

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «БАКАЛАВР»

Аналіз та оцінка ефективності використання робочого часу на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»)

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти
Групи ЕК(УП) – 42
МАРЧУК Віталій Віталійович

(підпис)

Керівник:
К.е.н., доцент
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«__» _____ 20__ р.
К.е.н., доцент
Гарант освітньої програми:
Шубала Ірина Володимирівна

(підпис)

Луцьк – 2025 року

ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та праваКафедра економікиСтупінь вищої освіти: бакалаврГалузь знань: 05 Соціальні та поведінкові наукиСпеціальність: 051 ЕкономікаОсвітня програма: «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
проф. Шубалий О.М.

« ___ » _____ 202__ р.

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

МАРЧУК Віталій Віталійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема кваліфікаційної роботи

Аналіз та оцінка ефективності використання робочого часу на підприємстві
(на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»)

Керівник роботи: Шубала І.В.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «17» січня 2025 р. №28/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «14» червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи

посібники, підручники, нормативно-правові документи, статистичні звітність і
внутрішня управлінська звітність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», Інтернет-
ресурси у вільному доступі та інші джерела.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

ВСТУПРОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІРОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ
НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

1. Види робочого часу2. Методи обліку робочого часу3. Методи дослідження втрат робочого часу4. Зміна основних показників економічної діяльності ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»5. Аналіз зміни фонду робочого усіх працівників підприємства6. Аналіз зміни балансу робочого часу в розрахунку на одного працівника підприємства7. Підсумки факторного аналізу зміни трудомісткості продукції на підприємстві

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		
<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>доц. Шубала І.В.</i>		

7. Дата видачі завдання «30» вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 30.09.2024</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 31.10.2024</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 31.12.2024</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
5.	<i>Висновки та пропозиції</i>	<i>до 20.05.2025</i>	
6.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 25.05.2025</i>	
7.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 27.05.2025</i>	
8.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 31.05.2025</i>	
9.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 01.06.2025</i>	
10.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 07.06.2025</i>	
11.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи бакалавра до захисту</i>	<i>до 14.06.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

_____ (Марчук В.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

_____ (Шубала І.В.)
(підпис) (прізвище, ініціали)

АНОТАЦІЯ

Марчук В.В. Аналіз та оцінка ефективності використання робочого часу на підприємстві (на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»). – Кваліфікаційна робота бакалавра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота бакалавра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та економіка праці». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

У першому розділі представлено теоретичні основи дослідження ефективності використання робочого часу на підприємстві, вивчено сутність поняття «робочий час»; досліджено методи та підходи до визначення робочого часу на підприємстві; розглянуто організаційно-правове регулювання робочого часу.

У другому розділі представлено аналіз та оцінка ефективності використання робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», представлено загальну характеристику показників економічної діяльності підприємства; проведено аналіз зміни показників використання робочого часу на підприємстві; проведено факторний аналіз трудомісткості продукції підприємства.

Висновки та пропозиції містять обґрунтування заходів для підвищення ефективності використання робочого часу на підприємстві.

Ключові слова: робочий час, трудомісткість продукції, фонд робочого часу, відпрацьований час, норма тривалості робочого часу.

ANNOTATION

Marchuk V.V. Analysis and evaluation of the efficiency of working time use at the enterprise (on materials of LLC "Volyn-Zerno-Product"). – Manuscript.

Qualification work of bachelor in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and labor economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The purpose of the bachelor's qualification work is to analyze and evaluate the efficiency of working time at the enterprise on the materials of Volyn-Zerno-Product LLC. The object of research is the process of analyzing and evaluating the efficiency of working time at the enterprise "Volyn-Zerno-Product" LLC. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of analyzing and evaluating the efficiency of working time use at the enterprise on the materials of Volyn-Zerno-Product LLC.

The first section presents the theoretical foundations of the study of efficiency of working time use at an enterprise, examines the essence of the concept of "working time"; investigates methods and approaches to determining working time at an enterprise; considers organizational and legal regulation of working time.

The second section presents an analysis and evaluation of the efficiency of working time use at Volyn-Zerno-Product LLC, provides a general description of the indicators of economic activity of the enterprise; analyzes changes in the indicators of working time use at the enterprise; conducts a factor analysis of the labor intensity of the enterprise's products.

The conclusions and suggestions contain substantiation of measures to improve the efficiency of working time use at the enterprise.

Keywords: working time, labor intensity of products, working time fund, worked time, working time standard.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Сутність поняття «робочий час»	10
1.2. Методи та підходи до визначення робочого часу на підприємстві	14
1.3. Організаційно-правове регулювання робочого часу	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»	24
2.1. Загальна характеристика показників економічної діяльності підприємства	24
2.2. Аналіз зміни показників використання робочого часу на підприємстві	31
2.3. Факторний аналіз трудомісткості продукції підприємства	40
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	44
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному науковому дискурсі робочий час розглядається як багатовимірне соціально-економічне та правове явище, що перебуває на перетині інтересів праці та капіталу. Його концептуалізація виходить за межі простого виміру тривалості виконання трудових обов'язків, охоплюючи широкий спектр взаємопов'язаних аспектів: від фізіологічних та психологічних впливів на індивіда до макроекономічних та соціокультурних детермінант. Аналіз робочого часу є ключовим для розуміння функціонування ринків праці, формування продуктивності праці, а також для оцінки рівня життя та соціального розвитку населення. У контексті глобальних економічних трансформацій, технологічного прогресу та змін у соціальних пріоритетах, дослідження робочого часу набуває особливої актуальності. Воно дозволяє не лише простежити еволюцію форм зайнятості та її регулювання, але й виявити тенденції до гнучкості, автоматизації та зміни уявлень про нормовану та ненормовану працю.

Наукове осмислення робочого часу вимагає міждисциплінарного підходу. Такий підхід дає змогу всебічно оцінити вплив робочого часу на індивідуальному, мікро- та макрорівнях, виявити оптимальні моделі його організації, а також розробити рекомендації щодо збалансованої політики у сфері праці, спрямованої на забезпечення сталого розвитку та соціальної справедливості.

Мета і завдання дослідження. Мета кваліфікаційної роботи бакалавра полягає у проведенні аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність поняття «робочий час»;
- дослідити методи та підходи до визначення робочого часу на підприємстві;
- розглянути організаційно-правове регулювання робочого часу;

- представити загальну характеристику показників економічної діяльності підприємства;
- провести аналіз зміни показників використання робочого часу на підприємстві;
- провести факторний аналіз трудомісткості продукції підприємства;
- обґрунтувати заходи для підвищення ефективності використання робочого часу на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти здійснення аналізу та оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві на матеріалах ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

Методи дослідження. При підготовці кваліфікаційної роботи використано певні наукові підходи та методи: системний підхід – для вивчення методів та підходів до визначення робочого часу на підприємстві; методи логічного узагальнення – для дослідження організаційно-правового регулювання робочого часу; аналізу та синтезу – для проведення аналізу зміни показників використання робочого часу на підприємстві; індукції, дедукції – при представленні сутності поняття «робочий час»; табличний і графічний аналіз – при побудові таблиць та діаграм з метою аналізу і оцінки ефективності використання робочого часу на підприємстві; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для підвищення ефективності використання робочого часу на підприємстві; факторного економічного аналізу – при проведенні факторного аналізу трудомісткості продукції підприємства.

Інформаційною базою дослідження стали: підручники, посібники, наукові монографії та періодичні видання, що забезпечують концептуальну рамку та методологічні підходи, емпірична база включає нормативно-правові документи, що регулюють діяльність суб'єктів господарювання, а також статистичну та внутрішню управлінську звітність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», яка

відображає фактичні показники діяльності підприємства. Крім того, використано загальнодоступні Інтернет-ресурси для розширення та уточнення даних..

Практичне значення одержаних результатів. Методичні підходи до аналізу й оцінки ефективності використання робочого часу підприємства можуть використовуватися у роботі ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», а також інших аналогічних підприємств галузі.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження були апробовані під час участі на науково-практичному заході.

Публікації. Основні теоретичні положення і практичні результати дослідження були викладені в одних тезах доповідей обсягом 0,1 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається із вступу, двох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 53 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 9 рисунків та 8 таблиць. Список використаних джерел складається з 40 найменувань і представлений на 4 сторінках. Робота містить 2 додатки, викладених на 7 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність поняття «робочий час»

Зміни на світовому та українському ринках праці зумовлюють необхідність переосмислення підходів до регулювання умов трудового договору, особливо тих, що вважаються нестандартними. До таких належать строкові трудові договори, неповний робочий день, нестабільний графік роботи та робота поза приміщеннями роботодавця. Розробка нових механізмів для регулювання цих нестандартних умов має базуватися на принципі «поєднання гнучкості та захищеності», що відображено, зокрема, в Угоді про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Впровадження цього принципу сприятиме динаміці трудових відносин, забезпечуючи водночас баланс інтересів як працівників, так і роботодавців. У цьому контексті особливої актуальності набуває розробка механізму застосування такої гнучкої умови трудового договору, як нульовий режим робочого часу, який є популярним на європейському ринку праці та все активніше використовується вітчизняними роботодавцями.

Саленко вважає, що «робочий час має чіткі обмеження, зумовлені як фізичними можливостями людини, так і соціальними нормами. Тому нормальним вважається така тривалість праці протягом дня та тижня, яка не шкодить здоров'ю та повноцінному розвитку особистості» [35].

На думку М. Гордієнко «робочий час являє собою визначений законодавством, колективним та індивідуальним трудовим договором період, що має встановлену тривалість та інші характеристики, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки, підпорядковуючись правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації» [8].

Дмитренко Ю., вважає що «робочий час – це частина календарного часу, протягом якої працівник (згідно з чинним законодавством, колективним

договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та графіком роботи) повинен перебувати на своєму робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки, визначені трудовим договором» [15]. Види робочого часу представлено на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Види робочого часу (побудовано автором за джерелом [36])

Основна ідея понаднормової роботи впливає з визначення нормального робочого часу. Зазвичай, це фіксована кількість годин, протягом яких працівник виконує свої обов'язки, і яка встановлена законодавством, колективними договорами або внутрішніми правилами компанії. В Україні нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50 Кодексу законів про працю України). Ця норма є базою для розрахунку як регулярної заробітної плати, так і оплати за понаднормову працю.

Неповний робочий день (або неповний робочий час) – це форма зайнятості, за якої працівник виконує свої трудові обов'язки менше стандартної тривалості робочого часу, встановленої законодавством або колективним договором. Ця гнучка форма організації праці набуває все більшої популярності як серед

працівників, так і серед роботодавців завдяки своїм численним перевагам та можливостям.

Робота в нічний час – це виконання трудових обов'язків у період, який за законодавством вважається нічним. Цей вид зайнятості має значні особливості, пов'язані з впливом на здоров'я працівників, а також з підвищеними вимогами до оплати праці та її правового регулювання.

«В Україні нічним вважається час з 22:00 до 6:00. Цей часовий проміжок є фіксованим і слугує основою для застосування спеціальних норм щодо оплати, тривалості та умов праці» [28]. Робота в нічний час є невід'ємною частиною функціонування багатьох галузей економіки, що забезпечують життєдіяльність суспільства або мають безперервний цикл виробництва» .

Робота у вихідні дні та святкові дні – це виконання трудових обов'язків у дні, які за законодавством є неробочими для більшості працівників. Цей вид роботи має суворі обмеження та особливі умови оплати, оскільки він передбачає відхилення від загальновстановленого режиму праці та відпочинку. Загальним вихідним днем є неділя. При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні – один. Зазвичай, другим вихідним днем є субота. Таким чином, робота у вихідні та святкові дні є винятковою мірою, яка має застосовуватися лише за наявності обґрунтованих причин і за умови суворого дотримання всіх вимог законодавства щодо її оформлення, оплати та обмежень для захисту прав та добробуту працівників.

Крім того, на рівні основного законодавчого акта про працю визначено ключові положення щодо порядку та способів розподілу робочого часу протягом доби, тижня чи іншого періоду, встановлено заборону на роботу в неробочий час та визначено процедуру залучення до роботи понад установлену тривалість, у вихідні та святкові дні тощо. Важливо зазначити, що праця деяких категорій працівників має специфічні особливості, зумовлені галузевою організацією праці, умовами праці (їхньою тяжкістю та шкідливістю), фізіологічними характеристиками працівників та іншими факторами. «Регулювання робочого

часу таких окремих категорій працівників в Україні здійснюється як кодифікованими актами, так і спеціальними законами та підзаконними нормативно-правовими актами» [33].

Важливо зауважити, що тривалість робочого часу регулюється не лише централізовано, але й на рівні окремих підприємств (локальне регулювання), колективних договорів та індивідуальних трудових угод. Однак, через те, що багато роботодавців не укладають колективних договорів, цей спосіб регулювання робочого часу на сьогоднішній день не є широко поширеним. Те саме стосується й індивідуального договірної регулювання робочого часу, що пояснюється відсутністю на даний момент чітких обов'язкових норм, які б зобов'язували сторони трудових відносин укладати письмові трудові договори з обов'язковим зазначенням у них нормативів робочого часу.

За запитом окремих працівників, роботодавець може встановлювати індивідуальний графік роботи, відмінний від загального розпорядку дня, за умови відсутності заперечень з боку представницького органу трудового колективу та повідомлення про це інспектора праці. У такому разі працівник може переносити робочі години між різними тижнями. Роботодавець зобов'язаний розмістити в загальнодоступному місці інформацію про час початку та закінчення роботи, а також про час відпочинку. Для працівників, які працюють за індивідуальним графіком, також має бути складено робочий розклад.

«Законодавство багатьох іноземних держав передбачає, що надурочна робота допускається лише в особливих випадках. Наприклад, у Польщі це можливо при проведенні рятувальних робіт для захисту життя та здоров'я людей або майна, а також для ліквідації наслідків аварій, а також у випадках крайньої потреби для роботодавця. Максимальна кількість годин надурочної роботи протягом календарного року обмежена законодавством: у Болгарії та Польщі – 150 годин, в Угорщині – 144 години. У деяких країнах колективні договори можуть передбачати збільшення цих лімітів. Так, в Угорщині цю норму може бути збільшено до 200 годин» [33].

У правилах внутрішнього трудового розпорядку або в трудовому договорі (якщо колективний договір відсутній або не є обов'язковим для роботодавця) може бути визначено іншу кількість годин надурочної роботи протягом календарного року. При цьому загальна тривалість робочого часу, враховуючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин на тиждень протягом облікового періоду. Таким чином, допускається відхилення від принципу *in favorem* (покращення становища працівника в колективному договорі, угоді або трудовому договорі порівняно із законодавством) на користь принципу *in reius* (тобто погіршення становища працівника порівняно із законодавством, що фіксується в колективній угоді або індивідуальному трудовому договорі). Зазвичай надурочна робота компенсується підвищеною оплатою праці. Для деяких категорій працівників встановлено заборону на виконання таких робіт.

1.2. Методи та підходи до визначення робочого часу на підприємстві

Звісно, існують різні методи визначення (обліку) робочого часу, які використовуються для фіксації фактично відпрацьованого працівником часу. Вибір методу залежить від специфіки роботи, розміру підприємства, технологічного оснащення та вимог до точності обліку. Основні методи визначення робочого часу включають (рис.1.2).

Вибір сучасних методів визначення робочого часу залежить від специфіки діяльності підприємства, кількості працівників, потреб у точності обліку та бюджету. Часто використовується комбінація різних методів для досягнення оптимального результату. Важливо також враховувати законодавчі вимоги щодо обліку робочого часу та забезпечувати захист персональних даних працівників.

Сучасні підходи до організації робочого дня, спрямовані на підвищення концентрації та зниження вигорання працівників, включають такі напрями як:



Рис. 1.2. Методи обліку робочого часу (побудовано автором за джерелом [14])

Гнучкий графік роботи – це форма організації робочого часу, яка надає працівникам певну свободу у визначенні часу початку та закінчення свого робочого дня, а іноді й тривалості робочого дня, за умови дотримання

встановленої загальної норми робочого часу (денної, тижневої, місячної або іншого облікового періоду).

Часто гнучкий графік передбачає певний проміжок часу протягом дня, коли всі працівники повинні бути присутні на робочому місці (або бути онлайн, якщо це дистанційна робота). Ці години можуть використовуватися для проведення нарад, командної роботи, спілкування тощо.

Загальна кількість робочих годин має бути відпрацьована протягом встановленого облікового періоду (день, тиждень, місяць, квартал тощо). Це означає, що працівник може в один день відпрацювати менше годин, а в інший більше, головне, щоб сумарно за обліковий період норма була виконана.

Аналітичний метод нормування робочого часу – це системний підхід до визначення обґрунтованих норм часу на виконання робочих операцій або їх комплексів. Його основна ідея полягає в детальному вивченні та розкладанні робочого процесу на елементарні складові, аналізі факторів, що впливають на тривалість виконання кожної з них, та подальшому синтезі отриманих даних для встановлення оптимальних норм. Цей метод протиставляється досвідно-статистичному, що базується на усереднених даних минулих періодів або оцінках експертів, і забезпечує значно вищу точність та обґрунтованість норм.

«Аналітично-дослідний метод нормування робочого часу поєднує детальний аналіз робочих процесів з використанням емпіричних досліджень та вимірювань для встановлення науково обґрунтованих норм часу» [7]. Його ключова відмінність від простого аналітичного методу полягає у сильнішому акценті на дослідженні фактичних витрат часу та умов праці, що дозволяє виявляти приховані резерви продуктивності та оптимізувати робочі процеси до встановлення норм. Це не просто розрахунок норми, а комплексний процес, що включає діагностику та вдосконалення.

Метод прямого нормування робочого часу (також відомий як метод мікроелементних нормативів або метод нормування за елементами) – це високоточний аналітичний підхід до встановлення норм часу, який базується на використанні заздалегідь розроблених, стандартизованих мікроелементних

нормативів на виконання найдрібніших рухів і прийомів. На відміну від хронометражу, що вимірює фактичний час виконання операції на конкретному робочому місці, метод прямого нормування дозволяє розрахувати норму часу до початку її виконання або без безпосереднього спостереження. Це робить його одним із найбільш передових і науково обґрунтованих методів у сучасному нормуванні праці.

«Метод непрямого нормування робочого часу – це підхід до встановлення норм часу, який, на відміну від прямого аналітичного методу, не базується на детальному вимірюванні кожного окремого елемента операції, а використовує узагальнені дані, нормативи, моделі або математично-статистичні залежності» [11]. Його головна перевага полягає у меншій трудомісткості та швидкості застосування, що робить його особливо корисним для нормування великих обсягів робіт, у серійному та одиничному виробництві, а також для робіт, де прямий аналіз є надмірно складним або недоцільним. Метод непрямого нормування ґрунтується на розрахунку норм часу не шляхом прямих вимірювань, а за допомогою узагальнених нормативів, які відображають залежність часу виконання операції від певних параметрів (факторів).

Метод аналогів, або порівняльно-аналітичний метод, є одним із різновидів непрямого нормування робочого часу. Його суть полягає у встановленні норм часу на нові (або ще не нормовані) роботи чи операції шляхом зіставлення з уже нормованими, подібними (аналогічними) роботами, що виконуються в аналогічних організаційно-технічних умовах. Цей метод значно менш трудомісткий, ніж прямий аналітичний, і дозволяє швидко нормувати велику кількість операцій, особливо в умовах одиничного та дрібносерійного виробництва. Принцип методу аналогів базується на припущенні, що подібні роботи, виконувані за схожою технологією та в порівнянних умовах, матимуть і подібні затрати часу.

«Аналітично-розрахунковий метод нормування робочого часу є одним із найбільш передових та науково обґрунтованих підходів до встановлення норм. Він поєднує принципи аналітичного дослідження трудових процесів із

математичними розрахунками, що базуються на нормативних таблицях, формулах та емпіричних даних» [7]. Цей метод дозволяє встановлювати норми часу на операції, що ще не виконувалися, або на ті, які мають значні зміни у технології чи умовах праці, забезпечуючи високу точність та обґрунтованість.

Розглядаючи скорочений робочий тиждень при якому встановлена законодавством або колективним договором нормальна тривалість робочого часу протягом тижня є меншою, ніж загальноприйняті 40 годин. Це означає, що працівники працюють менше днів на тиждень або менше годин протягом кожного робочого дня, зберігаючи при цьому певний рівень оплати праці.

«Тайм-менеджмент – це набір принципів, технік та інструментів, які допомагають ефективно використовувати свій час для досягнення конкретних цілей. Це не просто управління часом як таким, а скоріше управління собою та своїми завданнями у часі, щоб бути більш продуктивними, менш схильними до стресу та мати кращий баланс між роботою та особистим життям» [9].

Дослідження втрат робочого часу є ключовим елементом аналізу ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. Його метою є виявлення, класифікація, кількісна оцінка та усунення всіх видів непродуктивних витрат робочого часу, що призводять до зниження продуктивності праці та економічних збитків. Сучасний підхід до цього дослідження передбачає застосування комплексу методів (рис. 1.3), кожен з яких має свої переваги та сфери застосування.

Впровадження комбінації цих підходів, адаптованих до специфіки роботи та потреб працівників, може значно сприяти підвищенню їхньої концентрації, продуктивності та зниженню ризику вигорання.

Метод фотографії робочого дня один з найпоширеніших і найдетальніших методів. Він полягає у безперервному спостереженні та фіксації всіх видів витрат робочого часу працівника (або групи працівників, чи роботи обладнання) протягом усього робочого дня, зміни або її частини.

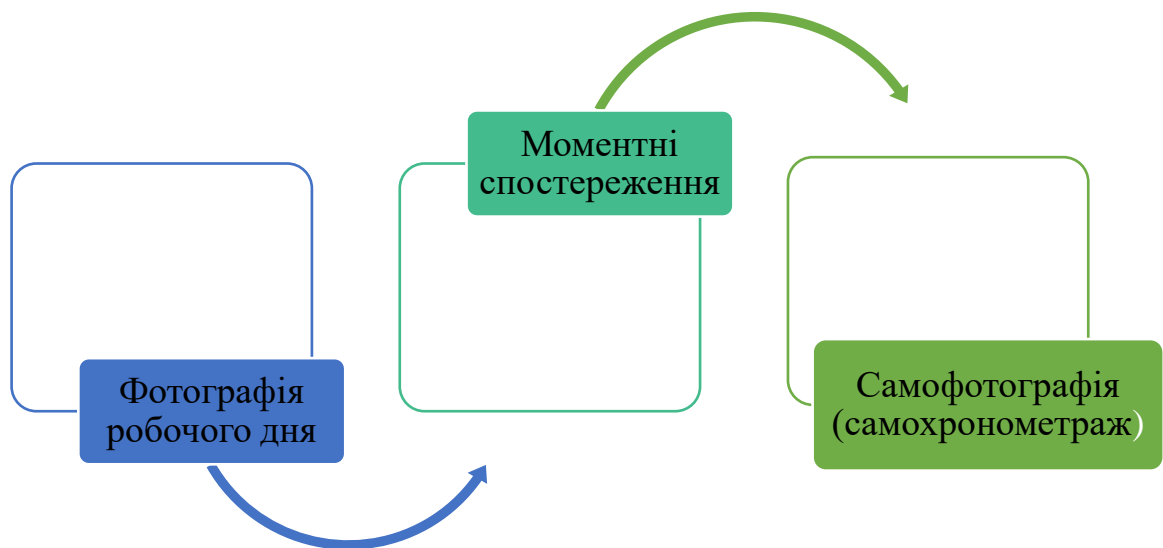


Рис.1.3. Методи дослідження втрат робочого часу
(побудовано автором за джерелом [24])

Метод моментних спостережень базується на теорії ймовірностей. Спостереження проводяться не безперервно, а вибірково (у випадкові моменти часу). Спостерігач фіксує, чим зайнятий працівник (чи яке обладнання) у той чи інший випадковий момент. Частота повторення певного виду діяльності чи простою у загальній кількості спостережень є показником її питомої ваги в загальному часі.

Метод самофотографії (самохронометражу) передбачає, що працівник самостійно фіксує всі свої дії та витрати часу протягом робочого дня або зміни за спеціально розробленим бланком. На практиці найбільш ефективним є комбіноване використання різних методів. Наприклад, для загальної оцінки масштабів втрат і виявлення основних проблемних зон можна використовувати метод моментних спостережень або аналіз облікових даних. Для глибшого вивчення та пошуку конкретних причин втрат на окремих робочих місцях застосовується фотографія робочого дня або самофотографія.

Регулярне проведення таких досліджень дозволяє підприємствам систематично виявляти та усувати непродуктивні витрати робочого часу, підвищуючи ефективність праці та конкурентоспроможність. У сучасних умовах зв'язок між тривалістю робочого часу та продуктивністю працівників є складним

і нелінійним. Хоча традиційно існувало уявлення про те, що довші години роботи безпосередньо призводять до більшої продуктивності, сучасні дослідження та практика все частіше свідчать про протилежне.

Багато досліджень показують, що після певного порогу (зазвичай близько 40-50 годин на тиждень) подальше збільшення робочого часу призводить до зниження продуктивності на годину. Тривала робота призводить до фізичної та розумової втоми, що негативно впливає на концентрацію, креативність, прийняття рішень та загальну якість роботи. Хронічний стрес і вигорання, пов'язані з довгими годинами, можуть суттєво знизити продуктивність і призвести до помилок та нещасних випадків.

Сучасні працівники все більше цінують баланс між роботою та особистим життям. Підприємства, які підтримують цей баланс, часто спостерігають вищу задоволеність, лояльність та, як наслідок, продуктивність своїх працівників. Надання можливостей для гнучкого графіка роботи та достатнього відпочинку може позитивно вплинути на результати праці.

1.3. Організаційно-правове регулювання робочого часу

Сучасний ринок праці в епоху постіндустріального розвитку характеризується зростанням популярності гнучких форм зайнятості, що відрізняються від традиційних. У зв'язку з цим, однією з ключових тенденцій стає посилення гнучкості регулювання трудових відносин та підвищення мобільності працівників у реалізації їхнього права на працю. Цифровізація та віртуалізація суспільства призводять до того, що робота все частіше сприймається як будь-яка інша діяльність чи справа, а не як обов'язкова прив'язаність до конкретного виду діяльності або певної організації, що відкриває працівникам можливості поєднувати різні види робіт та типи зайнятості.

Регулювання робочого часу в Україні є комплексним питанням, що знаходиться у площині трудового права та спрямоване на забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, а також на охорону праці. Система нормативно-правових актів, що визначають порядок встановлення, тривалості, обліку та оплати робочого часу, ґрунтується на Конституції України та деталізується у спеціальних законодавчих актах.

Основоположним актом є Конституція України, яка закріплює право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Важливим є також положення про обмеження тривалості робочого часу, що є однією з гарантій соціального захисту працюючих. Це конституційне положення слугує відправною точкою для деталізації норм у трудовому законодавстві.

Різноманітність гнучких графіків роботи та дистанційних форматів зайнятості, які ми бачимо на практиці, зумовлена двома основними факторами. З одного боку, організації намагаються адаптуватися до змін зовнішнього світу, викликаних посиленням глобалізації економіки, розвитком інформаційних технологій та інтернет-бізнесу. З іншого боку, це є відповіддю на потребу працівників у налагодженні балансу між їхнім професійним та особистим життям.

«Стаття 141 Кодексу законів про працю України покладає на роботодавця обов'язок належної організації праці, що включає визначення та контроль за дотриманням встановленого робочого часу, його різновидів, режиму (тобто порядку розподілу робочих годин протягом дня або іншого періоду) та обліку»[28].

Під гнучким робочим часом розуміється така організація праці, коли окремим працівникам або групам у межах підприємства дозволяється самостійно визначати початок, кінець та загальну тривалість їхнього робочого дня у встановлених межах.

За рівнем гнучкості режими робочого часу поділяються на гнучкий робочий рік, гнучкий робочий тиждень та гнучкий графік робочого часу.

«Згідно з частиною третьою статті 60 КЗпП України, гнучкий режим робочого часу є формою організації праці, яка допускає встановлення іншого порядку роботи, ніж той, що визначений внутрішнім трудовим розпорядком, за умови дотримання встановленої денної, тижневої або іншої норми тривалості робочого часу за певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо)» [28].

Перехід від дистанційної роботи до звичайної не вважається зміною істотних умов праці. Відповідно, скасування роботодавцем дистанційної роботи, запровадженої на певний термін, також не є зміною істотних умов праці, і в такому випадку не застосовуються положення частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України.

Ініціатива щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу може виходити як від працівника, так і від роботодавця, що зумовлює різницю в процедурі його запровадження та скасування. Згідно зі статтею 60 КЗпП України, гнучкий режим робочого часу може бути встановлено.

Кодекс законів про працю України, будучи основним законодавчим актом у сфері трудових відносин, не містить чіткого визначення поняття «ненормований робочий час». Однак, визначення «ненормований робочий день» наводиться в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 року № 7. Варто зазначити, що цей документ не пройшов державну реєстрацію в Міністерстві юстиції України, що суперечить Указу Президента від 3 жовтня 1992 року № 493/92, який передбачає обов'язкову державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств, що стосуються прав, свобод та законних інтересів громадян або мають міжвідомчий характер, і набуття ними чинності через десять днів після реєстрації. Згідно з пунктом 1 згаданого Наказу № 7, ненормований робочий день визначається як особливий режим робочого часу, який встановлюється для певної категорії працівників у випадках, коли нормування тривалості трудового процесу є неможливим.

Суть ненормованого робочого дня полягає в тому, що працівник може працювати довше, ніж встановлена законодавством нормальна тривалість робочого дня. Варто нагадати, що згідно зі статтею 50 Кодексу законів про працю України, звичайна тривалість робочого часу не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Ця встановлена тривалість вважається нормальною, оскільки є загальноприйнятою нормою робочого часу, яку працівники повинні відпрацювати протягом тижня на роботах зі звичайними умовами праці. «Водночас, підприємства мають право встановлювати в колективному договорі меншу тижневу норму робочого часу, ніж передбачено частиною першою статті 50 КЗпП» [28].

Законодавчо встановлена тижнева норма робочого часу є однаковою як для п'ятиденного, так і для шестиденного робочого тижня. Хоча ці режими передбачають різний розподіл робочого часу протягом тижня, вони не змінюють загальної норми тривалості робочого тижня.

Робота працівників з ненормованим робочим днем, як правило, не підлягає точному обліку за часом. Години, відпрацьовані ними понад норму в рамках ненормованого робочого часу, не оплачуються додатково. Компенсація за таку роботу здійснюється шляхом надання щорічної додаткової відпустки тривалістю до семи календарних днів.

Система нормативно-правового регулювання робочого часу в Україні є багатоаспектною, охоплюючи широкий спектр питань від загальних конституційних принципів до детальних норм КЗпП України та специфічних галузевих актів. Її метою є забезпечення законності, справедливості та ефективності у сфері трудових відносин, а також охорона праці шляхом встановлення оптимального режиму робочого часу та відпочинку. Дотримання цих норм є обов'язковим для всіх суб'єктів трудових відносин і контролюється відповідними державними органами.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ТОВ «ВОЛИНЬ-ЗЕРНО-ПРОДУКТ»

2.1. Загальна характеристика показників економічної діяльності підприємства

Діяльність Товариства з обмеженою відповідальністю «Волинь-Зерно-Продукт» (далі – ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт») охоплює повний цикл операцій, пов'язаних з агропромисловим виробництвом, що є характерним для вертикально інтегрованих агрохолдингів. Основною спеціалізацією компанії є вирощування, заготівля, зберігання та переробка зернових та олійних культур.

У сфері рослинництва ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» застосовує сучасні агротехнології, включно з використанням високопродуктивних сортів та гібридів, оптимізованих систем живлення та захисту рослин, а також точного землеробства. Це забезпечує стабільне отримання високих врожаїв та покращення якісних показників агропродукції.

Елеваторне господарство підприємства відіграє ключову роль у забезпеченні якісного зберігання зерна, мінімізації втрат та підтримці оптимальних параметрів вологості та температури. Наявність сучасних зерносховищ дозволяє здійснювати ефективну логістику та своєчасне відвантаження продукції як для внутрішнього споживання, так і для експорту.

У напрямку переробки, компанія зосереджена на виробництві високоякісних комбікормів. Цей сегмент діяльності є важливим для забезпечення потреб тваринницького сектору, що сприяє підвищенню продуктивності та економічної ефективності галузі. Процеси переробки базуються на сучасному обладнанні та контролі якості сировини та готової продукції.

Окрім того, ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» здійснює значний внесок у розвиток аграрного сектору регіону шляхом створення робочих місць,

впровадження інноваційних практик та участі у соціально-економічних програмах. Компанія активно взаємодіє з науковими установами та освітніми закладами для обміну досвідом та підготовки кваліфікованих кадрів.

Загалом, діяльність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» характеризується комплексним підходом до управління агропромисловими процесами, спрямованим на максимізацію ефективності виробництва, забезпечення високої якості продукції та сталий розвиток.

На наступному етапі аналізу проведено дослідження тенденцій зміни основних показників роботи підприємства за 2022-2024 рр. (табл. 2.1).

Валюта балансу (підсумок активів чи пасивів) продемонструвала значне зростання, збільшившись з 4498061 тис. грн у 2022 році до 5370590 тис. грн у 2024 році. Це свідчить про розширення масштабів діяльності компанії та нарощування її економічного потенціалу. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції також демонструє сталу позитивну динаміку, збільшившись з 6550033 тис. грн у 2022 році до 8926160 тис. грн у 2024 році. Це підкреслює зростання обсягів реалізації продукції та зміцнення ринкових позицій підприємства.

Обсяг товарної продукції у діючих цінах збільшився з 6943035 тис. грн у 2022 році до 8301329 тис. грн у 2024 році, що корелює зі зростанням чистого доходу та свідчить про ефективність виробничої діяльності. Операційний прибуток показав значне зростання з 37828 тис. грн у 2022 році до 488268 тис. грн у 2024 році. Ця позитивна тенденція вказує на покращення операційної ефективності та контролю за витратами. Чистий прибуток мав нестабільну динаміку: після значного зростання у 2023 році (350884 тис. грн проти 138433 тис. грн у 2022 році) він зменшився до 203624 тис. грн у 2024 році. Це може бути пов'язано з впливом зовнішніх чинників, зростанням витрат або зміною податкового навантаження.

Рентабельність продажу та рентабельність активів продемонстрували зниження у 2024 році порівняно з 2023 роком (з 5,1% до 2,3% та з 6,4% до 3,3% відповідно), що свідчить про зменшення ефективності використання активів та отримання прибутку від реалізації.

Таблиця 2.1. Зміна основних показників економічної діяльності ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2022-2024 роки

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
				2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р до 2022р.	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Валюта балансу (підсумок активу чи пасиву), тис.грн.	4498061	5493003	5370590	994942	22,1	-122413	-2,2	872529	19,4
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис.грн.	6 550 033	6 841 750	8 926 160	291717	4,5	2084410	30,5	2376127	36,3
Обсяг товарної продукції у діючих цінах, тис.грн.	6 943 035	6 643 339	8 301 329	-299696	-4,3	1657990	25,0	1358294	19,6
Власний капітал, тис.грн.	1 213 658	1 564 542	1 832 881	350884	28,9	268339	17,2	619223	51,0
Операційний прибуток, тис.грн.	37 828	508 593	488 268	470765	1244,5	-20325	-4,0	450440	1190,8
Чистий прибуток, тис.грн.	138 433	350 884	203 624	212451	153,5	-147260	-42,0	65191	47,1
Рентабельність продажу	2,1	5,1	2,3	3,0	142,7	-2,8	-55,5	0,2	7,9
Рентабельність активів	3,1	6,4	3,8	3,3	107,6	-2,6	-40,6	0,7	23,2
Рентабельність власного капіталу	11,4	22,4	11,1	11,0	96,6	-11,3	-50,5	-0,3	-2,6
Фондовіддача основних фондів, грн	4,56	4,52	3,79	0,0	-0,8	-0,7	-16,1	-0,8	-16,8
Коефіцієнт зносу основних фондів на кінець року	0,30	0,40	0,32	0,1	33,2	-0,1	-19,3	0,02	7,5
Дебіторська заборгованість на кінець року	798209	924663	901113	126454	15,8	-23550	-2,5	102904	12,9
Кредиторська заборгованість на кінець року	1434865	1070297	882191	-364568	-25,4	-188106	-17,6	-552674	-38,5
Виробіток продукції у розрахунку на 1 працівника, тис.грн.	6984,9	6956,4	8368,3	-29	-0,4	1411,9	20,3	1383	19,8
Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб	994	955	992	-39	-3,9	37,0	3,9	-2	-0,2
Фонд оплати праці, тис.грн.	318024	516955,05	527878,0	198931	62,6	10922,9	2,1	209854	66,0
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	26662	45110	44345	18448	69,2	-765	-1,7	17683	66,3

Примітка. Побудовано автором на основі даних Додатків А, Б, В.

Рентабельність власного капіталу також знизилася з 22,4% у 2023 році до 11,1% у 2024 році. Це вказує на зменшення віддачі на інвестований власний капітал. Власний капітал стабільно зростає, досягнувши 1832881 тис. грн у 2024 році. Це свідчить про зміцнення фінансової стійкості підприємства та збільшення обсягу власних джерел фінансування.

Кредиторська заборгованість значно зменшилася з 1434865 тис. грн у 2022 році до 882191 тис. грн у 2024 році, що є позитивною тенденцією, яка вказує на покращення управління оборотним капіталом та зниження фінансових ризиків. Дебіторська заборгованість зросла до 901113 тис. грн у 2024 році. Зростання дебіторської заборгованості може вимагати посилення контролю за її погашенням для уникнення проблем з ліквідністю.

Фондовіддача основних фондів знизилася з 4,56 грн у 2022 році до 3,79 грн у 2024 році. Це вказує на зменшення ефективності використання основних засобів для генерації доходів. Коефіцієнт зносу основних фондів незначно знизився у 2024 році до 0,32, що є позитивною динамікою, оскільки свідчить про оновлення фондів або їх ефективне використання.

Виробіток продукції у розрахунку на 1 працівника демонструє позитивну динаміку, збільшившись з 6984,9 тис. грн у 2022 році до 8368,3 тис. грн у 2024 році. Це свідчить про зростання продуктивності праці. Середньооблікова чисельність штатних працівників залишається відносно стабільною (994 осіб у 2022 році, 992 особи у 2024 році), що при зростанні виробітку на одного працівника вказує на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника значно зросла з 26662 грн у 2022 році до 44345 грн у 2024 році, що є позитивним фактором для мотивації персоналу, але також збільшує витрати на оплату праці.

Надалі важливо провести порівняння динаміки показників виробітку продукції та середньооблікової чисельності працівників підприємства за 2022-2024 рр. (рис. 2.1).

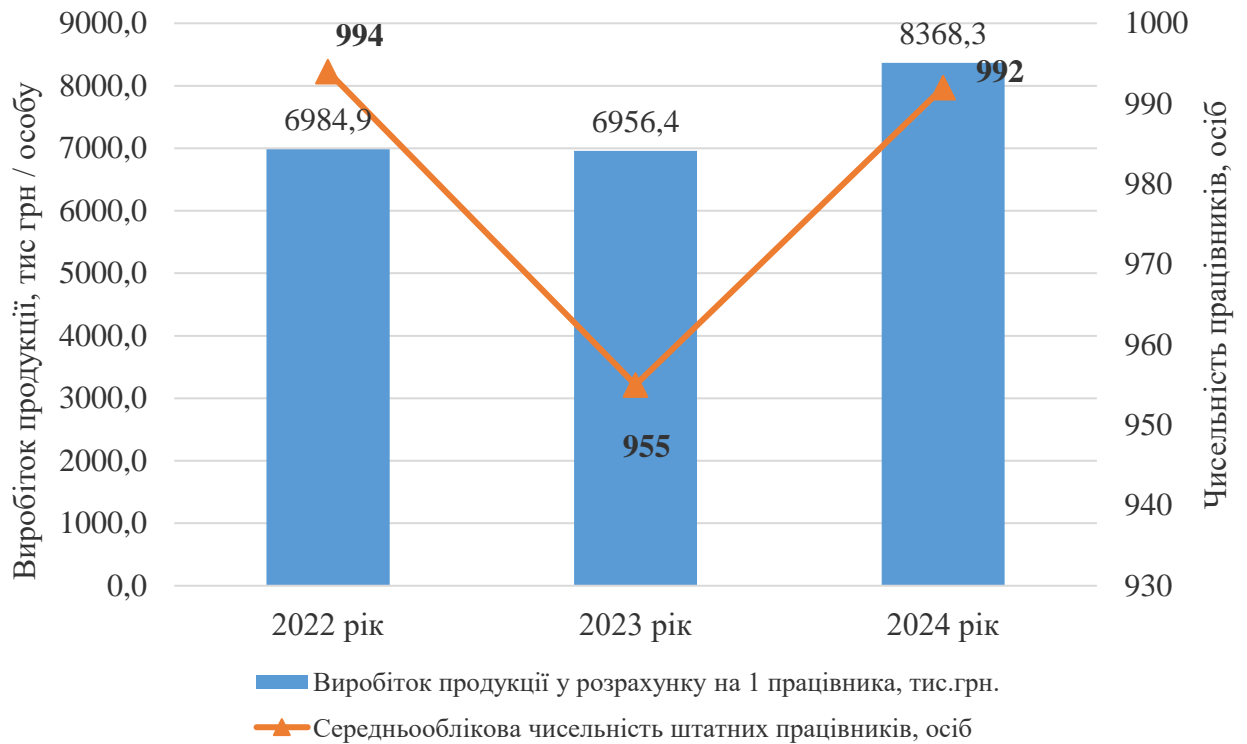


Рис. 2.1. Порівняння динаміки показників виробітку продукції та середньооблікової чисельності працівників підприємства за 2022-2024 рр.
(побудовано автором)

У 2022 році виробіток продукції на 1 працівника становив 6984,9 тис. грн за середньооблікової чисельності 994 особи. У 2023 році спостерігалось незначне зменшення виробітку до 6956,4 тис. грн на тлі суттєвішого скорочення чисельності працівників до 955 осіб. Ця динаміка може вказувати на певні оптимізаційні процеси або зміни у структурі виробництва, що призвели до зменшення кількості персоналу, але не забезпечили пропорційного зростання виробітку.

Проте, у 2024 році відбулося значне зростання виробітку продукції на 1 працівника до 8368,3 тис. грн. При цьому середньооблікова чисельність штатних працівників майже не змінилася порівняно з попереднім роком, склавши 992 особи. Це свідчить про суттєве підвищення продуктивності праці, що могло бути досягнуто за рахунок впровадження нових технологій, оптимізації робочих процесів, підвищення кваліфікації персоналу або збільшення завантаженості виробничих потужностей.

Таким чином, незважаючи на незначне зниження виробітку на одного працівника у 2023 році, загальна тенденція за період 2022-2024 років демонструє стійке підвищення продуктивності праці на підприємстві. Це є позитивним сигналом для економічної ефективності ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт», оскільки зростання виробітку на одиницю праці при відносно стабільній чисельності персоналу вказує на більш ефективне використання трудових ресурсів та потенційно на збільшення конкурентоспроможності підприємства.

Після цього проведено порівняння динаміки показників фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати штатних працівників підприємства за 2022-2024 рр. (рис. 2.2).

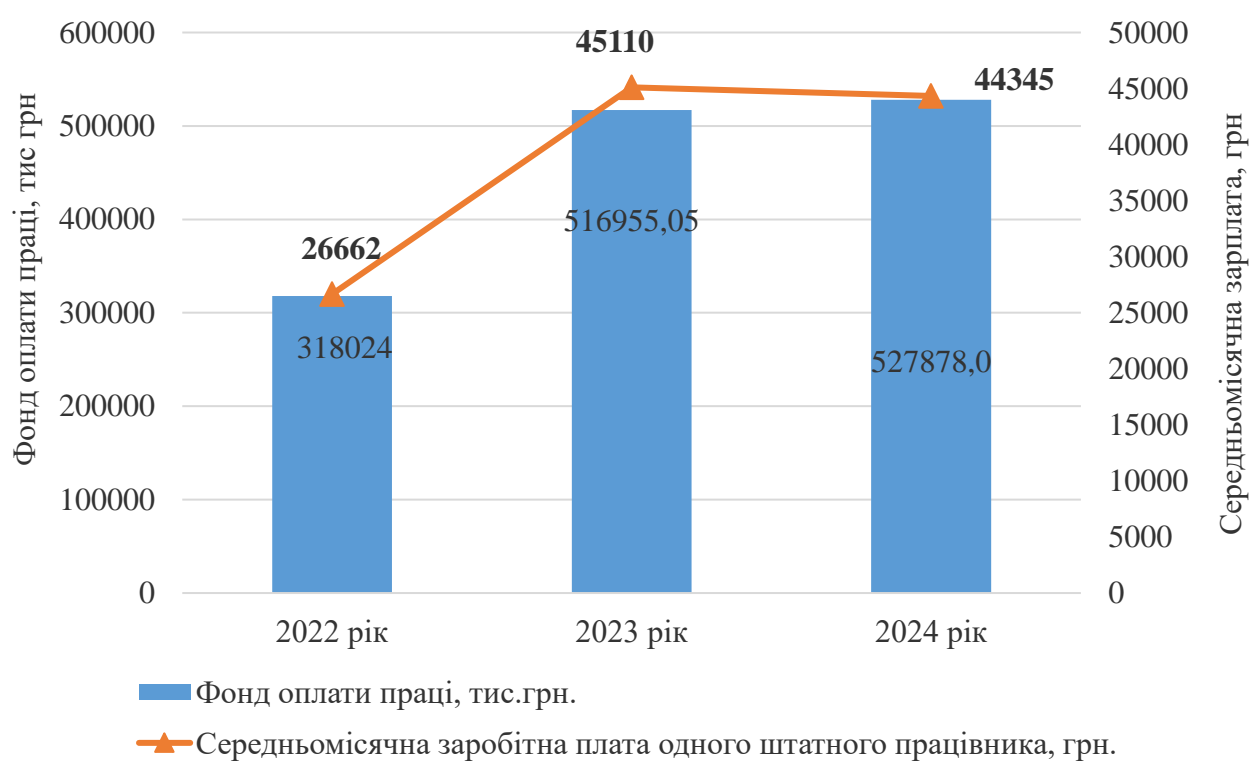


Рис. 2.2. Порівняння динаміки показників фонду оплати праці та середньомісячної заробітної плати штатних працівників підприємства за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

У 2022 році фонд оплати праці становив 318024 тис. грн, а середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника дорівнювала 26662 грн. Це є базовим рівнем для подальшого порівняння. У 2023 році спостерігалось значне зростання обох показників. Фонд оплати праці збільшився до 516955,05 тис. грн,

що становить приріст на 62,6% порівняно з попереднім роком. Паралельно середньомісячна заробітна плата зросла до 45110 грн, що на 69,2% більше, ніж у 2022 році. Такий різкий приріст може бути зумовлений переглядом політики оплати праці, індексацією заробітних плат, зростанням кваліфікації працівників або зміною структури персоналу.

У 2024 році фонд оплати праці продовжив зростати, досягнувши 527878,0 тис. грн. Проте темпи зростання були значно нижчими порівняно з попереднім періодом (збільшення лише на 2,1% відносно 2023 року). Аналогічна тенденція простежується і щодо середньомісячної заробітної плати, яка склала 44345 грн, демонструючи незначне зниження на 1,7% порівняно з 2023 роком. Це може свідчити про стабілізацію політики оплати праці після значного підвищення у 2023 році або вплив певних економічних чинників, які стримували подальше зростання.

Отже, за аналізований період ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» демонструє чітку тенденцію до збільшення витрат на оплату праці та підвищення рівня заробітної плати працівників. Найбільш інтенсивний приріст цих показників відбувся у 2023 році, тоді як у 2024 році спостерігалася стабілізація та незначне коригування. Така динаміка відображає прагнення підприємства підтримувати конкурентоспроможний рівень оплати праці, що є важливим фактором для мотивації персоналу та залучення кваліфікованих кадрів.

Загалом, економічна діяльність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за період 2022-2024 років характеризується стабільним зростанням обсягів виробництва та реалізації, розширенням активів та зміцненням власного капіталу. Позитивні тенденції спостерігаються у зростанні операційного прибутку та продуктивності праці. Однак, деяке зниження чистого прибутку, рентабельності та фондівіддачі у 2024 році, а також зростання дебіторської заборгованості вимагають уваги та подальшого аналізу для оптимізації внутрішніх процесів та мінімізації ризиків.

2.2. Аналіз зміни показників використання робочого часу на підприємстві

На початковому етапі аналізу вивчено зміну чисельності персоналу підприємства у розрізі категорій за 2022-2024 рр. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Зміна чисельності персоналу підприємства у розрізі категорій за 2022-2024 рр.

Категорія персоналу	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
				2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р. до 2022р.	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
керівники	59	51	58	-8	-13,6	7	13,7	-1	-1,7
професіонали	21	18	29	-3	-14,3	11	61,1	8	38,1
фахівці	87	79	84	-8	-9,2	5	6,3	-3	-3,4
технічні службовці	41	39	42	-2	-4,9	3	7,7	1	2,4
робітники	786	768	779	-18	-2,3	11	1,4	-7	-0,9
Всього працівників	994	955	992	-39	-3,9	37	3,9	-2	-0,2

Примітка. Побудовано автором.

Аналіз зміни чисельності персоналу ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за період 2022-2024 років, представлений у розрізі категорій, свідчить про динамічні процеси у штаті підприємства, що відображають оптимізацію та перерозподіл трудових ресурсів. Загальна чисельність працівників підприємства у 2024 році порівняно з 2022 роком зменшилася незначно – на 2 особи (або на 0,2%), склавши 992 особи. Однак, динаміка за роками є більш вираженою: у 2023 році загальна чисельність зменшилась на 39 осіб (3,9%) порівняно з 2022 роком, а у 2024 році зросла на 37 осіб (3,9%) відносно 2023 року.

Після цього проведено порівняння зміни структури персоналу підприємства у розрізі категорій за 2022-2024 рр. (рис. 2.3).

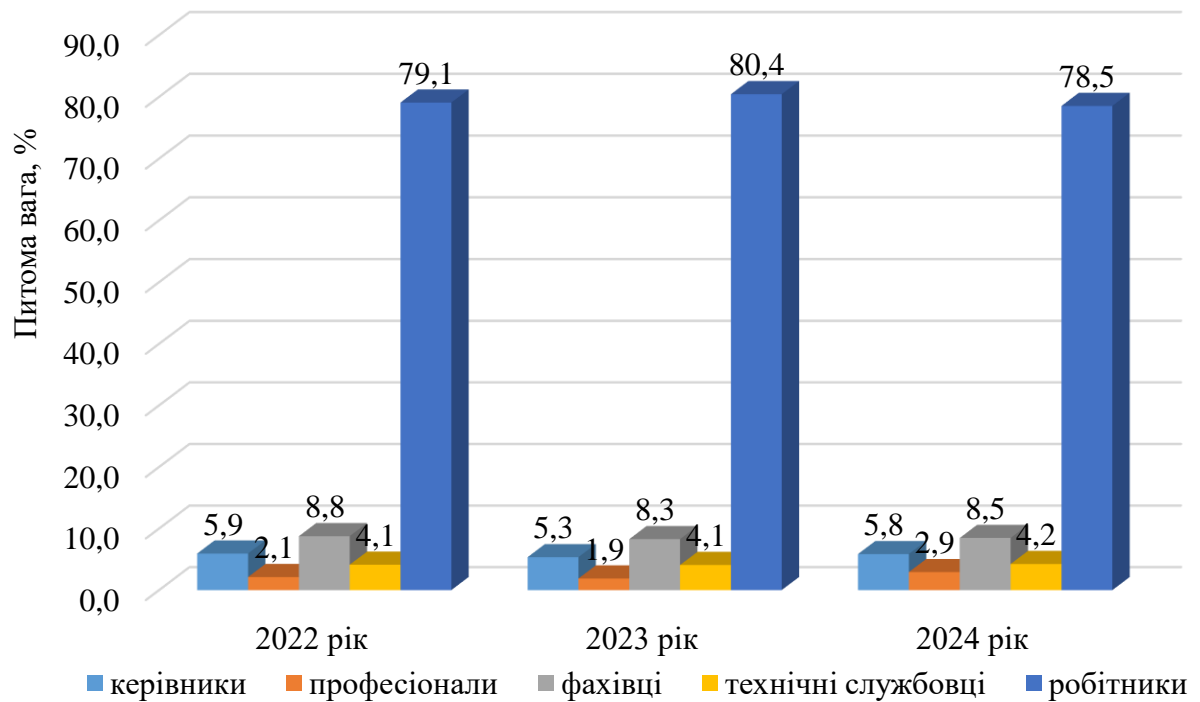


Рис. 2.3. Порівняння зміни структури персоналу підприємства у розрізі категорій за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Протягом усього аналізованого періоду категорія "робітники" складає переважну більшість персоналу, що є типовим для виробничих підприємств аграрного сектору. У 2022 році питома вага робітників становила 79,1%. У 2023 році цей показник дещо зріс до 80,4%, що може свідчити про невелике переважання виробничих потреб у структурі персоналу або відносне зменшення інших категорій. У 2024 році питома вага робітників дещо зменшилася до 78,5%, однак залишається домінуючою. Ця незначна флуктуація може бути пов'язана з оптимізацією виробничих процесів або зміною співвідношення між виробничими та управлінськими функціями.

На наступному етапі аналізу вивчено зміну фонду робочого усіх працівників підприємства за 2022-2024 рр. (табл. 2.3).

Загальний фонд робочого часу у 2022 році становив 1990941 годин. У 2023 році він збільшився на 33659 годин (1,7%), досягнувши 2024600 годин. У 2024 році приріст продовжився, склавши 94312 годин (4,7%) порівняно з 2023 роком, і сягнув 2118912 годин.

Таблиця 2.3. Аналіз зміни фонду робочого усіх працівників підприємства за 2022-2024 рр.

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
				2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р. до 2022р.	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Фонд робочого часу, усього	1990941	2024600	2118912	33659	1,7	94312	4,7	127971	6,4
Відпрацьований час	1641932	1634960	1722112	-6972	-0,4	87152	5,3	80180	4,9
Невідпрацьований час	349009	389640	396800	40631	11,6	7160	1,8	47791	13,7
- щорічні відпустки	174505	175720	190464	1215	0,7	14744	8,4	15959	9,1
- тимчасова непрацездатність	79320	84040	95232	4720	6,0	11192	13,3	15912	20,1
- відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін	39660	53480	47616	13820	34,8	-5864	-11,0	7956	20,1
- інші відпустки без збереження заробітної плати	39660	53480	47616	13820	34,8	-5864	-11,0	7956	20,1
- переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	15864	22920	15872	7056	44,5	-7048	-30,8	8	0,1
- масових невиходів на роботу (страйків)	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
- інші причини	0	0	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника, год	2003	2120	2136	117	5,8	16	0,8	133	6,6
Питома вага відпрацьованого часу у загальному фонді, %	82,5	80,8	81,3	-2	-2,1	1	0,6	-1	-1,5

Примітка. Побудовано автором.

За весь аналізований період (2022-2024 роки) загальний фонд робочого часу зріс на 127971 годин, що становить 6,4%. Ця позитивна динаміка може бути пов'язана зі зростанням обсягів виробництва, розширенням діяльності підприємства або збільшенням кількості робочих змін.

Фонд робочого часу у середньому на одного штатного працівника стабільно зростає: з 2003 годин у 2022 році до 2136 годин у 2024 році. Загальний приріст склав 133 годин (6,6%). Це свідчить про збільшення норми робочого часу на одного працівника. Питома вага відпрацьованого часу у загальному фонді незначно зменшилася з 82,5% у 2022 році до 81,3% у 2024 році. Хоча у 2023 році було падіння до 80,8%, у 2024 році спостерігалось незначне зростання на 0,6%. Загальне зменшення на 1,5% свідчить про незначне збільшення частки невідпрацьованого часу у загальному фонді.

Загалом, динаміка фонду робочого часу ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» у 2022-2024 роках характеризується зростанням як загального, так і відпрацьованого часу, що відображає зростання виробничої активності. Проте, паралельно спостерігається і зростання невідпрацьованого часу, зокрема за рахунок тимчасової непрацездатності та щорічних відпусток. Значне використання відпусток без збереження заробітної плати у 2023 році та їх подальше зменшення у 2024 році свідчить про гнучкість у реагуванні на економічні виклики. Збільшення фонду робочого часу на одного працівника при незначному зниженні питомої ваги відпрацьованого часу вказує на інтенсифікацію праці та певні зміни у структурі використання робочого часу.

Надалі вивчено зміну структури втрат робочого часу на підприємстві у розрізі окремих причин за 2022-2024 рр. (рис. 2.4).

Протягом всього аналізованого періоду щорічні відпустки становлять найбільшу частку у структурі втрат робочого часу, що є природним та плановим компонентом у графіку робочого часу будь-якого підприємства. У 2022 році на них припадало 50,0% від загальних втрат. У 2023 році ця частка зменшилася до 45,1%, а у 2024 році дещо зросла до 48,0%. Незначні коливання частки щорічних відпусток свідчать про стабільне планування відпочинку для працівників.

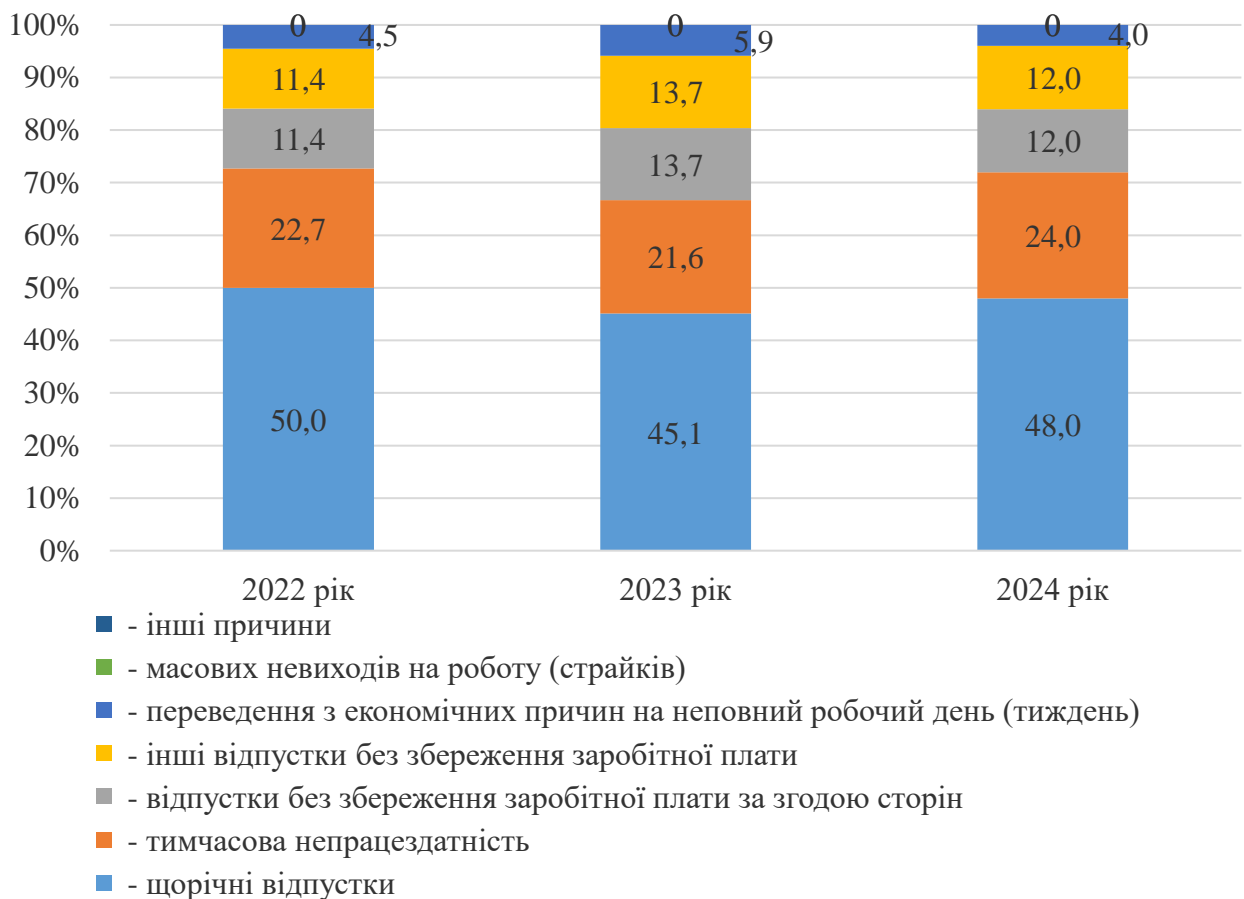


Рис. 2.4. Зміна структури втрат робочого часу на підприємстві у розрізі окремих причин за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

Загалом, структура втрат робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є типовою, де лівову частку становлять планові щорічні відпустки та тимчасова непрацездатність. Динаміка показників вказує на адаптивність підприємства до економічних реалій, зокрема через використання відпусток без збереження заробітної плати та переведення на неповний робочий день у періоди економічної невизначеності, з подальшою стабілізацією ситуації. Зростання частки тимчасової непрацездатності у 2024 році є фактором, який потребує подальшого моніторингу та, за потреби, впровадження превентивних заходів. Відсутність втрат від страйків свідчить про стабільну соціальну політику та відсутність конфліктів у трудовому колективі.

Наступний етап аналізу передбачав проведення порівняння показників фонду робочого часу та питомої ваги відпрацьованого робочого часу на підприємстві за 2022-2024 рр. (рис. 2.5).

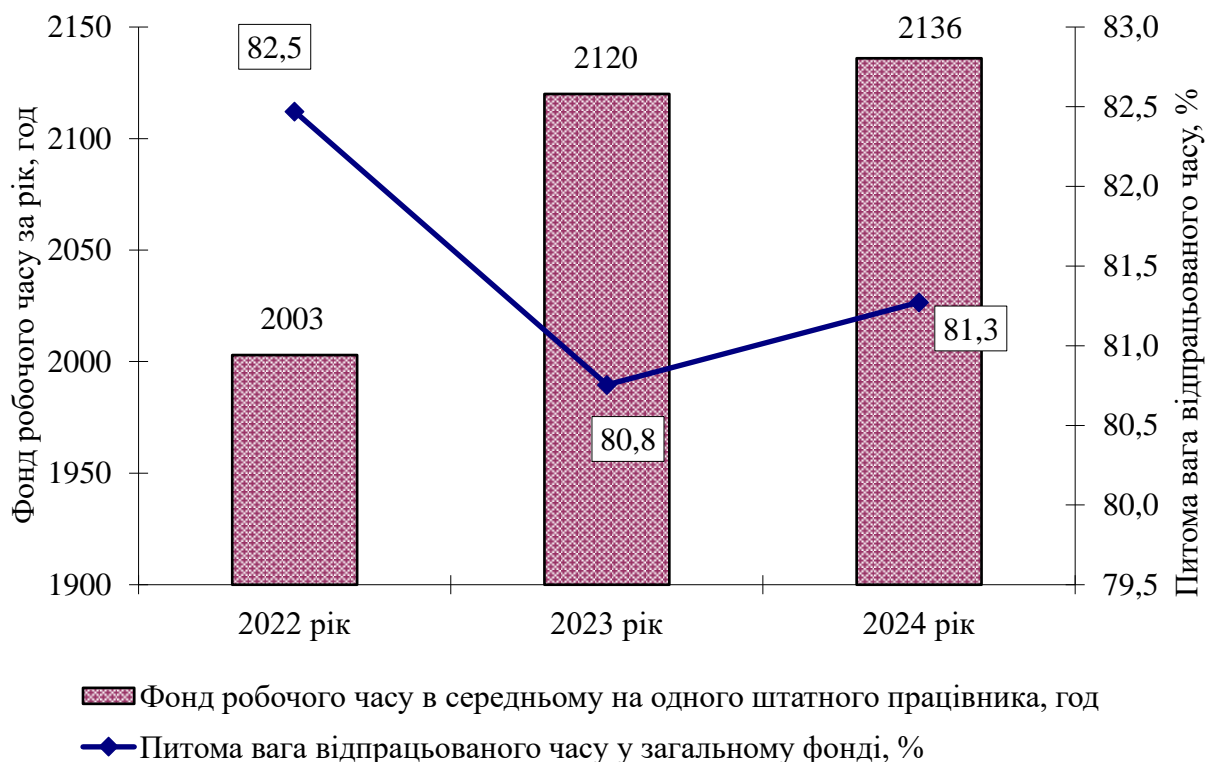


Рис. 2.5. Порівняння показників фонду робочого часу та питомої ваги відпрацьованого робочого часу на підприємстві (побудовано автором)

Фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника демонструє стабільне зростання протягом всього аналізованого періоду. У 2022 році цей показник становив 2003 години. У 2023 році він збільшився до 2120 годин, що свідчить про зростання індивідуального робочого навантаження. У 2024 році тенденція збереглася, і фонд робочого часу досяг 2136 годин. Загальний приріст за два роки (2022-2024) становить 133 години, що вказує на підвищення індивідуальної завантаженості працівників. Це може бути результатом збільшення обсягів виробництва, оптимізації штатного розпису або посилення вимог до продуктивності.

Таким чином, ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» демонструє тенденцію до збільшення індивідуального робочого навантаження, що є позитивним для нарощування обсягів виробництва. Проте, важливою є і динаміка питомої ваги відпрацьованого часу, яка після короткочасного спаду у 2023 році повернулася до незначного зростання у 2024 році. Подальший моніторинг та аналіз причин

невідпрацьованого часу є ключовим для максимізації ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві.

На наступному етапі аналізу важливо детальніше вивчити зміну балансу робочого часу в розрахунку на одного працівника підприємства за 2022-2024 рр. (табл. 2.4).

Календарний фонд часу на одного працівника залишається стабільним протягом аналізованого періоду – 365 днів у 2022 та 2023 роках, і 366 днів у 2024 році (збільшення на 1 день, або 0,3% за три роки, ймовірно, через високосний рік). При цьому кількість святкових та вихідних днів зменшилася на 11 днів (-9,5%) у 2023 році порівняно з 2022 роком, і ще на 1 день (-1,0%) у 2024 році порівняно з 2023 роком, що загалом склало зменшення на 12 днів (-10,3%) за весь період. Це може бути результатом перегляду внутрішнього робочого графіку або законодавчих змін щодо вихідних днів.

Рівень використання календарного фонду часу зріс з 56,7% у 2022 році до 58,6% у 2023 році (+1,9%) і до 59,3% у 2024 році (+0,7%). Загальний приріст – 2,6% за період, що вказує на ефективніше використання загального фонду часу. Рівень використання табельного фонду часу дещо зменшився з 83,1% у 2022 році до 82,3% у 2023 році (-0,8%), а потім зріс до 82,8% у 2024 році (+0,5%). Загальне зниження на 0,3% свідчить про незначне зменшення відсотка фактично відпрацьованих днів від табельного фонду. Рівень використання максимально можливого фонду часу зменшився з 91,2% у 2022 році до 90,3% у 2023 році (-0,9%), а потім зріс до 91,2% у 2024 році (+0,9%). Загалом за період не змінився. Це показує, що підприємство прагне підтримувати високий рівень використання максимально доступного робочого часу.

Аналіз балансу робочого часу ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2022-2024 роки свідчить про загальну тенденцію до збільшення потенційно доступного робочого часу (табельного та максимально можливого фонду) на одного працівника. Це супроводжується зростанням фактично відпрацьованих днів.

Таблиця 2.4. Аналіз зміни балансу робочого часу в розрахунку на одного працівника підприємства за 2022-2024 рр.

Показники	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Відхилення					
				2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р. до 2022р.	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Календарний фонд часу, днів	365	365	366	0	0,0	1	0,3	1	0,3
Кількість святкових і вихідних днів	116	105	104	-11	-9,5	-1	-1,0	-12	-10,3
Табельний фонд робочого часу, днів	249	260	262	11	4,4	2	0,8	13	5,2
Невиходи на роботу, днів:	42	46	45	4	9,5	-1	-2,2	3	7,1
- щорічні відпустки	22	23	24	1	4,5	1	4,3	2	9,1
- тимчасова непрацездатність	10	11	12	1	10,0	1	9,1	2	20,0
- відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін	5	7	6	2	40,0	-1	-14,3	1	20,0
- інші відпустки без збереження заробітної плати	3	2	1	-1	-33,3	-1	-50,0	-2	-66,7
- переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	2	3	2	1	50,0	-1	-33,3	0	0,0
- масових невиходів на роботу (страйків)	0	0	0	0	-	0	-	0	-
- інші причини	0	0	0	0	-	0	-	0	-
Максимально можливий фонд робочого часу	227	237	238	10	4,4	1	0,4	11	4,8
Відпрацьований робочий час, днів	207	214	217	7	3,4	3	1,4	10	4,8
Середня тривалість робочого дня, год.	7,98	8,00	8,00	0,0201	0,3	0	0,0	0,0	0,3
Рівень використання календарного фонду часу, %	56,7	58,6	59,3	1,9	3,4	0,7	1,1	2,6	4,5
Рівень використання табельного фонду часу, %	83,1	82,3	82,8	-0,8	-1,0	0,5	0,6	-0,3	-0,4
Рівень використання максимально можливого фонду часу, %	91,2	90,3	91,2	-0,9	-1,0	0,9	1,0	0,0	0,0

Примітка. Побудовано автором.

Незважаючи на загальне зростання невідпрацьованого часу, зумовлене переважно щорічними відпустками та тимчасовою непрацездатністю, підприємство демонструє здатність адаптувати використання робочого часу до економічних умов, про що свідчить динаміка відпусток без збереження заробітної плати та переведення на неповний робочий день. Високі та відносно стабільні рівні використання календарного, табельного та максимально можливого фондів часу підкреслюють прагнення підприємства до ефективної організації праці та максимального використання трудових ресурсів.

Надалі також проведено аналіз зміни тривалості робочого часу та середньої тривалості робочого дня на підприємстві за 2022-2024 рр. (рис. 2.6).

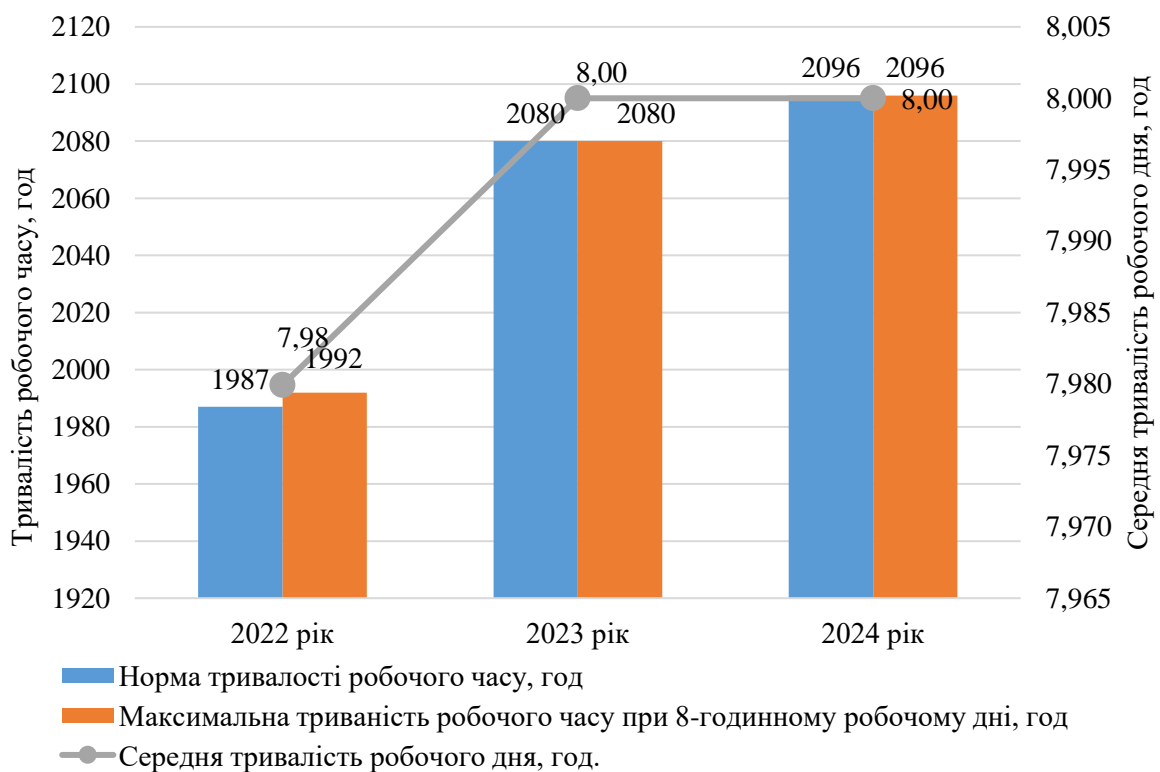


Рис. 2.6. Зміна тривалості робочого часу та середньої тривалості робочого дня на підприємстві за 2022-2024 рр. (побудовано автором)

У 2022 році нормативна тривалість робочого часу становила 1987 годин. У 2023 році цей показник суттєво зріс до 2080 годин, демонструючи збільшення нормативно визначеного річного обсягу робочого часу. У 2024 році нормативна тривалість робочого часу залишилася на тому ж рівні – 2096 годин, що свідчить

про стабілізацію нормативного робочого навантаження після зростання у 2023 році. Середня тривалість робочого дня демонструє високий ступінь стабільності, що є характерним для регламентованих виробничих процесів. У 2022 році середня тривалість робочого дня становила 7,98 годин. У 2023 та 2024 роках цей показник стабілізувався на рівні 8,00 годин. Це вказує на дотримання стандартного 8-годинного робочого дня, що є ознакою усталеного виробничого графіку та відповідності законодавчим нормам.

Таким чином, динаміка тривалості робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за період 2022-2024 років характеризується стабілізацією нормативного та максимального фонду робочого часу на підвищеному рівні після зростання у 2023 році, при одночасному сталому дотриманні 8-годинного робочого дня. Це відображає ефективне управління робочим часом та орієнтацію на повне використання робочого потенціалу кожного працівника в межах встановлених норм.

2.3. Факторний аналіз трудомісткості продукції підприємства

Ефективність використання робочого часу доцільно проводити на основі показника трудомісткості продукції. Важливе значення для підприємства має виявлення та вивчення впливу факторів, які визначають зміну трудомісткості продукції підприємства, що дозволить надалі виявити резерви підвищення ефективності використання робочого часу.

На початковому етапі проведення дослідження здійснено аналіз динаміки показників використання робочого часу та зміни трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр. (табл. 2.5).

Загальний фонд робочого часу (люд-год.) продемонстрував зростання: з 1990941 люд-год у 2022 році до 2024600 люд-год у 2023 році (приріст на 1,7%) і до 2118912 люд-год у 2024 році (приріст на 4,7% порівняно з 2023 роком).

Загалом за період 2022-2024 років зростання склало 6,4% (на 127971 люд-год). Це свідчить про збільшення потенційного часу для виконання робіт.

Таблиця 2.5. Аналіз динаміки показників використання робочого часу та зміни трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр.

Показники	Роки			Відхилення					
	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р. до 2022р.	
				абсол.	%	абсол.	%	абсол.	%
Загальний фонд робочого часу, люд-год	1990941	2024600	2118912	33659	1,7	94312	4,7	127971	6,4
Відпрацьований робочий час усіма працівниками, люд-год	1641932	1634960	1722112	-6972	-0,4	87152	5,3	80180	4,9
Питома вага відпрацьованого часу у загальному фонді, %	82,5	80,8	81,3	-1,7	-2,1	0,5187	0,6	-1	-1,5
Фонд робочого часу в середньому на одного штатного працівника, год	2003	2120	2136	117	5,8	16	0,8	133	6,6
Обсяг виробленої продукції у діючих цінах, тис.грн.	6943035	6643339	8301329	-299696	-4,3	2E+06	25,0	1358294	19,6
Питома трудомісткість на 1000 грн., люд-год.	0,236	0,246	0,207	0,010	4,1	-0,039	-15,7	0	-12,3
Середньогодинний виробіток одного працівника, грн.	4228,6	4063,3	4820,4	-165	-3,9	757,13	18,6	592	14,0
Середньорічний виробіток одного працівника, тис.грн.	6984,9	6956,4	8368,3	-28,6	-0,4	1411,9	20,3	1383	19,8

Примітка. Побудовано автором.

Середньоденний виробіток одного працівника (грн) спочатку знизився з 4228,6 грн у 2022 році до 4063,3 грн у 2023 році (-3,9%), але у 2024 році різко зріс до 4820,4 грн (+18,6%). Загалом за період він збільшився на 14,0% (592 грн). Середньорічний виробіток одного працівника (тис. грн) також показав зростання: з 6984,9 тис. грн у 2022 році до 6956,4 тис. грн у 2023 році (-0,4%), а потім значне зростання до 8368,3 тис. грн у 2024 році (+20,3%). Загалом за період показник зріс на 19,8% (1383 тис. грн).

Надалі у таблиці 2.6 представимо дані для розрахунку впливу факторів на зміну трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр.

Таблиця 2.6. Дані для розрахунку впливу факторів на зміну трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр.

Показники	Роки		
	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Відпрацьований робочий час, люд-год	1641932	1634960	1722112
Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	6943035	6643339	8301329
Трудомісткість продукції, люд-год / тис грн.	0,24	0,25	0,21

Примітка. Побудовано автором.

Надалі у таблиці 2.7 представлено результати розрахунку абсолютних відхилень показників, які впливають на зміну трудомісткості продукції підприємства за 2022-2024 рр. та представлених у таблиці 2.6.

Таблиця 2.7. Абсолютне відхилення показників, які впливають на зміну трудомісткості продукції підприємства за 2022-2024 рр.

Показники	Період порівняння		
	2023р. до 2022р.	2024р. до 2023р.	2024р. до 2022р.
Відпрацьований робочий час, люд-год	-6972	87152	80180
Обсяг виробництва продукції, тис.грн.	-299696	1657990	1358294
Трудомісткість продукції, люд-год/грн.	0,01	-0,04	-0,03

Примітка. Побудовано автором.

Тоді як позитивне зниження показника трудомісткості було найбільшим у 2023 році в порівнянні з попередніми роком (-0,36 люд-год / тис грн), що свідчить про наявність значних позитивів щодо впливу факторів на зміну показника трудомісткості.

Факторна модель оцінки впливу факторів на зміну показника трудомісткості продукції підприємства передбачає врахування внеску двох факторів – зміни кількості відпрацьованого часу (Ч) та зміни обсягу виробництва продукції

підприємства (ОВ). Розрахунок впливу факторів проведено за допомогою методу ланцюгових підстановок.

Методичні засади розрахунку та підсумки факторного аналізу зміни трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр. представлено у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Методичні засади розрахунку та підсумки факторного аналізу зміни трудомісткості продукції на підприємстві за 2022-2024 рр.

Показники	Методика розрахунку	Розмір впливу за періоди		
		2023р. до 2022р.	2024р. до 2023р.	2024р. до 2022р.
Трудомісткість продукції (базовий період)	$T_{\text{баз}} = \frac{Ч_{\text{баз}}}{ОВ_{\text{баз}}}$	0,24	0,25	0,24
Трудомісткість продукції (умовний показник - час на звітному рівні при базовому виробництві)	$T_{\text{ум}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{ОВ_{\text{баз}}}$	0,24	0,26	0,25
Трудомісткість продукції (звітний період)	$T_{\text{зв}} = \frac{Ч_{\text{зв}}}{ОВ_{\text{зв}}}$	0,25	0,21	0,21
Зміна трудомісткості продукції	$T = T_{\text{зв}} - T_{\text{баз}}$	0,01	-0,04	-0,03
в т.ч. за рахунок:				
-зміни відпрацьованого часу	$\Delta T_{\text{ч}} = T_{\text{ум}} - T_{\text{баз}}$	0,00	0,01	0,01
-зміни обсягу виробництва продукції	$\Delta T_{\text{ов}} = T_{\text{зв}} - T_{\text{ум}}$	0,01	-0,05	-0,04

Примітка. Побудовано автором.

Аналіз факторів впливу на зміну трудомісткості продукції на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2022-2024 роки демонструє, що ключовим фактором зниження трудомісткості у 2024 році є значне зростання обсягу виробництва продукції. Це дозволило підприємству більш ефективно використовувати наявні трудові ресурси, зменшивши питомі затрати часу на одиницю продукції. Тоді як зміни у відпрацьованому часі мали менш суттєвий або навіть незначний негативний вплив у окремі періоди. Загальна тенденція до зниження трудомісткості свідчить про підвищення продуктивності праці та ефективності функціонування підприємства.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Попри різні наукові визначення, робочий час є чітко регламентованим періодом, протягом якого працівник виконує свої обов'язки, підпорядковуючись внутрішньому трудовому розпорядку. Особлива увага приділяється регулюванню роботи в нічний час та у вихідні/святкові дні, які є винятковими заходами, що мають суворі законодавчі обмеження (скорочена тривалість, підвищена оплата, заборона для окремих категорій працівників) через їхній потенційно негативний вплив на здоров'я та відпочинок.

2. Наголошується на важливості локального регулювання робочого часу через колективні договори та індивідуальні угоди, хоча їхнє широке застосування в Україні наразі обмежене. Таким чином, сучасне трудове законодавство та практика прагнуть знайти оптимальний баланс між економічною ефективністю, що вимагає гнучкості, та соціальним захистом працівників, який забезпечується через встановлення нормативів, обмежень та підвищених гарантій при відхиленнях від стандартного робочого часу. Подальша розробка правових механізмів, зокрема для нульового режиму робочого часу, є критично важливою для адаптації українського ринку праці до викликів постіндустріального розвитку та європейських стандартів.

3. Вибір оптимальних методів обліку робочого часу залежить від безлічі факторів, включаючи специфіку діяльності, розмір підприємства, технологічне оснащення та, звичайно, бюджет. Часто для досягнення найкращих результатів використовуються комбіновані підходи, що поєднують різні методи.

4. Особливе місце в сучасному нормуванні праці посідають аналітичні методи, які дозволяють точно визначити норми часу на виконання робіт, розкладаючи процеси на елементарні складові. Це включає аналітично-дослідний метод, що поєднує глибокий аналіз з емпіричними дослідженнями, та метод прямого нормування, який використовує стандартизовані мікроелементні нормативи. Поряд з ними, для більшої швидкості та меншої трудомісткості застосовуються методи непрямого нормування, такі як метод аналогів та

аналітично-розрахунковий метод, що базуються на узагальнених даних та математичних залежностях.

5. Не менш важливим є дослідження втрат робочого часу. Такі методи, як фотографія робочого дня, моментні спостереження та самофотографія, дозволяють виявити та усунути непродуктивні витрати, підвищуючи загальну ефективність. Регулярний аналіз цих втрат є критично важливим для систематичного вдосконалення робочих процесів.

6. Узагальнюючи, постіндустріальний розвиток радикально змінює парадигму трудових відносин, виводячи на перший план гнучкі форми зайнятості та мобільність працівників. Це відбувається під впливом глобалізації, стрімкого розвитку інформаційних технологій та зростання запиту на баланс між професійним і особистим життям. Робота все частіше сприймається не як жорстка прив'язка до місця чи виду діяльності, а як гнучка діяльність, що відкриває можливості для поєднання різних типів зайнятості.

7. Ключовими інструментами адаптації до цих змін стали гнучкий режим робочого часу та ненормований робочий день, що дозволяє працівникам самостійно визначати початок, кінець та тривалість свого робочого дня чи тижня, дотримуючись загальної норми за обліковий період.

8. Економічна діяльність ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за період 2022–2024 років демонструє комплексну динаміку, притаманну вертикально інтегрованим агрохолдингам. Спостерігається стійке зростання валюти балансу та чистого доходу від реалізації продукції, що свідчить про розширення масштабів діяльності та зміцнення ринкових позицій підприємства. Операційний прибуток також значно зріс, відображаючи покращення операційної ефективності. Показники власного капіталу демонструють позитивну динаміку, підтверджуючи посилення фінансової стійкості компанії. Проте, незважаючи на загальне зростання, чистий прибуток мав нестабільну динаміку, а рентабельність продажу та активів дещо знизилася у 2024 році. Це вказує на потенційне зменшення ефективності використання активів та генерації прибутку. Зростання дебіторської заборгованості вимагає посиленого контролю для уникнення

проблем з ліквідністю, тоді як зменшення кредиторської заборгованості є позитивним сигналом щодо управління оборотним капіталом.

9. Фондовіддача основних фондів знизилася, що може свідчити про потребу в оптимізації використання виробничих потужностей. Водночас, продуктивність праці, виміряна обсягом виробітку на одного працівника, демонструє позитивну динаміку. Це підкреслює підвищення ефективності використання трудових ресурсів при відносно стабільній чисельності персоналу. Фонд оплати праці та середньомісячна заробітна плата працівників значно зросли, особливо у 2023 році, що є важливим фактором для мотивації персоналу. Загалом, ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» характеризується стабільним розвитком, однак для подальшого зростання необхідно зосередитися на підвищенні показників рентабельності, оптимізації управління дебіторською заборгованістю та ефективності використання основних фондів.

10. Аналіз показників використання робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за період 2022-2024 років демонструє комплексну картину управління трудовими ресурсами. Загальна чисельність персоналу залишалася відносно стабільною, незважаючи на незначні флуктуації та оптимізаційні процеси, з переважанням категорії робітників, що є типовим для агропромислового підприємства. Загальний фонд робочого часу та фонд робочого часу на одного працівника демонструють стійке зростання, що свідчить про інтенсифікацію праці та збільшення виробничої активності. Проте, спостерігається і зростання невідпрацьованого часу, переважно за рахунок щорічних відпусток та тимчасової непрацездатності, що є природними чинниками.

11. Підприємство продемонструвало адаптивність до економічних умов шляхом використання відпусток без збереження заробітної плати та переведення на неповний робочий день у періоди економічної невизначеності. Високі та відносно стабільні рівні використання календарного, табельного та максимально можливого фондів часу вказують на ефективну організацію праці. Середня тривалість робочого дня залишалася стабільною на рівні 8 годин, що підтверджує дотримання встановлених норм та регламентованість виробничих

процесів. Відсутність втрат від страйків свідчить про стабільну соціальну політику та відсутність конфліктів у трудовому колективі. Загалом, підприємство ефективно управляє робочим часом, максимізуючи використання трудових ресурсів в межах законодавчих норм та економічних реалій.

12. Проведений факторний аналіз трудомісткості продукції ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» за 2022-2024 роки виявив ключові детермінанти її динаміки. Загальний фонд робочого часу демонструє стабільне зростання, що вказує на збільшення доступних трудових ресурсів для виробничої діяльності. Водночас, відпрацьований робочий час також збільшився, що свідчить про інтенсифікацію використання трудового потенціалу. Незважаючи на незначне зниження питомої ваги відпрацьованого часу у загальному фонді у 2023 році, загальна тенденція до зростання середньогодинного та середньорічного виробітку одного працівника підтверджує підвищення продуктивності праці. Це свідчить про ефективніше використання трудових ресурсів та імплементацію оптимізаційних заходів.

13. Ключовим фактором, що зумовив зниження питомої трудомісткості продукції у 2024 році, стало значне зростання обсягу виробленої продукції. Це дозволило підприємству досягти ефекту масштабу, розподіляючи постійні трудові витрати на більший обсяг виробництва. Зміни у відпрацьованому часі мали менш виражений вплив на трудомісткість, тоді як зростання обсягів виробництва виявилось домінуючим позитивним фактором. Загалом, результати аналізу підкреслюють підвищення ефективності використання трудових ресурсів та поліпшення продуктивності праці на підприємстві.

Для оптимізації використання робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» та подальшого підвищення продуктивності праці доцільно впровадити комплексні заходи. Першочерговим кроком є оптимізація виробничих процесів шляхом впровадження сучасних технологій та обладнання, що дозволить зменшити трудомісткість операцій. Важливим аспектом є автоматизація рутинних операцій та цифровізація управління, що мінімізує час, витрачений на адміністративні та облікові функції.

Необхідно також зосередитися на вдосконаленні системи планування та нормування праці, забезпечуючи реалістичні та обґрунтовані норми виробітку. Підвищення кваліфікації персоналу через регулярні тренінги та програми навчання дозволить покращити якість виконання робіт та скоротити час на усунення помилок. Впровадження системи мотивації, орієнтованої на результат, стимулюватиме працівників до більш ефективного використання робочого часу та підвищення індивідуального виробітку.

Для зменшення втрат робочого часу, пов'язаних з тимчасовою непрацездатністю, рекомендується впровадження програм з охорони праці та зміцнення здоров'я працівників. Важливим є також ефективне управління логістикою та постачанням, щоб уникнути простоїв, спричинених відсутністю сировини або матеріалів. Систематичний моніторинг та аналіз показників використання робочого часу дозволить своєчасно виявляти «вузькі місця» та коригувати управлінські рішення. Нарешті, покращення внутрішньої комунікації та взаємодії між підрозділами сприятиме більш злагодженій роботі та мінімізації часу, витраченого на координацію та вирішення поточних питань.

Стратегія підвищення ефективності використання робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» має базуватися на системному підході, який враховує взаємозв'язок усіх чинників, що впливають на продуктивність праці. Ключовим положенням є впровадження інноваційних технологій та автоматизація виробничих процесів, оскільки це дозволяє скоротити трудомісткість операцій та вивільнити людські ресурси для виконання більш складних і творчих завдань. Такий підхід забезпечує зростання виробітку на одного працівника та загальної продуктивності.

Другим важливим аспектом є розвиток кадрового потенціалу шляхом безперервного навчання та підвищення кваліфікації. Інвестиції у професійний розвиток персоналу забезпечують не лише зростання індивідуальної продуктивності, але й підвищують адаптивність працівників до змінних умов виробництва та впровадження нових технологій. Це зменшує час, необхідний для освоєння нових операцій, та мінімізує помилки.

Третє положення охоплює вдосконалення системи мотивації та стимулювання праці, орієнтованої на досягнення конкретних результатів. Запровадження прозорих та справедливих систем преміювання, що враховують індивідуальний та колективний внесок, сприятиме підвищенню зацікавленості працівників у більш раціональному використанні робочого часу та досягненні високих показників. Це також може зменшити плінність кадрів, що є значним резервом економії робочого часу.

Четверте основне положення полягає в оптимізації організації праці та управлінських процесів. Це включає чітке нормування праці, ефективне планування та розподіл завдань, а також мінімізацію непродуктивних витрат робочого часу, таких як простої через нераціональну логістику або неякісне матеріально-технічне забезпечення. Делегування повноважень та впровадження механізмів зворотного зв'язку сприятиме підвищенню відповідальності та ініціативи працівників.

Нарешті, п'яте положення зосереджується на поліпшенні умов праці та охороні здоров'я працівників. Забезпечення ергономічних робочих місць, сприятливого мікроклімату та впровадження профілактичних медичних оглядів сприятиме зниженню рівня тимчасової непрацездатності та підвищенню загального самопочуття персоналу. Це безпосередньо впливає на рівень відпрацьованого часу та якість виконаної роботи. Комплексне впровадження цих стратегічних положень дозволить ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» суттєво підвищити ефективність використання робочого часу та зміцнити свої конкурентні позиції на ринку.

Зменшення втрат робочого часу на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є дуже важливим для підвищення загальної операційної ефективності та продуктивності. Одним з основних заходів є оптимізація планування та розподілу робочих завдань, що передбачає впровадження сучасних систем управління проектами та таск-трекерів. Це дозволить чітко визначати пріоритети, уникати дублювання функцій та мінімізувати простої, спричинені неефективним розподілом обов'язків.

Другий ключовий захід – впровадження жорсткого контролю за дотриманням трудової дисципліни та норм робочого часу. Це включає моніторинг фактично відпрацьованих годин, аналіз причин запізнень та неявок, а також розробку системи заохочень за пунктуальність та відповідальність. Додатково, вдосконалення внутрішніх регламентів та процедур зменшить час, витрачений на узгодження, пошук інформації та подолання бюрократичних перешкод.

Третій напрямок зосереджений на профілактиці тимчасової непрацездатності та покращенні умов праці. Впровадження програм з охорони здоров'я, забезпечення належних санітарно-гігієнічних умов, а також регулярні медичні огляди сприятимуть зменшенню кількості днів непрацездатності. Інвестиції в ергономіку робочих місць та забезпечення якісним інструментарієм також мінімізують втрати часу, пов'язані з незручністю або несправністю обладнання.

Четвертий важливий захід – автоматизація та механізація рутинних та трудомістких операцій. Запровадження сучасного агропромислового обладнання, автоматизованих систем управління виробництвом та роботизованих комплексів дозволить суттєво скоротити час на виконання стандартних завдань. Це вивільнить працівників від монотонної праці та дозволить їм зосередитись на більш кваліфікованих видах діяльності.

Нарешті, п'яте положення передбачає систематичний аналіз та усунення «вузьких місць» у виробничих процесах. Це включає ідентифікацію причин простоїв, неоптимальних логістичних маршрутів та інших чинників, що призводять до непродуктивних витрат часу. Регулярний моніторинг показників використання робочого часу та їх порівняння з галузевими бенчмарками дозволять своєчасно виявляти відхилення та впроваджувати коригувальні заходи. Реалізація цих заходів сприятиме значному зменшенню втрат робочого часу та підвищенню загальної ефективності функціонування ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт».

Зменшення трудомісткості продукції на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є стратегічною ціллю, що має прямий вплив на підвищення конкурентоспроможності та економічної ефективності підприємства. Одним з фундаментальних заходів є комплексна модернізація та автоматизація виробничих процесів. Впровадження сучасного високопродуктивного обладнання та технологій, таких як автоматизовані системи управління процесами вирощування, заготівлі, зберігання та переробки зернових та олійних культур, дозволяє значно скоротити обсяг ручної праці та час, необхідний для виконання одиниці роботи.

Другий важливий напрямок полягає у вдосконаленні організації праці та управлінських структур. Це передбачає детальний аналіз та оптимізацію послідовності операцій, ліквідацію зайвих переміщень, скорочення часу на переналагодження обладнання та усунення простоїв. Впровадження принципів ощадливого виробництва (Lean Manufacturing) та системи 5S дозволить виявити та усунути втрати на всіх етапах виробничого циклу, тим самим зменшуючи трудомісткість.

Третій захід сконцентований на підвищенні кваліфікації та професійних навичок персоналу. Систематичне навчання та перепідготовка працівників, зокрема операторів нового обладнання та спеціалістів з точного землеробства, забезпечить ефективніше використання технічних засобів та технологій. Це дозволить скоротити час на виконання завдань, зменшити кількість браку та переробок, що безпосередньо впливає на зниження трудомісткості.

Четверте положення стосується оптимізації використання сировини та матеріалів. Впровадження сучасних методів контролю якості сировини, раціоналізація її використання, а також мінімізація втрат на етапах зберігання та переробки, дозволяє знизити потребу у додаткових трудових витратах, пов'язаних з усуненням дефектів або доопрацюванням продукції. Це також включає впровадження високопродуктивних сортів та гібридів у рослинництві, що за менших трудових витрат забезпечують вищий врожай.

Нарешті, п'ятий захід включає впровадження систем контролю та аналізу трудомісткості на всіх етапах виробництва. Постійний моніторинг фактичних витрат праці на одиницю продукції, порівняння їх з нормативними показниками та бенчмарками, а також виявлення причин відхилень, дозволить оперативно реагувати на неефективність та впроваджувати коригуючі заходи. Це забезпечить динамічне управління трудовими ресурсами та постійне прагнення до мінімізації трудомісткості.

Ефективне використання робочого часу у сільськогосподарському виробництві ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» є критичним для максимізації врожайності, мінімізації витрат та забезпечення конкурентоспроможності. Одним з основоположних заходів є впровадження технологій точного землеробства та автоматизації агротехнічних процесів. Це дозволяє оптимізувати внесення добрив, засобів захисту рослин та посівних матеріалів, скорочуючи час на ручні операції, підвищуючи їх точність і, як наслідок, ефективність використання робочих годин.

Другим важливим напрямком є раціоналізація логістичних маршрутів та управління технічним парком. Оптимізація переміщень сільськогосподарської техніки та транспортних засобів на полях, а також впровадження систем GPS-моніторингу, дозволяє значно скоротити непродуктивні витрати часу на переїзди та простой. Регулярне технічне обслуговування обладнання та своєчасний ремонт мінімізують час простоїв, пов'язаних з поломками.

Третє положення передбачає оптимізацію трудових процесів відповідно до сезонних особливостей сільськогосподарського виробництва. Це означає гнучке планування робочого часу, враховуючи пікові навантаження під час посівної, збирання врожаю та інших важливих агротехнічних періодів. Запровадження змінних графіків роботи, тимчасових бригад та використання аутсорсингу для виконання специфічних робіт може забезпечити максимальне використання робочих годин у найбільш критичні моменти.

Четвертим заходом є підвищення кваліфікації та багатофункціональності сільськогосподарських працівників. Навчання операторів новому обладнанню,

розширення їхніх навичок у різних видах агротехнічних робіт дозволить ефективніше розподіляти трудові ресурси та зменшити залежність від вузькоспеціалізованих кадрів. Це також сприяє підвищенню якості виконання робіт та зменшенню часу на виправлення помилок.

П'ятим аспектом є ефективне управління даними та впровадження систем підтримки прийняття рішень. Збір та аналіз агрономічних даних, інформації про ґрунти, погодні умови та врожайність дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо термінів проведення робіт, вибору культур та технологій. Це зменшує ризики неефективного використання робочого часу, пов'язаного з необґрунтованими рішеннями або непередбаченими обставинами, сприяючи більш цілеспрямованому та продуктивному розподілу трудових ресурсів.

Для подальшого підвищення ефективності використання робочого часу та зниження трудомісткості на ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт» обґрунтовано низку стратегічних заходів. Вони включають комплексну автоматизацію та модернізацію виробничих процесів, розвиток кадрового потенціалу через навчання та підвищення кваліфікації, вдосконалення системи мотивації, оптимізацію організації праці та поліпшення умов праці. У сільськогосподарському виробництві особливу увагу слід приділити впровадженню технологій точного землеробства, оптимізації логістики та гнучкому плануванню робочого часу з урахуванням сезонних особливостей. Реалізація цих заходів дозволить не лише зменшити втрати робочого часу та трудомісткість, але й зміцнити конкурентні позиції підприємства на аграрному ринку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Білієнко Г. Г. Поняття ненормованого робочого часу. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право»*. 2011. Вип. 16. С. 89-95.
2. Вишневецька С. В. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу: проблемні аспекти. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2023. № 3. С. 140-146.
3. Вітковський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. *Адвокат*. 2010. № 12. С. 22-26. .
4. Волошина В. В. Зарубіжний досвід правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 1. С. 32-36.
5. Волошина В. В. Роботи понад установлену норму тривалості робочого часу й ненормований робочий час: проблема розмежування. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 16. С. 82-90.
6. Гненний М. В. Необхідність та сутність управління робочим часом. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2009. № 26. С. 224-226.
7. Гончарук В. В. Робочий час працівників ОВС як одна з основних умов їх праці *Форум права*. 2011. № 2. С. 184-188.
8. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: автор. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05, Національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2004. 19 с.
9. Грабчак О. В. Планування робочого часу як вагомий фактор професійного успіху. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2013. № 1. С. 69-72.
10. Григор'єва І. В. Дефініція нульового режиму робочого часу як гнучкої умови трудового договору. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 13. С. 71-77.
11. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ: МАУП, 2003. 2003. 104 с.

12. Данилевич Н. С., В. В. Лопух. Самоменеджмент як шлях до ефективного використання робочого часу. *Економічний простір*. 2018. № 129. С. 164-173.
13. Дмитренко Д. О Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку моряків в Україні та Фінляндії. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2021. Вип. 64. С. 170-175.
14. Дмитренко Д. О. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку неповнолітніх в Україні та країнах скандинавської правової моделі. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки*. 2022. Т. 33(72), № 1. - С. 41-46.
15. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. 624 с
16. Економіка праці і соціально-трудова відносини. Теоретичний курс: підручник. За заг. ред. Л. М. Черчик. Луцьк : РВВ Луцького НТУ, 2015. 412 с.
17. Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996 р. ВВР України. 2007. № 51. Ст. 345.
18. Журавльова Х. К. Підвищення ефективності використання робочого часу керівника за допомогою тайм-менеджменту. *Управління розвитком*. 2013. № 20. С. 96-98.
19. Заварза М. Ю. Проблема визначення норми робочого часу в Україні Збірник наукових праць *Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2011. Вип. 16. С. 160-163. –
20. Закон України «Про відпустки» від 21.12.2012р.
21. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» в редакції від 25 квітня 1997 р. №234/97 – ВР.
22. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993р. №3356-ХІІ.
23. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995р. №108/95-ВР.
24. Заржицький О.С. Поняття робочого часу за законодавством України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2011. Вип. 1. С. 54-60.

25. Іщенко Н. І. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні робочого часу та часу відпочинку. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «Право»*. 2011. Вип. 16. С. 54-59.

26. Кифяк В. І., С. І. Тодорюк, Р. Р. Борис. Імплементация сучасних підходів нормування робочого часу на підприємствах. *Ефективна економіка*. 2020. № 1.

27. Кодекс законів про працю України, глава 4 «Робочий час», ст. 51.

28. Кодекс законів про працю України: офіц. видання. К.: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. 160 с.

29. Козубцов І. М. Оцінка стану методів прогнозування оптимальних робочих частот декаметрового діапазону. *Наука і техніка Повітряних Сил Збройних Сил України*. 2011. № 2. С. 102-106.

30. Коленко В. В., М. С. Сафонов, О. Є. Яковенко. Моделювання систем автоматизованого контролю робочого часу в освітніх закладах. *Наукові записки Малої академії наук України*. 2020. № 1. С. 13-21.

31. Крічфалушій-Степанова К. М. Робота науково-педагогічних працівників за межами нормальної тривалості робочого часу. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Вип. 1. С. 37-44.

32. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 2. С. 82-86.

33. Олексієнко О. С. Міжнародно-правове регулювання нестандартних режимів робочого часу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 1. С. 211-217.

34. Рекомендовані розрахункові норми часу на проведення функціональних досліджень. Рекомендації робочої групи з функціональної діагностики Всеукраїнської асоціації кардіологів України. *Український кардіологічний журнал*. 2021. Т. 28, № 1. С. 52-55.

35. Саленко І. В. Особливості договірної регуляції робочого часу. *Соціальне право*. 2018. № 3. С. 70-74.

36. Спаських Ю. В. Забезпечення приватності працівника на робочому місці: сучасний стан та проблеми. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2024. Вип. 83(2). С. 42-47.

37. Ткаченко В. С. Часова та просторова гнучкість робочого часу в країнах Європейського Союзу. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 3. С. 230-237.

38. ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт». Офіційний сайт. URL: <https://vzp.com.ua/uk/golovna/>

39. Чернега В. М. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом у механізмі правового регулювання. *Юридичний бюлетень.* 2023. Вип. 28. С. 76-81.

40. Ярошенко О. М., Вапнярчук Б. В. Щодо сутності поняття «робочий час» та його характерних ознак. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки.* 2018. Вип. 1(1). С. 126-129.

ДОДАТКИ

Додаток А
Фора № 1 „Баланс”
ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»

Додаток Б

Фора № 2 „Звіт про фінансові результати”

ТОВ «Волинь-Зерно-Продукт»