умовами праці працюючих. Результати атестації робочих місць за умовами праці використовуються підприємствами задля здійснення заходів щодо покращення умов праці. Основна мета полягає у регулюванні відносин між роботодавцем та працівником у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, встановлення пільгового пенсійного забезпечення, пільг та компенсації за роботу у несприятливих умовах, а також при проведенні попереднього (періодичного) медичного огляду працівників певних категорій.

Аналізуючи зарубіжний досвід та вивчаючи останні дослідження, напрацювання й публікації в галузі поліпшення умов праці, можна виокремити наступне. Мотивація праці в різних країнах світу здійснюється з певними відмінними ознаками. Проте, зазвичай, за державою все ж залишається функції створення єдиної нормативно-інформаційної бази, котра дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс соціальних, господарських та технічних питань у межах підприємства.

В країнах з більш розвиненою ринковою економікою нагромаджено великий досвід застосування найрізноманітніших систем оплати праці. Зокрема, система оплати праці буде дієвою тільки тоді, коли у сукупності задовольнятиме всі інтереси працюючих, що пов'язано з оплатою праці. Саме тому, використання передового досвіду високорозвинених країн є необхідністю

при побудові чи коригуванні окремих складових системи оплати праці на вже існуючих чи нових українських підприємствах.

Механізм оплати праці в країнах Європейського Союзу (надалі – ЄС), базується на співвідношенні таких складових як: мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання у період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат та надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринок робочої сили).

При комплексному підході до визначення ефективності заробітної плати окрім економічного аспекту, враховуємо ще й соціальний, що відображає рівень відтворення робочої сили працівника підприємства і характеризує те, як заробітна плата співвідноситься з мінімальною оплатою праці. Отже, з позицій працівника, конкурентоспроможність заробітної плати оцінюється за наступними показниками:

по-перше, співвідношення середньої заробітної плати по підприємству до середньої заробітної плати у відповідній галузі (даний коефіцієнт показує, наскільки у вигідному (при значенні < 1) чи невигідному (при значенні > 1) становищі за рівнем оплати праці перебуває працівник у ситуації, що склалася в середньому по галузі щодо оплати праці);

по-друге: співвідношення середньої заробітної плати із соціальними стандартами (даний показник характеризує рівень матеріального забезпечення в порівнянні із встановленими державними стандартами й обумовлений ефективністю при відповідності критерію ≥ 2). Наприклад, середньомісячна заробітна плата ТОВ «Нова Пошта» (15 000 грн.) в 1,1 рази перевищує значення даного показника по логістичній промисловості (13 475 грн.) та в 1,8 рази мінімальну заробітну плату, що підтверджує високий рівень конкурентоспроможності заробітної плати даного підприємства.

Розрахувати очікуване зростання доходу компанії після впровадження програми заходів можна на основі прогнозу, за формулою 3.5:

$$ОП = \frac{O+4B+П}{6} \quad (3.5)$$

де *O* – оптимістичний прогноз;

B – найбільш вірогідний прогноз;

П – песимістичний прогноз .

За методом медіан знайдемо оптимістичний, найбільш вірогідний та песимістичний прогноз доходів ТОВ «Нова Пошта» (табл.3.4).

Таблиця 3.4

Оцінка	Прогноз
<i>1</i>	<i>2</i>
0,014	Песимістичний
0,016	
0,016	
0,016	
0,017	
0,018	
0,019	
0,019	
0,02	
0,02	
0,021	
0,021	
0,021	
0,021	Вірогідний прогноз
0,022	
0,022	
0,022	
0,022	
0,022	
0,022	
0,022	
0,024	
0,024	

1	2
0,024	
0,025	
0,025	
0,26	Оптимістичний прогноз

Джерело: розраховано автором

Отже, оптимістичним прогнозом збільшення чистого доходу компанії «Нова Пошта», за оцінкою експертів є 0,26%. Тоді, як песимістичний прогноз дорівнює – 0,14%. Найбільш вірогідний результат збільшення чистого доходу в результаті впровадження збільшення розміру оплати праці, заохочень та витрат на оздоровлення становить – 0,21%. При цьому очікуваний прогноз за формулою 3.5. становить:

$$ОП = \frac{0,026+4*0,021+0,014}{6} = 0,0206\%$$

На основі фінансових результатів 2023 року (Додаток 4) та очікуваного прогнозу, розрахуємо чистий дохід в плановому році:

$$2513307,00 \times 0,00206 = 5177,4 \text{ тис. грн}$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році.

Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2023 році склали 21869895 тис. грн. (табл.3.3), в тому числі:

постійні витрати – 2654623 тис. грн;

змінні витрати – 19215272 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу реалізації, тому відсоток зміни обсягу реалізації дорівнює відсотку зміни змінних витрат.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$19215272 \times 0,000206 = 3958,34 \text{ тис. грн.}$$

Основні витрати на впровадження запропонованих заходів з покращення умов праці в компанії «Нова Пошта» у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Витрати на впровадження програми заходів покращення умов праці в ТОВ «Нова Пошта»

№	Запропонований захід	Вартість, грн
1	2	3
1	Оплата праці	180048780
2	Введення інших, матеріальних заохочень	3742698
3	Якісне медичне обслуговування (щорічних планових медичних оглядів працівників, також приділити увагу оздоровленню працівників).	9002439
4	Проведення обов'язкового медичного страхування.	52665954
5	Всього	245459871

Джерело: складено автором на основі розрахунків

Тобто, у плановому році за рахунок удосконалення вище наведених заходів з покращення праці шляхом застосування підвищення оплати праці, заохочень та витрат на оздоровлення повні витрати будуть становити:

$$3958,34 + 245459,87 = 249418,21 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$5177,4 - 3958,34 = 1219,06 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого прибутку становитиме:

$$1219,06 \times 0,82 = 999,63 \text{ тис. грн.}$$

Додатковий чистий прибуток $\Pi_{Prч}$ склав 999,63 тис. грн.

Очікувані результати від впровадження запропонованих заходів, зокрема: підвищення оплати праці, заохочень та витрат на оздоровлення, проаналізуємо в табл.3.6

**Очікувані результати від впровадження програми заходів щодо
поліпшення умов праці**

№	Показник	Значення, тис. грн.
1	2	3
1	Приріст чистого доходу від реалізації продукції	7410,6
2	Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	3958,34
3	Приріст прибутку від реалізації продукції	1219,06
4	Приріст чистого прибутку	999,63

Джерело: розроблено автором

Для аналізу економічної ефективності впровадження описаних заходів розрахуємо деякі показники:

1. Капітальні витрати. Розрахуємо за формулою 3.6 при зміні обігових коштів у розмірі 5% від 85% приросту змінних витрат.

$$ПІ = Зок \quad (3.6)$$

Отримаємо:

$$3958,34 \times 0,85 \times 0,05 = 168,22 \text{ тис. грн.}$$

2. Термін окупності. Так як запровадження змін в умовах праці не потребує закупівлі нового устаткування то розраховуємо за формулою 3.7:

$$T = K_n \div \Delta Прч \quad (3.7)$$

3. Тоді термін окупності буде становити:

$$T = \frac{168,22}{999,63} = 0,17 \text{ року}$$

4. Чистий грошовий потік. Розраховується за формулою 3.8:

$$ЧГП = \Delta Прч \quad (3.8)$$

$$ЧГП = 999,63 \text{ тис. грн.}$$

5. Чиста теперішня вартість проекту. Розраховується за формулою 3.9:

$$\Sigma TV_1 = \Sigma \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \Sigma a \quad (3.9)$$

де TV – чиста теперішня вартість проекту;

$ЧГП$ – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за i -тий рік терміну життєвого циклу проекту;

Коефіцієнт приведення a_i розраховується за формулою 3.10:

$$a_i = \frac{1}{(1+p)^i} \quad (3.10)$$

де i – рік терміну економічного життя проекту. Термін життя запропонованого проекту становить 2 роки.

p – коефіцієнт дисконтування.

В проекті обираємо ставку дисконту – 18 % річних на основі облікової ставки НБУ та із врахуванням підприємницького ризику.

Отже, коефіцієнт приведення:

Рік 1:

$$a_1 = \frac{1}{(1+0.18)^1} = 0.8095$$

Рік 2:

$$a_2 = \frac{1}{(1+0.18)^2} = 0.7261$$

За одержаними результатами теперішня вартість майбутніх грошових потоків за формулою 3.9 становитиме:

$$999,63 \times (0,8095 + 0,7261) = 1535 \text{ тис. грн.}$$

З цих результатів можемо розрахувати чисту теперішню (ЧТВ) вартість віднявши початкові інвестиції, в результаті отримаємо:

$$1535 - 168,22 = 1366,8 \text{ тис. грн}$$

Середньорічну теперішню вартість визначимо за формулою 3.11:

$$ТВ_{\text{сер}} = \frac{\Sigma TV}{n} \quad (3.11)$$

$$ТВ_{сер.} = 1535/2 = 757,5 \text{ тис. грн.}$$

6. Дисконтований термін окупності проєкту розраховують за формулою 3.12:

$$DPP = \frac{\Pi}{ТВ_{сер.}} \quad (3.12)$$

Тоді його значення буде становити:

$$\frac{168,22}{757,5} = 0,222 \text{ року}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ/ПІ \quad (3.13)$$

$$\frac{1366,8}{168,22} = 8,12$$

Індекс прибутковості визначається відношенням суми нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проєкту, до початкових інвестицій:

$$ІП = НВ / ПІ \quad (3.14)$$

$$\frac{1535}{168,22} = 9,12$$

Таблиця 3.7

Показники економічної ефективності від впровадження програми заходів покращення умов праці в компанії «Нова Пошта»

№	Показник	Значення
1	2	3
1	Капітальні витрати, тис. грн.	168,22
2	Додатковий прибуток, тис. грн.	1219,06
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	999,63

1	2	3
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	1535
5	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	1366,8
6	Термін окупності недисконтований, років	0,17
7	Термін окупності дисконтований, років	0,222
8	Індекс доходності	8,12
9	Індекс прибутковості	9,12

Джерело: розроблено автором

Як бачимо, матеріальне забезпечення є однією з незмінних складових умов праці. Кожна працездатна людина влаштовуючись на роботу обирає для себе, певні важливі лише для неї критерії умов праці. Читаючи оголошення з пошуку роботи, зазвичай звертають увагу на: рівень заробітної платні, місце розташування, графік та час роботи, тривалість відпустки, виконувани обов'язки, упорядкування робочого місця, забезпечення фірмовим одягом (уніформою) і тому подібне. Тож, вся вище перелічена інформація знайомить співробітника з усіма базовими умовами праці, котрі очікують на нього при працевлаштуванні. А також, безпосередньо впливають на рішення людини влаштуватись саме на цю, а не іншу вакантну посаду.

Доречне та своєчасне застосування зарубіжного досвіду в галузі поліпшення умов праці через мотивацію, має неабияк сприяти покращенню та продуктивності праці на підприємствах України. Саме, матеріальне заохочення є вирішальним у системі мотивування, котре здійснюється у формі грошових виплат.

Гідний рівень заробітної платні постає могутнім чинником в мотивації персоналу. Належна оплата праці значно допомагає зменшити потів кадрів на підприємстві, сприяє збільшенню ефективності та продуктивності виконуваної роботи, працівник більш віддано та сумлінно відноситься до своїх обов'язків.

Адже, від можливості людини задовольнити власні матеріальні блага й потреби залежить її рівень працеспроможності.

Оцінку ефективності запропонованих заходів з поліпшення умов праці, яку було визначено шляхом проведення соціального опитування працівників компанії «Нова Пошта» (Додаток 7), наведено нижче в таблиці 3.8.

Таблиці 3.8.

Оцінка ефективності запропонованих заходів з поліпшення умов праці

Запропонований захід з поліпшення умов праці	Передбачувана оцінка ефективності
<i>1</i>	<i>2</i>
дотримання правил безпеки (забезпечення спецодягом, справні станки)	14,3%
дотримання санітарно-гігієнічних норм: чистота в робочому приміщенні, роздягальнях, якісне харчування, справні та чисті санвузли, душ за потреби	14,3%
належний рівень оплати праці	71,4%
вчасно надані відпустки та вихідні для відпочинку	28,6%
облаштування робочого місця всім необхідним (меблями, освітленням, вентиляцією та якісною технікою)	14,3%
якісне медичне обслуговування та страхування	12%

Джерело: розроблено автором

Як бачимо, найбільшим показником поліпшення умов праці є належний рівень оплати праці – 71,4%, далі йде вчасно надані відпустки та вихідні для відпочинку тут показник сягає – 28,6%. Далі на одному рівні міститься показник дотримання правил безпеки (забезпечення спецодягом, справні станки) – 14,3%, облаштування робочого місця всім необхідним (меблями, освітленням, вентиляцією та якісною технікою) – 14,3% та дотримання санітарно-гігієнічних норм: чистота в робочому приміщенні, роздягальнях, якісне харчування, справні та чисті санвузли, душ за потреби – 14,3%. Найнижчим показником за результатами опитування є якісне медичне обслуговування та страхування, що становить 12%.

Отже, кожному роботодавцю важливо усвідомити головне, працюючий підлеглий це не просто робоча сила, це перш за все особистість, яка має власні

потреби та прагне досягти їх реалізації. Людина набагато краще виконує поставлені завдання, тоді, коли має зацікавленість в досягненні мети, а також коли має прагнення та бажання відвідувати й виконувати цю, а не іншу роботу.

Саме тут, ключову роль і відіграють належні умови праці. Забезпечення дотримання усіх правил безпеки, санітарно-гігієнічних норм (чистота в робочому приміщенні, роздягальнях, якісне харчування, забезпечення спецодягом, справні та чисті санвузли, душ за потреби, медогляд працівників), належний рівень оплати праці, якісне медичне страхування, вчасно надані відпустки для відпочинку, облаштування робочого місця всім необхідним, меблями, освітленням, вентиляцією та якісною технікою і тому подібне.

ВИСНОВКИ

Кожна людина за життя, віддає значну його частину на працю. А від так, належні умови під час її виконання є необхідністю. Не лише задля підтримання здоров'я працюючого, а і збереження продуктивності виконання поставлених завдань. Адже, працездатність, ефективність та якість праці, напряду залежить від рівня її безпеки.

Всесвітня організація охорони здоров'я встановила, що здоров'я і добробут громадян на 50 відсотків залежить від соціальних факторів, таких як: умови життя й умови праці. Актуальність питання поліпшення умов праці обумовлено зростанням рівня освіти працівника. А від так, виокремлює необхідність задоволення потреб у плідній праці в безпечних умовах. Саме тому, розроблення заходів задля організації сприятливих умов праці повинна стояти в пріоритеті для соціуму. Зокрема, бути важливою складовою в управлінні персоналом та врегульовуватись на рівні державної, економічної й соціальної політики.

Праця – це раціональна, свідома, організована діяльність людини, що націлено на створення матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення суспільних й особистих потреб людини. Зміст та характер праці залежить від рівня розвитку продуктивних сил та виробничих відносин.

Умови праці – це складові зовнішнього середовища, все те, що оточує працівника. Інакше їх ще називають факторами середовища та об'єднуються в такі групи: біологічні, фізичні, хімічні, радіаційні.

Поліпшенню умов праці сприяє необхідність залучення в конкурентній боротьбі новітніх технологій, котрі базуються на досягненнях наукового й технічного прогресу. А також, бажанні досягти зниження витрат на виробництво продукції та відповідного зростання прибутку на підприємствах будь-якої форми власності.

Праця, а саме, її умови та охорона є актуальними питаннями різних сфер діяльності. Найефективнішими заходами, є ті, що спрямовано на формування сприятливих умов праці на нових підприємствах або в процесі реорганізації на вже діючих. Для більшості підприємств властивим є планове покращення умов та захист працівників від небезпечних й шкідливих виробничих факторів.

Тож, актуальність питання поліпшення умов праці обумовлено зростанням рівня освіти працівника. А від так, виокремлює необхідність задоволення потреб у плідній праці в безпечних умовах. Саме тому, розроблення заходів задля організації сприятливих умов праці повинна стояти в пріоритеті для соціуму. Зокрема, бути важливою складовою в управлінні персоналом та врегульовуватись на рівні державної, економічної й соціальної політики.

Таким чином, як бачимо, умови праці на виробництві визначаються залежно від рівня певних чинників виробничого середовища. Вони виокремлюються при порівнянні санітарних правил, норм, гігієнічних нормативів, а також з урахуванням їх можливого шкідливого впливу на стан й здоров'я працюючого. Оцінювання умов праці шляхом визначення її важкості є найбільш науково аргументованим.

На превеликий жаль, рівень розвитку технологічного прогресу на підприємствах, в установах та організаціях, нині не може забезпечити в повній мірі створення всіх належних умов праці. Звісно, весь процес роботи поступово автоматизується та осучаснюється, проте не всі працедавці є добросовісні. Багато хто, хоче зекономити на умовах праці задля отримання власного матеріального збагачення. Не надаючи всім працівникам належних умов для праці, що виключали б вплив шкідливих чинників на організм людини.

Основне соціальне завдання організації праці має полягати в створенні усіх належних умов праці, котрі б забезпечували високий рівень працездатності та створювали сприятливий для роботи клімат у колективі.

Удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економічних законів, психології, юридичних законів, соціології. Економічна задача організації трудової діяльності відповідає за доцільність використання конкретної техніки. Сировини та матеріалів у виробничому процесі. Психологія допомагає створити такі умови праці, котрі були б безпечні для здоров'я співробітника і забезпечували б їм високий рівень працездатності. Соціальна складова організації праці дозволяє підвищити задоволеність людей від трудового процесу разом з підвищенням їхнього професійного рівня.

Отже, зростання ролі наукового значення в суспільстві, розвиток наукоємних, інтелектуальних технологій вимагає гнучкого та адаптивного використання людських ресурсів підприємства, підвищення творчої та організаційної активності працівників, формування гуманізованої організаційної культури. Ефективне управління та постійний розвиток персоналу виступає основним фактором майбутнього успіху будь-якого суб'єкта господарювання.

Спрямування фінансових коштів на розвиток професіоналізму працівників (для прикладу, курси підвищення кваліфікації, семінари або ж інше професійне навчання) не лише сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на підприємстві. А це в свою чергу, є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації, саморозвитку та кар'єрному підвищенні.

Психофізіологічні властивості трудової діяльності, це невід'ємна складова в системі заходів впровадження організації праці на підприємстві. Незмінна потреба в збільшенні продуктивності, висуває підвищені вимоги до сприйняття, активізації уваги, мислення й емоційного стану працівника. Тобто, до всього того, що є невід'ємною складовою його працездатності. Тож, дотримання ряду заходів, щодо попередження помилок у роботі, та

встановлення належного емоційного комфорту в колективі сприятимуть якомога продуктивнішій роботі.

Отже, одним з основних показників економічної ефективності є продуктивність та ефективність праці. В свою чергу, умови праці тісно пов'язані з її організацією. Удосконалення організації праці засновано на використанні в роботі законів фізіології, економіки, психології, соціології та юриспруденції.

Економічне завдання організації трудової діяльності відповідає за доцільність використання конкретної техніки, сировини та матеріалів у виробничому процесі. Психофізіологія допомагає створити такі умови праці, котрі були б безпечні для здоров'я співробітника та забезпечували б їм високий рівень працездатності. Соціальна складова організації трудової діяльності дозволяє підвищити задоволеність людей від трудового процесу разом із підвищенням їхнього професійного рівня.

Умови праці – це сукупність чинників зовнішнього середовища, котрі впливають на здоров'я й працездатність особи в процесі виконання праці. Головними нормативно-правовими актами, що регулюють умови праці, є: вимоги техніки безпеки й охорони праці; санітарні норми проектування підприємств; будівельні норми і правила, а також інші закони та нормативно-правові акти в галузі регулювання праці.

Певні види праці можуть становити серйозний негативний вплив на здоров'я працівника. В зв'язку з цим, для подібних категорій громадян державою передбачено пільги й компенсації. Законодавство регулює збереження прав працюючих на виробництві та контролює їх дотримання роботодавцем. Це стосується й захисту прав працівників, що залучено до виконання особливо небезпечних робіт.

В будь-якій організації та на кожному робочому місці умови праці формуються під впливом різноманітних факторів, таких як: рівень механізації й автоматизації праці, якість оснащення робочих місць, режим роботи, темп та

монотонність праці, температура, шум, освітлення, захист працівників від травматизму, естетичність виробничого середовища й відповідне оформлення зон відпочинку, належні взаємини в трудовому колективі і тому подібне.

Тож, поліпшення умов виконуваної роботи шляхом створення сприятливих умов, котрі відповідають нормам безпеки і виробничої санітарії, значно зменшує потребу у витратах на пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах праці. Відповідно, значно підвищується продуктивність праці, що покращує психологічний клімат у колективі і матеріальне становище на підприємстві. Як наслідок, це впливає на збільшення статків роботодавця та прибуток усієї організації.

Здійснення заходів з поліпшення умов і охорони праці чинить стимулюючий вплив як на економічні, так і на соціальні результати виробництва. Сприятливі умови сприяють підвищенню продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу завдяки зниженню цілоденних витрат через тимчасову непрацездатність та виробничий травматизм. Зростання продуктивності праці супроводжується також, як правило, досягненням високої якості продукції та послуг, а скорочення витрат робочого часу сприяє зменшенню собівартості продукції.

Несприятливі умови праці приводять до зворотних результатів: різних форм та ступенів втомленості працівників, функціонального напруження організму. До негативних економічних результатів належать недоодержання додаткового продукту, непродуктивне споживання робочої сили, зниження продуктивності праці.

Економічні результати заходів щодо поліпшення умов і охорони праці виражаються у вигляді економії за рахунок зменшення збитків унаслідок аварій, нещасних випадків і професійних захворювань.

Ефективність використання робочої сили залежить від умов їхньої праці. Якщо люди будуть працювати у комфортних умовах, це сприятиме збільшенню

продуктивності праці, використання їх творчого потенціалу, розробці нових ідей, технологій та ефективності діяльності фірми.

Для поліпшення умов праці потрібно удосконалити систему заходів щодо охорони праці, проводити тренінги для працівників з питань охорони праці, перевірка знань з питань охорони праці, проводити системне оцінювання робочих місць працівників, проводити систему заходів щодо запобігання виробничого травматизму, своєчасно проводити інструктажі та підвищення кваліфікації працівників, упроваджувати новітні засоби індивідуального і колективного захисту працівників, забезпечити працівників та робочі місця необхідними приладами для забезпечення сприятливих умов праці.

Щодо результатів атестації робочих місць за умовами праці, то вони використовуються підприємствами, установами та організаціями незалежно від їх форми власності, задля здійснення заходів щодо покращення умов праці. Основна мета полягає у регулюванні відносин між роботодавцем та працівником у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, встановлення пільгового пенсійного забезпечення, пільг та компенсації за роботу у несприятливих умовах, що передбачено чинним законодавством України, а також при проведенні попереднього (періодичного) медичного огляду працівників певних категорій.

Отже, кожному роботодавцю важливо усвідомити головне, працюючий підлеглий це не просто робоча сила, це перш за все особистість, яка має власні потреби та прагне досягти їх реалізації. Людина набагато краще виконує поставлені завдання, тоді, коли має зацікавленість в досягненні мети, а також коли має прагнення та бажання відвідувати й виконувати цю, а не іншу роботу.

Саме тут, ключову роль і відіграють належні умови праці. Як показує закордонний досвід, задля зручності й покращення праці, а також задля уникнення непередбачуваних ситуацій з дітьми співробітників, при деяких організаціях навіть створено дитячі садки. Це дозволяє збільшити тривалість робочої зміни та принести збільшення прибутку компанії. При цьому значно

зменшується затрата працездатності й виснаженість працівника. Також, не потрібно забувати, що до умов праці можна віднести й забезпечення безкоштовним житлом та автотранспортом (зокрема, автобусні перевезення), що також впливає на тривалість й працездатність кожного працюючого, а також на якість виконуваної роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бондар О.С. Щодо охорони праці в Україні / О.С. Бондар // Правові та організаційні засади забезпечення державою правоохоронної функції: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Дніпро, 30 жовтня 2018 р.). Дніпро: ДДУВС, 2018. С. 34-35
2. Бурик А.Ф. Планування діяльності підприємства: Навчальний посібник: Центр навчальної літератури, 2019. 260 с.
3. Вознюк К. Г. Спортивний менеджмент і маркетинг в контексті викликів глобального розвитку сучасного суспільства / К. Г. Вознюк // Фізична культура в університетській освіті: світова практика та сучасні тренди: (Дніпро, 13 квіт. 2023 р.). Дніпро: ДДУВС, 2023. с. 201-203
4. Гавриш О. А. Технології управління персоналом: монографія / О. А.Гавриш, Л. Є.Довгань, І. М.Крейдич,,Н. В.Семенченко. Київ : НТУУ « КПІ імені Ігоря Сікорського», 2018. 528 с.
5. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / Грішнова О.А., Наумова О.О. // Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. Т. 2: Управління персоналом в організаціях. К. 2019. С. 42-50.
6. Грибан В. Безпека праці - гарантія збереження та зростання трудових ресурсів, покращення соціально-психологічного стану країни / В. Грибан // Когнітивно-комунікативні стратегії розвитку здобувачів вищої освіти у процесі професійної підготовки : зб. тез Всеукр. наук.- практ. семінару (м. Дніпро, 28 верес. 2021 р.). Дніпро: ДДУВС, 2021. С. 29-31
7. Грибачова В.Д. Формування системи управління на підприємстві / В.Д. Грибачова // Протидія економічній злочинності: теоретичний, методичний та практичний аспекти : Матеріали наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 28 листоп. 2019 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 121-123

8. Губик Ю.Ю. Сутність та зміст поняття «управління персоналом» у системі менеджменту організації / Ю. Ю. Губик, С. С. Беляєв, О. С. Багунц. // Економіка та суспільство. 2018. №17. С. 216–224.

9. Драган О.І. Прикладні аспекти удосконалення нормування праці на підприємствах м'ясопереробної галузі: Наукові праці Національного університету харчових технологій, 2018. Т. 23, № 4. 53-60 с.

10. Драган О.І., Бергер А.Д. Нормування праці: Методичні рекомендації до вивчення дисципліни, проведення практичних занять та виконання контрольної роботи для здобувачів освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності 073 «Менеджмент» освіт. -проф. програми «Менеджмент персоналу» ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ: НУХТ, 2022. 54 с.

11. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, перероблено і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

12. Калініченко З.Д. Ризик-менеджмент: навч. посіб. для здобувачів спец. 051 «Економіка» та 073 «Менеджмент» /З.Д. Калініченко. Дніпро: ДДУВС, 2021. 224 с.

13. Кравченко Т.С. Аналіз концепцій кадрового менеджменту / Т.С. Кравченко // Персонал. 2018. - №7. С. 13-21.

14. Олійник Т.І., Пахуча Е.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник, Харків: Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.

15. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник, 2-е видання, Вінниця: Твори, 2019. 283 с.

16. Полоз А.М. Оцінка ризиків і факторів в системі безпеки суб'єкта господарювання / А.М. Полоз // Протидія економічній злочинності: теоретичний, методичний та практичний аспекти : Матеріали наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 28 листоп. 2019 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 180-182.

17. Економіка підприємства: навч. посіб. (у схемах і таблицях) / кол. авт.; ред. Фісуненко П. А. Дніпро: ДДУВС, 2024. 148 с.

18. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник / О.В. Безпалько та ін.; за загальною редакцією О.В. Безпалько. Київ: Кафедра, 2020. 310 с.

19. Економіко-математичні методи і моделі в галузі управління персоналом: Навчальний посібник / Л.В. Мазник та ін.; за загальною редакцією Л.В. Мазник. Київ: Кафедра, 2019. 278 с.

20. Калініченко З.Д. Ризик-менеджмент: навч. посіб. для здобувачів спец. 051 «Економіка» та 073 «Менеджмент» /З.Д. Калініченко. Дніпро: ДДУВС, 2021. 224 с.

21. Кармінська-Белоброва М. В. Особливості сучасних концепцій управління персоналом. Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ». 2018. № 37 (1313). С. 36-40.

22. Кокарев І. В. Основи економічної теорії : курс лекцій / І.В. Кокарев. Дніпро : ДДУВС, 2017. 220 с

23. Клим Д. Методика роботи з негативною емоційною хвилею у випадку звільнення персоналу / Д. Клим, А. Авраменко. 2018. С.115.

24. Кучеренко С. Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні / С. Ю. Кучеренко, Л. Ю. Леваєва // Економічний вісник університету. - 2019. Вип. 40. С. 96-101.

25. Менеджмент і адміністрування: підручник / О. А. Сидоров, Т. В. Альошина, Н. О. Фісуненко, Е. О. Сидорова. Дніпро: Арт-Прес, 2023. 352 с.

26. Менеджмент персоналу: Навчальний посібник / О.В. Безпалько, Т.В. Березянко та ін.; за загальною редакцією О.І. Драган. Київ: ЛІНО, 2022. 612 с.

27. Менеджер з персоналу: навчально-методичний посібник для студентів вищих начальних закладів // Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. / за заг. ред. М. М. Шкільняка. // Міністерство освіти і науки /Західноукраїнський національний університет. Тернопіль: ЗУНУ, 2022.

28. Нагорна О.О. Охорона праці в країнах Європейського Союзу / О.О. Нагорна, В.М. Кайко // Сучасні тенденції розвитку приватно-правових відносин в умовах євроінтеграційних процесів: матеріали Всеукр. наук-практ. конф. (м. Дніпро, 23 листоп. 2022 р). Дніпро: ДДУВС, 2022. С. 97-99

29. Нормування праці і організація робочого місця: Навчальний посібник / С.М. Погорелов та ін.; редакція С.М. Погорелов; Національний технічний університет, Харківський політехнічний університет. Харків, 2018. 394 с.

30. Олійник Т. І., Пахуча Е. В. Економіка праці і соціально-трудова відносина Текст : навч. посіб. Харків. нац. аграр. ун-т ім. В. В. Докучаєва. Харків : Друкарня Мадрид, 2019. 279 с.

31. Організація та нормування праці: Навчальний посібник / Н.С. Данилевич та ін.; Державний ВНЗ Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана: Київ: КНЕУ, 2019. 389 с.

32. Організація виробництва: Підручник. Круш П.П, Подвігіна В.І., Гулевич В.О. та ін.; Київ: Каравела, 2018, 552 с.

33. Основи економічної теорії : навч. посіб / І.В. Кокарев. Дніпро: ДДУВС, 2020. 100 с.

34. Паршин Ю.І. Основи економічного аналізу: навч. посіб. / Ю.І. Паршин, О.А. Паршина. Дніпро: ФОП Дробязко С.І., 2020. 180 с.

35. Поліщук І. І., Швед В. В. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. 2-е вид., перероб. та допов. Вінниця : Твори, 2019. 283 с.

36. Продіус О.І. Теоретично-методичні основи управління персоналом транспортного підприємства / О. І. Продіус. // Причорноморські економічні студії. 2019. №41. С. 116–120.

37. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна та ін.; Центральноукраїнський національний технічний університет, Кропивницький: Лисенко В.Ф., 2021. 439 с.

38. Рибальченко Л. В. Основи інформаційно-аналітичної діяльності : навч. посіб. / Л. В. Рибальченко, О. О. Косиченко. Дніпро : ДДУВС, 2023. 120 с.
39. Семенов В.Ф. Інтегральна оцінка ефективності управління персоналом підприємств / В. Ф. Семенов, Н. В. Нечева, Ю. В. Куліна. // Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2020. №5. С. 147–154.
40. Сидоров О.А. Проект та управління проектом / О.А. Сидоров, І.В. Носова // Національна економіка та інфраструктурні проекти: матеріали І Всеукр. наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 28 верес. 2022 р.). Дніпро: ДДУВС, 2022. С. 118-120
41. Сидоров О.А. Світова економіка та міжнародні економічні відносини: підручник / О.А. Сидоров, Н.О. Фісуненко, Т.В. Альошина; ред. П.А. Фісуненко. Дніпро: Арт-Прес, 2023. 400 с.
42. Соломіна Г.В. Економіка підприємства : практикум / Г.В. Соломіна. Дніпро : Видавець Біла К. О., 2020. 142 с.
43. Солонько О.О. Фінансова стійкість як показник фінансового стану підприємства Економічна безпека як складова національної безпеки держави : матеріали Регіон. наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 22 трав. 2020 р.). Дніпро : ДДУВС, 2020. С.98-99.
44. Тимченко Л.М., Попенко Ю. Особливості охорони праці жінок / Л.М. Тимченко, Ю. Попенко // Проблемні питання цивільного та трудового права: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 13 квітня 2018 р.). Дніпро, 2018. С. 51-54
45. Тонюк М.О. Удосконалення процесу управління персоналом підприємства / М. О. Тонюк. // Економіка і управління. 2019. №4. С. 61–65.
46. Управління персоналом: [методичні вказівки для самостійного вивчення дисципліни] / укладач: О. В. Грідін; ДБТУ. Харків: [б. в.], 2022. 134 с.
47. Управління персоналом в органах публічної влади : навч. посіб. / С. М. Серьогін та ін. Дніпро. : ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.

48. Управління персоналом: Навчальний посібник для здобувачів спеціальності 073 Менеджмент / К.Ф. Ковальчук та ін.; Національна металургійна академія України. Дніпро: Акцент ПП, 2019. 302 с.

49. Управління персоналом: підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

50. Управління персоналом: підручник. 2-ге видання, перероблено і доповнено / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямучич, О.А. Хілуха, П.М. Косінський; за загальною редакцією О. М. Шубалого. Луцьк : ЛНТУ, 2023. 414 с.

51. Фісуненко Н.О.Проектний менеджмент як засіб досягнення мети підприємства / Н.О. Фісуненко, О.В. Діденко // Національна економіка та інфраструктурні проекти: матеріали I Всеукр. наук.-практ. семінару (м. Дніпро, 28 верес. 2022 р.). Дніпро: ДДУВС, 2022. С. 116-118.

52. Цвіленко А. В. Проблеми охорони праці в Україні / А. В. Цвіленко // Верховенство права: доктрина і практика в умовах сучасних світових викликів : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 25 лютого 2022 р.). Дніпро : ДДУВС, 2022. С. 514-516

53. Шаповал О.А., Іваній А.О., Гальченко А.О. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2018. № 5 (17). С. 149–151.

54. Швед В. В. Стимулювання праці в Україні. Аналіз існуючої ситуації / В. В. Швед // Вісник ХНУ. 2020. № 5. Т. 1. С. 63–67.

55. Шумейко О.М. Стратегічна самопрезентація в контексті лідерства та професійної самореалізації / О.М. Шумейко // Соціально-гуманітарні виміри правової держави: еволюційна парадигма: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Дніпро, 28 берез. 2019 р.). Дніпро : ДДУВС, 2019. С. 353-355

56. Конституція України, 1996. № 30. ст. 141, (дата звернення: 10.02.2024).

57. Кодекс законів про працю України, 1971, додаток до № 50. ст. 375, (дата звернення: 10.02.2024).

58. Господарський кодекс України, 2003, № 18, № 19-20, № 21-22, ст. 144, (дата звернення: 10.02.2024).

59. Закон України «Про охорону праці», 1992, № 49. ст. 668, (дата звернення: 10.02.2024).

60. Закон України «Про колективні договори і угоди», 1993, № 36, ст. 361.

61. Закон України «Про оплату праці», 1995, № 17, ст.121, (дата звернення: 10.02.2024).

62. HR-менеджмент : конспект лекцій [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад. М. В. Шкробот, Л. Л. Ведута. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 270 с. URL: http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/36828/1/Konspekt_HRM_2020.pdf

63. Всеукраїнська асоціація кадровиків: веб-сайт. URL: <http://www.kadrovik.ua>.

64. Державна служба зайнятості : веб-сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>.

65. Державна служба статистики України : веб-сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

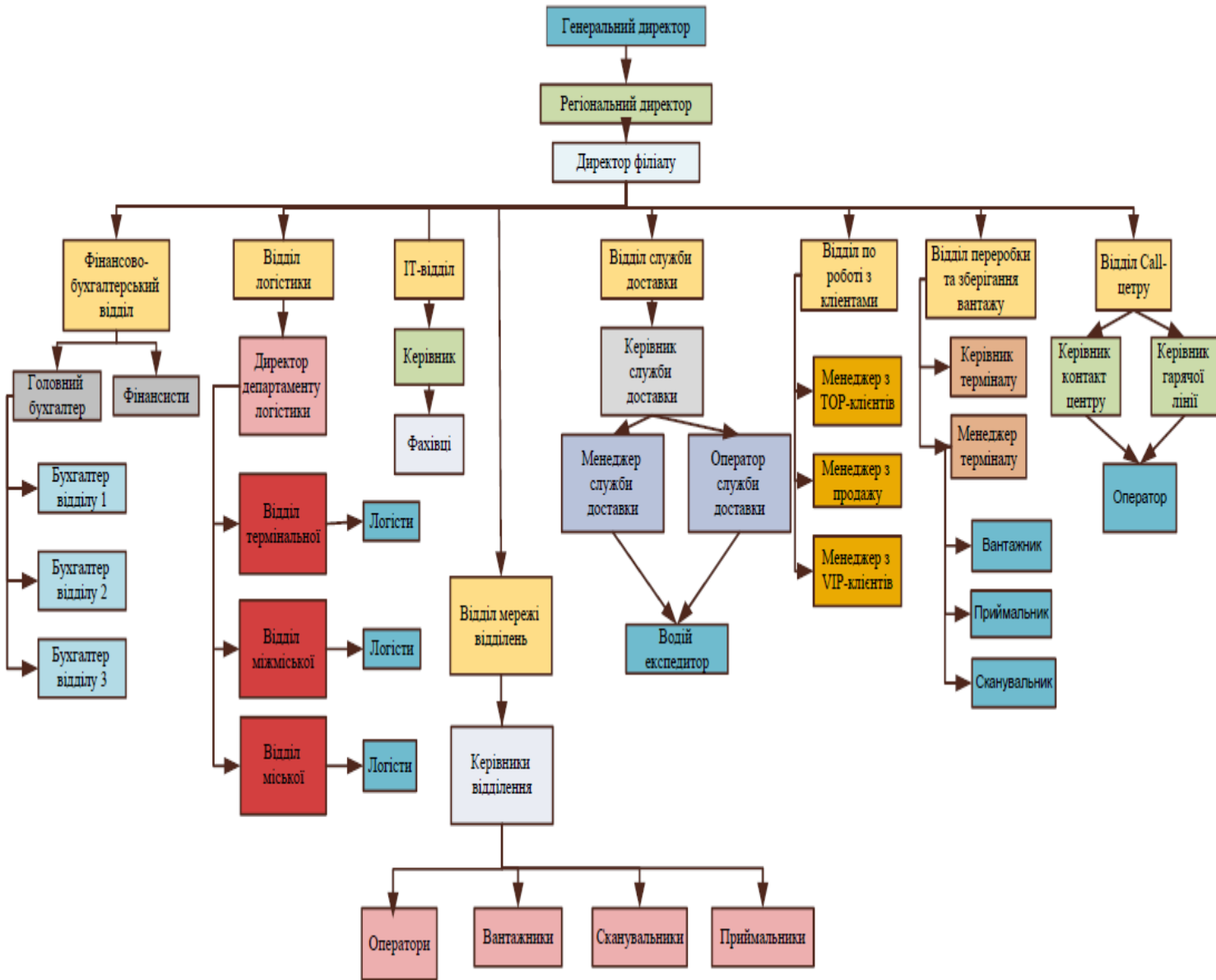
66. Механізація управління персоналом підприємства: Кваліфікаційна робота // Тараненко М.А. / Національний університет Києво-Могилянська академія. Київ. 2022.

67. Менеджер з персоналу: все про професію від навичок до... URL: <http://work.ua/career-guide/hr-manager/>

68. Національний Класифікатор України : Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД 009:2010). URL: http://kved.ukrstat.gov.ua/KVED2010/kv10_i.html (дата звернення: 10.02.2024).

69. Офіційний сайт «Нова Пошта» [Електронний ресурс] <https://novaposhta.ua/>

70. Стратегія реформування державного управління України на 2022-2025 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р/ Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#n9> (дата звернення: 10.06.2023).



Організаційна структура компанії «Нова Пошта»

J0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)

Актив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	104 440.00	76 808.00
первісна вартість	1001	223 320.00	222 084.00
накопичена амортизація	1002	-118 880.00	-145 276.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1 544 921.00	1 647 894.00
Основні засоби	1010	6 171 683.00	6 840 688.00
первісна вартість	1011	8 426 565.00	10 178 181.00
знос	1012	-2 254 882.00	-3 337 493.00
інші фінансові інвестиції	1035	314 176.00	3 564 861.00
Відстрочені податкові активи	1045	142 680.00	128 083.00
Інші необоротні активи	1090	27 591.00	47 748.00
Усього за розділом I	1095	8 305 491.00	12 306 082.00
II. Оборотні активи Запаси	1100	236 988.00	422 210.00
Виробничі запаси	1101	224 395.00	417 444.00
Товари	1104	12 593.00	4 766.00
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	704 235.00	968 844.00
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	100 979.00	159 158.00
з бюджетом	1135	24 360.00	48 136.00
з нарахованих доходів	1140	809 390.00	588 549.00
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	2 473 319.00	502 922.00
Поточні фінансові інвестиції	1160	73 263.00	
Гроші та їх еквіваленти	1165	827 839.00	673 522.00
Готівка	1166	72.00	34.00
Рахунки в банках	1167	666 911.00	461 620.00
Витрати майбутніх періодів	1170	15 526.00	11 952.00
Інші оборотні активи	1190	282.00	
Усього за розділом II	1195	5 192 636.00	3 448 838.00
Баланс	1300	13 498 127.00	15 754 920.00

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На звітного тис. грн	початок періоду,	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	4 654.00		4 654.00
Додатковий капітал	1410	27 301.00		27 301.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	4 459 269.00		6 484 117.00
Усього за розділом I	1495	4 491 224.00		6 516 072.00
Довгострокові кредити банків	1510	1 456 288.00		1 454 745.00
Інші довгострокові зобов'язання	1515	2 441 012.00		2 325 523.00
Усього за розділом II	1595	3 897 300.00		3 780 268.00
III. Поточні зобов'язання і забезпечення Короткострокові кредити банків	1600	76 000.00		
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	2 554 797.00		2 376 093.00
товари, роботи, послуги	1615	1 037 757.00		1 259 484.00
розрахунками з бюджетом	1620	484 647.00		570 842.00
у тому числі з податку на прибуток	1621	61 519.00		92 053.00
розрахунками зі страхування	1625	77 886.00		77 644.00
розрахунками з оплати праці	1630	380 300.00		419 219.00
за одержаними авансами	1635	46 774.00		49 736.00
за розрахунками з учасниками	1640	10 000.00		6 500.00
Поточні забезпечення	1660	390 237.00		435 264.00
Інші поточні зобов'язання	1690	127 205.00		187 798.00
Усього за розділом III	1695	5 109 603.00		5 458 580.00
Баланс	1900	13 498 127.00		15 754 920.00

J0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	23 687 034.00	20 843 502.00
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	19 276 532.00	16 441 004.00
Валовий: прибуток	2090	4 410 502.00	4 402 498.00
Інші операційні доходи	2120	696 168.00	202 834.00
Адміністративні витрати	2130	1 673 172.00	1 923 703.00
Витрати на збут	2150	439 130.00	561 844.00
Інші операційні витрати	2180	481 061.00	508 590.00
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	2 513 307.00	1 611 195.00
Інші фінансові доходи	2220	1 138 698.00	1 814 806.00
Фінансові витрати	2250	887 690.00	630 813.00
Інші витрати	2270	373 963.00	255.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	2 390 352.00	2 794 933.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-254 392.00	-194 613.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	2 135 960.00	2 600 320.00

Сукупний дохід

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	2 135 960.00	2 600 320.00

Елементи операційних витрат

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Матеріальні затрати	2500	3 790 552.00	2 133 966.00
Витрати на оплату праці	2505	5 345 909.00	5 742 731.00
Відрахування на соціальні заходи	2510	1 131 262.00	1 213 180.00
Амортизація	2515	1 769 538.00	1 406 127.00
Інші операційні витрати	2520	9 832 634.00	8 939 137.00
Разом	2550	21 869 895.00	19 435 141.00

Анкетування
щодо визначення оцінки ефективності
запропонованих заходів з поліпшення умов праці

Які з наведених нижче заходів покращення умов праці для вас є в пріоритеті (головними)? Відмітьте цифрою від 1 до 10, де 10 найбільш ефективно, а 1 менш ефективно.





https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdI-u-IhCR_ZF0aB-zs783cdZVerW4RxhXaWnD7FZAXgRIyIw/viewform?usp=sf_link

1. Дотримання правил безпеки (забезпечення спецодягом, справні станки та інша техніка).
2. Дотримання санітарно-гігієнічних норм: чистота в робочому приміщенні, роздягальнях, якісне харчування, справні та чисті санвузли, душ за потреби.
3. Належний рівень оплати праці.
4. Вчасно надані відпустки та вихідні для відпочинку.
5. Облаштування робочого місця всім необхідним (меблями, освітленням, вентиляцією та якісною технікою).
6. Якісне медичне обслуговування та страхування.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdtFCtYsEtmeVrBGg081kCCVQYVCbhvksffHGpc0WiyGuycYQ/viewform?usp=sf_link

Заходи

Опитування щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників

B *I* U    

Які заходи , щодо поліпшення умов праці доцільно впровадити в компанії

- Проводити нагляд та контроль за виконання вимог щодо дотримання охорони й організації праці.
- Проводити роз'яснювальну роботу серед персоналу щодо порядку та можливості отримання дод...
- Організувати та провести збільшення оплати праці відповідно до розміру мінімальної заробітної ...
- Забезпечення своєчасного проходження щорічних планових медичних оглядів працівників, тако...
- Організувати проведення обов'язкового медичного страхування.
- Введення для співробітників нової системи бонусів та матеріальних заохочень.
- Організувати та провести корпоративні заходи відпочинку.
- Організувати перевірку по вдосконаленню техніки та технології виробництва.
- Забезпечити приведення робочих місць у відповідності до вимог охорони праці.
- Проводити аналіз щодо необхідності застосування засобів індивідуального та колективного захи...
- Купівля нового обладнання
- Впровадження нематеріальної мотивації
- Впровадження графіків виходу персоналу
- Впровадження системи Канбан в систему регулювання упаковки