

Аналіз графіка (рис. 6) дає змогу розробляти корегуючі або попереджувальні програми та дії для досліджуваних коефіцієнтів з урахуванням даних вхідних параметрів.

Висновки. За допомогою агентної моделі можливо дізнатися, як змінюються нематеріальні показники ефективності функціонування логістичної системи металургійного підприємства під час зміни вхідних параметрів та кількості найманих працівників.

Усе це свідчить про те, що агентне моделювання слід застосовувати як інструмент оцінки ефективності функціонування логістичної системи металургійного підприємства.

Список використаних джерел

1. Шаповалов А.М. Модель логистической системы предприятия / А.М. Шаповалов // Экономика развития. – 2012. – № 3 (63). – С. 64–69 .

2. Шаповалов А.М. Оценка эффективности функционирования интегрированной логистической системы предприятия [Электронный ресурс] / А.М. Шаповалов // Эффективная экономика. – 2013. – №5. – Режим доступа: <http://www.economy.nayka.com.ua>.

3. Xj technologies simulation software and services [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.xjtek.ru/anylogic/approaches>.

4. Simulation Modeling with AnyLogic: Agent Based, Discrete Event and System Dynamics Methods [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.xjtek.com/files/book/Modeling_and_simulation_modeling.pdf.

5. Шаповалов О.М. Концептуальный подход исследования логистической системы предприятия [Электронный ресурс] / О.М. Шаповалов. – Режим доступа: <http://asconf.com/files/15-17.07.pdf>.

С. О. Поторочин

канд. екон. наук
м. Донецьк

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕЧНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Незважаючи на наявність суттєвих позитивних перетворень у соціально-економічному розвитку України, політика держави у сфері охорони праці залишається практично незмінною, що не може не позначитися на соціально-трудових відносинах. Водночас значна частина функцій держави щодо реалізації політики у сфері охорони праці делегована безпосередньо підприємствам, які самостійно визначають систему та методи управління з урахуванням кінцевих фінансово-економічних результатів. Значна кількість промислових підприємств у складних економічних умовах здійснює пошук заходів мінімізації витрат на безпечну трудову діяльність, що не може не позначитися на соціально-трудових відносинах. Тому розв'язання проблем розвитку соціально-трудових відносин у контексті безпечної трудової діяльності набуває особливої актуальності.

Охорона праці є одним із найбільш впливових факторів, що обумовлює особливості здійснення багатьох процесів на промисловому підприємстві, в тому числі у сфері соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини поєднують універсальні і локальні культурні компоненти діяльності підприємства, які закладено в самому механізмі його функціонування. На підставі такого підходу можна виділити декілька рівнів співіснування універсального і локального у соціально-трудових відносинах, де в якості локального виступає безпечна трудова діяльність.

Недостатні процеси оновлення матеріально-технічної бази виробництва безпосередньо впливають не тільки на культуру виробництва, а й на соціально-трудові відносини, загострюючи ситуацію у сфері охорони праці. Слід зазначити, що у нинішній час необхідність розвитку соціально-трудових відносин постає особливо гостро на фоні інтенсивного старіння основних засобів. У цих умовах одне з основних завдань підприємства полягає у відновленні основних засобів, які забезпечують виробництво конкурентоспроможної продукції та економічне зростання, впровадження нової техніки та технології.

Тому метою статті є дослідження найвпливовіших чинників на формування і розвиток соціально-трудових відносин, які впливають на поведінку працівників і їх ставлення до необхідності дотримання умов безпечної трудової діяльності.

Дослідження прийнятих нормативно-правових актів у сфері охорони праці у металургійній галузі свідчить, що й дотепер на підприємствах цієї галузі залишаються численні проблеми, які потребують своєчасного вирішення. Стосовно машинобудівних підприємств слід відзначити прийняття в останні роки декількох документів, що частково вирішують окремі питання у сфері охорони праці, які є не менш гострими, ніж на металургійних підприємствах. Найбільш актуальними є зазначені проблеми на вугільних підприємствах, де найвищий рівень травматизму та його важкість і дотепер залишаються без зміни. Узагальнюючи чинні нормативно-правові акти у сфері охорони праці, слід констатувати, що в цих документах поєднуються принципи централізму й демократизму в управлінні. Такий підхід знаходить відображення у прийнятих нормативах і вимогах, які покликані поширювати самостійну ініціативу кожного підприємства до забезпечення працівників безпечними умовами праці.

У сучасних умовах у сфері охорони праці на підприємствах діє значна кількість нормативних актів, які були прийняті ще за часів Радянського Союзу та потребують перегляду. При цьому необхідним є диференційований підхід до відповідних нормативних документів із врахуванням видів економічної діяльності. Таким чином, існуюче нормативно-правове забезпечення у сфері охорони праці є недостатнім і потребує подальшого вдосконалення з метою поліпшення не тільки стану у сфері охорони праці, а й розвитку соціально-трудових відносин.

Причини нещасних випадків організаційного характеру є відображенням стану умов та засобів використання ресурсів у процесі трудової діяльності, індикатором розвитку соціально-трудових відносин,

рівня прогресивності існуючої системи управління на підприємстві. Дослідження кількості нещасних випадків на виробництві за причинами на промислових підприємствах Донецької області свідчить, що основними причинами нещасних випадків є саме організаційні причини (табл. 1).

У 2009 р. серед основних причин нещасних випадків питома вага організаційних причин становила 83,15%, технічних – 8,93, психофізіологічних – 1,62, інших – 6,30%. Така ситуація обумовлена тим, що

більшість керівників на промислових підприємствах були у минулому працівниками виробничого персоналу, що сформувало їх менталітет та ставлення до питань безпеки праці. На промислових підприємствах традиційно безпека трудової діяльності забезпечується у більшості випадків технічними та інженерними заходами. За більшістю випадків організаційні заходи не розглядаються з боку керівництва як пріоритетні, хоча і передбачаються в концепціях і програмах розвитку підприємства.

Таблиця 1

Кількість нещасних випадків на виробництві за причинами на підприємствах Донецької обл.*

Види економічної діяльності	Причини нещасних випадків	Чисельність потерпілих з утратою працездатності на один робочий день і більше та зі смертельним наслідком, осіб									
		усього потерпілих					зі смертельним наслідком				
		2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
Видобування вугілля	Технічні	611	523	603	414	275	10	18	109	17	14
	Організаційні	3037	2682	2886	2524	2533	57	45	63	40	67
	Психофізіологічні	28	26	23	18	53	4	5	5	4	7
	Інші	336	371	249	299	194	10	17	8	31	5
Металургійне виробництво	Технічні	34	41	43	29	18	3	3	1	2	5
	Організаційні	421	371	387	294	215	14	12	13	7	3
	Психофізіологічні	2	4	1	6	2	-	-	-	-	-
	Інші	9	24	20	31	17	-	-	1	1	1
Виробництво машин та устаткування	Технічні	29	67	38	25	15	-	-	1	-	-
	Організаційні	277	279	277	203	112	7	4	4	4	1
	Психофізіологічні	3	-	2	1	1	-	-	1	-	-
	Інші	19	11	9	21	6	-	-	-	4	-
Усього	Технічні	674	631	684	468	308	13	21	111	19	19
	Організаційні	3735	3332	3550	3021	2860	78	61	80	51	71
	Психофізіологічні	33	30	26	25	56	4	5	6	4	7
	Інші	364	406	278	351	217	10	17	9	36	6
Питома вага, %	Технічні	14,02	14,34	15,07	12,11	8,93	12,38	20,19	53,88	17,27	18,45
	Організаційні	77,72	75,75	78,23	78,16	83,15	74,3	58,65	38,83	46,36	68,93
	Психофізіологічні	0,69	0,68	0,57	0,65	1,62	3,81	4,81	2,91	3,64	6,80
	Інші	7,57	9,23	6,12	9,08	6,30	9,52	16,35	4,37	32,73	5,82
Загалом		4806	4399	4538	3865	3441	105	104	206	110	103
Усього, %		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* За даними Державної служби статистики України.

Організаційні зміни на промисловому підприємстві, які відповідають довгостроковим цілям його розвитку, на думку М. Аістової, мають охоплювати «усі заплановані, організовані і контрольовані зміни у сфері стратегії, виробничих процесів і структур підприємств» [1, с. 21]. Залежно від розвитку соціально-трудових відносин, розподілу повноважень та функцій між підрозділами і окремими працівниками у персоналі підприємства формується певне уявлення про те, якою мірою визначаються права та обов'язки, наскільки цінується ініціатива.

Процес внутрішньої інтеграції, пов'язаний із встановленням і підтриманням ефективних соціально-трудових відносин на підприємстві, є процесом пошуку заходів спільної діяльності на підставі управління внутрішніми факторами виробництва. Для кожного виду економічної діяльності характерним є певний набір організаційних та культурних складових, які є специфічними на кожному підприємстві. Слід зазначити, що підприємство може одночасно застосовувати різні види економічної діяльності на різних ринках. Ступінь диференціації соціально-

трудових відносин визначається складністю завдань, які вирішуються, специфікою організаційної підсистеми. Так, недоліки в організації праці призводять до суттєвих втрат і збитків на підприємстві, що супроводжується втратами робочого часу (табл. 2).

Важливою передумовою безпечної трудової діяльності є наявність відповідної дієвої нормативно-правової бази. Розглядаючи чинне законодавство України з охорони праці, можна відзначити, що у цілому воно має низку недоліків, основними з яких є переважна декларативність основних його положень та використання заходів покарання у вигляді штрафів за порушення норм і правил з охорони праці.

Соціально-трудові відносини є вагомим та гнучким фактором впливу на ефективність функціонування системи управління охороною праці, оскільки під час взаємодії роботодавець має ставлення до працівника як до об'єкта, який дозволяє досягти йому своїх цілей. Водночас такий самий підхід використовує працівник щодо роботодавця, тому ці дві сторони соціально-трудових відносин одночасно є об'єктом

Таблиця 2

Втрати робочого часу в середньому на одного найманого працівника, зайнятого промисловою діяльністю [2-4]

Види економічної діяльності	2005		2006		2007		2008		2009	
	Неявки з поважних причин, год.	Втрати робочого часу, год.	Неявки з поважних причин, год.	Втрати робочого часу, год.	Неявки з поважних причин, год.	Втрати робочого часу, год.	Неявки з поважних причин, год.	Втрати робочого часу, год.	Неявки з поважних причин, год.	Втрати робочого часу, год.
Добувна промисловість	326	15	329	14	330	15	336	29	328	70
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	279	35	281	35	284	28	287	84	271	206
Машинобудування	240	119	236	113	239	91	242	131	214	364

і суб'єктом. Розвиток соціально-трудових відносин обумовлюється впливом таких внутрішніх факторів, як види та форми зайнятості, соціальні гарантії, компенсації, пільги, система оплати праці, організація робочих місць, кадрова політика, трудова поведінка. Зниження мотивації до праці у працівників є однією із причин підвищення рівня травматизму, що у свою чергу призводить до вповільнення розвитку підприємства. Недоліки у соціально-трудових відносинах, які обумовлені неузгодженістю цілей та цінностей суб'єктів, перешкоджають ефективному функціонуванню системи управління охороною праці. Одним із проявів цієї ситуації є наявність конфліктів у сфері соціально-трудових відносин, які призводять до значної кількості цивільних справ (табл. 3).

ток, у масштабах всієї економіки не відповідає цілям та цінностям у досягненні спільного блага.

Немаловажним чинником, що впливає на формування та розвиток соціально-трудових відносин, є соціальні гарантії, які надає підприємство працівникам. Пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах праці передбачають відповідні фінансові витрати, що негативно впливає на фінансово-економічний результат діяльності підприємств. Останніми роками відбувається поступове зниження розміру пільг: у добувній промисловості – на 12,7%, металургійній – на 24,0, машинобудуванні – на 27,8% (табл. 4). У таблиці наведено показник, який розраховується один раз на два роки.

Таблиця 3

Кількість цивільних справ, розглянутих судами (з винесенням рішення) [2-4]

Показники	2005		2006		2007		2008		2009	
	Розглянуто справ	Задоволено позовів	Розглянуто справ	Задоволено позовів	Розглянуто справ	Задоволено позовів	Розглянуто справ	Задоволено позовів	Розглянуто справ	Задоволено позовів
Повнення на роботі	3,8	2,2	3,7	2,2	2,9	1,6	3,7	1,5	3,7	1,5
Виплата заробітної плати	56,0	53,5	28,8	26,2	18,7	16,9	16,1	10,3	21,5	14,6

Як свідчить аналіз, кількість правопорушень трудового законодавства з боку роботодавця є достатньо великою. Водночас зростає чисельність осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності за правопорушення у сфері охорони праці та здоров'я населення. Так, чисельність осіб, які скоїли правопорушення у сфері охорони праці та здоров'я населення, зросла з 272,2 тис. осіб у 2005 р. до 283,1 тис. осіб у 2009 р., тобто на 4%. Найбільше значення цього показника було в 2007 р. і становило 305,5 тис. осіб [2-4].

Чисельність осіб, які скоїли правопорушення у сфері охорони праці та здоров'я населення, зросла останніми роками, що є негативним явищем і потребує розробки нових підходів та пошуку дієвих шляхів до вирішення цієї проблеми. Наявність такої негативної тенденції свідчить про те, що адекватна індустріальному суспільству мета виробництва, а саме прибу-

Таблиця 4

Чисельність працівників, яким встановлено хоча б один із видів пільг та компенсацій, тис. осіб [2-4]

Види економічної діяльності	2005	2007	2009
Добувна промисловість	369,3	358,8	322,5
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	256,5	243,0	195,0
Машинобудування	200,5	186,0	144,8

Професійно-кваліфікаційна структура персоналу підприємства як один із факторів внутрішнього середовища впливає на соціально-трудові відносини, що може проявлятися через рівень досягнення пріоритетних цілей підприємством. До цієї групи відносяться такі фактори, як чисельність персоналу та статеві-віковий склад, кваліфікаційний рівень і соціальна приналежність персоналу. Досліджуючи рівень забезпечення промислових підприємств кваліфікованим персоналом, Е. Лібанова доводить, що «всупереч росту попиту на кваліфікованих працівників у країні все ще не відновлені традиції одержання професійно-технічної освіти, що пов'язано з домінуванням у переважній більшості і молоді, і батьків упередженого ставлення до робочих спеціальностей, упевненості у їхній неперспективності та неперспективності відносно подальшої кар'єри» [5, с. 126].

Рівень освіти є важливим чинником, що впливає на розвиток соціально-трудових відносин, та проявляється у їх сприйнятті працівниками і змінах усвідомленості. Щодо цього аспекту Е. Лібанова вказує, що «освіта, на жаль, не посідає належного місця у системі цінностей населення України – пріоритетним його вважають тільки 4,6%» [5, с. 125].

Чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, тис. осіб [2-4]

Види економічної діяльності	2005	2007	2009
Добувна промисловість	360,2	347,5	315,3
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	241,5	228,3	179,1
Машинобудування	178,5	165,2	129,2

На думку С. Калра та В. Панкова, значущим фактором в умовах жорсткої конкуренції на ринку, що висуває високі вимоги до рівня професіоналізму фахівців, які зайняті у технологічних і виробничих процесах, управлінні виробництвом, є рівень освіти, що впливає на здатність до навчання, уміння працювати в колективі [6; 7].

Досліджуючи основні проблеми розвитку професійного навчання кадрів на виробництві, І. Заюков і Н. Коваль виділяють серед них такі:

обмеження з боку держави обсягу витрат на здійснення професійного навчання, які включаються до складу валових витрат підприємства;

складна і тривала процедура отримання дозволів на навчання кадрів на виробництві, яка потребує значних фінансових ресурсів;

недостатня зацікавленість роботодавців у фінансуванні професійного навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника;

незацікавленість працівників вкладати грошові кошти у свою професійну підготовку через відсутність достатніх коштів та стимулів;

недостатній рівень використання сучасних технологій професійного навчання [8, с. 65].

Умови праці на підприємстві визначають його ефективність і мають розглядатися як важлива група факторів, що суттєво впливає на виробничу культуру та соціально-трудові відносини на підставі таких чинників, як психофізіологічні, санітарно-гігієнічні та соціально-психологічні. Саме ця група безпосередньо виступає передумовою відповідного забезпечення безпечної трудової діяльності з урахуванням здатності працівників вирішувати технічні, технологічні та організаційні проблеми, формувати сприятливий психологічний клімат у колективі та єдині цінності й усвідомлення на додержання і підтримку заходів безпеки праці.

Умови праці можуть характеризуватися такими шкідливими факторами виробничого середовища і трудового процесу, які здатні негативно впливати на формування цінностей, принципів і норм у працівників, що у свою чергу призводить до зростання рівня травматизму. Доцільно зауважити, що травми унаслідок нещасних випадків призводять до смертельного результату тільки тоді, коли певна кількість сприяючих чинників діють одночасно. Так, П. Шультом узагальнено аналіз виробничих травм і професійних захворювань, у якому частка виробничих травм зі всієї їх кількості складала 10% [9].

Найбільш високий рівень зайнятих у несприятливих умовах праці виявляється серед працівників промисловості. За чисельністю працюючих у небезпечних і шкідливих умовах праці серед основних галузей економіки промисловість посідає перше місце. За останні п'ять років на промислових підприємствах спостерігається зниження чисельності працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, про що свідчать дані, наведені у табл. 5.

Негативна ситуація у сфері охорони праці на промислових підприємствах є також наслідком неефективності заходів стосовно безпеки праці, і перш за все організаційного характеру, які зумовлюють фінансові можливості підприємств. Тому фінансовий результат, прибуток, витрати на капітальний ремонт, основні засоби, будівництво тощо, витрати на заходи з охорони праці, рівень фінансування соціально-культурних заходів являють собою фактори, що характеризують фінансові можливості підприємства і впливають на розвиток соціально-трудових відносин.

О. Пушкар і О. Тридід стверджують, що «реалізація підприємством своїх інтересів визначає його поведінку у просторі параметрів, що характеризують протиріччя, породжувані взаємодією підприємства та ринкового середовища, а також взаємодії внутрішніх компонентів підприємства, які перебувають на різних стадіях свого життєвого циклу» [10, с. 126].

Стосовно державних підприємств можна зазначити, що бюджетні джерела фінансування практично відсутні, при цьому державою не створені умови для формування власних фінансових ресурсів підприємств. Погіршує ситуацію наявність значної дебіторської заборгованості, а існуюча податкова політика не стимулює інвестиційні процеси на підприємствах. На думку Б. Карлоффа, для ефективного функціонування підприємства необхідно використовувати «модель дій, необхідних для досягнення поставлених цілей шляхом координації та розподілу ресурсів компанії» [11, с. 148]. У свою чергу С. Пілецька доводить, що в основі менеджменту підприємства слід визначати економічний зміст та особливості фінансової стратегії підприємства з урахуванням визначальних її факторів [12, с. 284].

У сучасних умовах існуюча нормативно-правова база на промислових підприємствах потребує посилення ефективності всієї системи правового забезпечення. Відповідно до діючої нормативно-правової бази на підприємстві працівникам, працюючим у несприятливих умовах, надаються пільги і компенсації у формі додаткових відпусток, скороченого робочого дня або тижня, безкоштовного молока або інших рівноцінних харчових продуктів, встановлюються підвищені тарифні ставки, доплати за умови й інтенсивність праці, що міститься у колективному договорі та є фактором впливу на розвиток соціально-трудових відносин. Однак не всі промислові підприємства вважають за потрібне дотримуватися чинного законодавства щодо укладання колективних договорів, що проявляється також у небажанні роботодавців здійснювати належне соціальне забезпечення працівників. Наявність такої ситуації обумовлено зростанням обсягу витрат на непередбачені законодавством пільги та виплати працівникам і членам їх сімей. Водночас на більшості підприємств, які укладають колективні договори, політика у сфері охорони праці спрямована на розширення пільг і компенсацій замість проведення профілактичних заходів щодо зниження виробничого ризику, що підтверджує неефективність діючої системи управління охороною праці.

На різних стадіях розвитку підприємства виникають певні причини для зміни соціально-трудових відносин. Важливими чинниками у цьому виступають комунікативні засоби, канали передачі та сприйняття інформації і засоби обміну інформацією. Внутрішні процеси самоорганізації будь-якого підприємства передбачають не тільки негативний зворотний зв'язок, що забезпечує управління за відхиленнями, але і переважно позитивний, який дозволяє досягати рево-

люційних трансформацій у процесі управління розвитком підприємства.

Аналіз чинників, які впливають на формування та розвиток соціально-трудова відносин, дозволяє визначити природу їх формування, соціально-економічну сутність, які у свою чергу впливають на соціально-трудова відносини у сфері охорони праці. Тому формування і розвиток соціально-трудова відносин необхідно здійснювати таким чином, щоб усі зміни, які відбуваються на підприємствах під впливом чинників, сприяли покращенню не тільки економічного та фінансового стану підприємства, а також і соціально-трудова відносин.

Список використаних джерел

1. Аистова М.Д. Реструктуризация предприятий: вопросы управления. Стратегии, координация структурных параметров, снижение сопротивления преобразованиями / М.Д. Аистова. – М.: Альпина Паблшер, 2002. – 288 с.
2. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2006. – 576 с.
3. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2008. – 572 с.
4. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Держкомстат України; за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Консультант, 2010. – 566 с.

5. Либанова Э. Ценностные ориентации и социальные реалии украинского общества / Э. Либанова // Экономика Украины. – 2008. – № 10 (555) октябрь. – С. 120-136.

6. Kalra S.K. HPM – translation. Human potential management: time to move behind the concept of human resource management / S.K. Kalra // Journal of European Industrial Training. – 1997. – V. 21. – No 5. – P. 176-180.

7. Панков В.А. Качество трудового потенциала современной производственной компании / В.А. Панков, В.И. Кулийчук // Менеджер. – 2005. – № 3. – С. 10-13.

8. Заюков І. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. Заюков, Н. Коваль // Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції «Дни науки – 2007». – Т. 1. – Дніпропетровськ, 2007. – С. 63-66.

9. Schein Edgar H. Organizational Culture and leadership / Edgar H. Schein. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1985. – 358 p.

10. Пушкарь А. Стратегическое управление развитием предприятия / А. Пушкарь, А. Тридид // Бизнес информ. – 1999. – № 11-12. – С. 124-129.

11. Карлофф Б. Деловая стратегия / Б. Карлофф; пер. с англ.; науч. ред. и авт. послесл. В.А. Приписнова. – М.: Экономика, 1991. – 239 с.

12. Пілецька С.Т. Фінансова стратегія як основа фінансового менеджменту підприємства / С.Т. Пілецька // Вісник ДГМА. – 2005. – № 2. – С. 280-284.

А. Г. Семенов

*д-р екон. наук
академік АЕН України*

О. В. Ярошевська

*канд. екон. наук
м. Запоріжжя*

МЕХАНІЗМИ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ АНАЛІЗУ

I. Вступ. Інструментарій фінансового менеджменту являє собою певні механізми, які дозволяють встановити фактори впливу на рівень важливих ринкових показників, що суттєво впливають на фінансові результати діяльності підприємства. Вважаємо за доцільне впровадження в аналітичну роботу підприємства ПАТ «ЗАПОРІЖТРАНСФОРМАТОР» таких механізмів фінансового менеджменту: інтегральний фінансовий аналіз, механізм ефекту фінансового важеля, кореляційно-регресійний аналіз.

II. Постановка завдання. Метою статті є дослідження механізмів фінансового менеджменту для проведення аналізу.

III. Результати. Інтегральний фінансовий аналіз дозволяє одержати найбільш поглиблену (багатофакторну) оцінку умов формування окремих агрегованих фінансових показників. Вважаємо, що факторний аналіз за моделлю Дюпон є найбільш ефективним, тому що пов'язує такі важливі ринкові показники, як рентабельність продажу, фінансову незалежність, ділову активність тощо. Ця система фінансового аналізу, розроблена фірмою «DuPont» (США), передбачає розкладання показника «коефіцієнт рентабельності активів» на ряд фінансових коефіцієнтів його формування, взаємозв'язаних між собою у єдиній

системі. Принципова схема проведення такого аналізу представлена формулою

$$\frac{ЧП}{A} = \frac{ЧП}{P} \times \frac{P}{A} = \frac{ВД}{P} \cdot \frac{B}{P} - \frac{П_d + П_n}{P} \left(\frac{P}{OA} + \frac{P}{HA} \right), \quad (1)$$

де ЧП – сума чистого прибутку;

P – обсяг реалізації продукції;

A – середня сума всіх активів;

ВД – сума валового доходу;

B – сума витрат;

П_d – сума податків, що сплачуються за рахунок доходів;

П_n – сума податків, що сплачуються за рахунок прибутку;

OA – середня сума оборотних активів;

HA – середня сума необоротних активів.

В основі цієї системи аналізу лежить модель «DuPont», відповідно до якої коефіцієнт рентабельності використовуваних активів (P_A) підприємства складається з коефіцієнта рентабельності реалізації продукції (P_{PII}) та коефіцієнта оборотності (кількість оборотів) активів (KOA)

$$P_A = P_{PII} \times KO_A. \quad (2)$$