

УДК 338.98

РЕАЛЬНА ОЦІНКА РОБОЧОГО ЧАСУ НА ЗАЛІЗНИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Чурир В.Є., асистент (УкрДАЗТ)

Аналіз показників ефективності використання робочого часу та їх економічні характеристики. Показник реальна оцінка робочого часу, як узагальнена одиниця робочого часу на сучасному підприємстві.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. В умовах розвитку сучасної економіки, коли набувають значення питання можливостей внутрішнього ринку, монополізму виробництва, зниження збуту, насиченості товарами (субститатами), нерозвинутості фондового ринку та коливання валютного ринку, законодавчої та податкової нестабільності, може вижити та існувати тільки економічно стійке підприємство.

Поняття «економічна стійкість» — це комплексна система, яка включає макро- і мікроекономічні (фінансові) категорії і поняття. Традиційно до макроекономічних рівнів можна віднести вплив державного регулювання та загальний вплив ринку на економічний стан підприємства; до мікроекономічних — рівень маркетингу, структуру витрат, рівень використання основних засобів, рівень диверсифікації асортименту продукції, інвестиційний менеджмент, оновлення необоротних активів, структуру активів, рівень платоспроможності та ліквідності, структуру капіталу.

Інформаційною базою для розрахунку показників виміру, як макроекономічних, так і мікроекономічних рівнів є дані наведені в статистичній та фінансовій звітності. Кожен з показників характеризує тільки один із рівнів, що досліджується. Наприклад, показник фондівддача характеризує рівень використання основних засобів і не впливає на оновлення структури активів. В своїй роботі економіст повинен розраховувати різноманітні показники, які не мають єдиної узагальненої основи, котра дозволяла би обґрунтувати всі розбіжності в показниках і привести їх до єдиного інтегруючого висновку. Таким інтегруючим показником, на наш погляд, є робочий час.

Робочий час є мірою праці, створює активи та впливає на капітал. Втрати робочого часу прямо впливають на основні критерії не тільки на мікрорівні, але й на макрорівні, а саме на розмір внутрішнього валового продукту.

Показники робочого часу мають надійну інформаційну базу, це Звіт про використання робочого часу №3-ПВ. Звіт складають та надають в державні органи всі підприємства на протязі ряду

років. Одиницею виміру показників є людино-година, яка не залежить від впливу вартісних, валютних коливань. Теоретично розроблено та практично впроваджено методи реєстрації відпрацьованого часу та його втрат.

Аналіз основних досліджень та публікацій.

В сучасній літературі існують роботи де послідовно і обґрунтовано дана характеристика кількісних показників робочого часу (відпрацьовано людино-годин, календарний, максимально можливий фонд робочого часу та ін.). Такій аналіз є в роботах Є.С. Лазуткіна, Л.А. Лутай, К.Б. Лейкіна, С. Лучанінов, Н. Пак [3, 4, 5, 7, 10]. Але кількісні показники використання робочого часу не є узагальнюючими, вони не дозволяють об'єднати всі інші показники у єдину систему. Є.С. Лазуткін пише, що в зв'язку з тим, що сферою дії закону економії часу є економічне та соціальне життя суспільства, тому доречно відрізнити економічні та соціальні критерії його використання. Критерієм ефективного використання закону економії часу в процесі трудової діяльності необхідно вважати зростання продуктивності праці. Соціальним же критерієм ефективності використання закону економії часу в інтересах суспільства є час, як робочий, так і вільний, та ступінь його використання [3, с. 39].

Н. Пак, аналізуючи цю проблему, пише, що виходячи потреб закону економії часу, критерієм ефективності використання робочого часу можна вважати випуск чистої продукції в одиницю робочого часу, календарного часу, кількість вільного часу на одиницю вільного часу [10]. С.А. Музиченко пише, що критеріальним показником живого труда є продуктивність [9]. Продуктивність праці означає максимум продукції при мінімумі праці [8, с. 92].

Кожний з авторів признає, що крім узагальнюючого показника ефективності – продуктивності праці, необхідно ще розрахувати узагальнюючий показник використання робочого часу. Причому не тільки в кількісному, але і в вартісному вимірі, який це може бути показник розгорнуто в літературі не розкривається.

Н.К. Акіншина пропонує вартісний показник використання робочого часу, який розраховують,

як співвідношення нарахованої заробітної плати до відпрацьованого часу. Але такий показник не враховує всіх складових праці на сучасному підприємстві.

Метою статті є пропозиція узагальнюючого показника оцінки робочого часу та вивчення взаємозв'язку між критерієм економічної стійкості підприємства та оцінкою робочого часу.

Виклад основного матеріалу. Натуральні показники використання робочого часу отримують на основі спостережень, шляхом реєстрації відпрацьованого часу кожним робітником підприємства; вони характеризують соціально-економічне явище – кількість праці; максимально наближені до процесу роботи; їх завжди можливо проконтролювати, підтвердити. Такі показники можливо поділити абсолютні, відносні та узагальнюючі. Особливістю є те, що і абсолютні і відносні розраховуються на основі накопиченої інформації про тривалість робочого часу, яка відображається в звіті №3-ПВ «Про використання робочого часу».

До абсолютних показників відносять: календарний, табельний, максимально можливий фонди часу та фактично відпрацьований час. До відносних показників можливо віднести коефіцієнт використання календарного фонду, табельного, максимально можливого фонду, середньо фактичну тривалість робочого періоду (рік, день, зміна); коефіцієнт використання тривалості дня та інші. Натуральні показники відносяться до екстенсивних показників, що дозволяє виміряти роботу, але не дозволяє характеризувати якість виконаної роботи. Узагальнюючі показники це продуктивність праці в натуральному вимірі, характеризує виробку на конкретному робочому місці. Недоліком абсолютних показників є те, що вони фіксують соціально-економічне явище – робочий час: за структурою, в динаміці, але не дозволяють оцінити всі фактори виробництва, а саме: кваліфікацію працюючих, їх відношення до праці, особливості організації та управління підприємством.

Вартісні показники дозволяють врахувати наведені вище чинники та є універсальними з позиції одиниці виміру. Традиційно вартісні показники розраховуються за допомогою агрегатних індексів продуктивності праці, де продукція, виконана робота виміряна вартісним показником – вартість роботи або вартість випущеної (реалізованої продукції). Вартість роботи може бути визначена: вартістю реалізованої роботи, вартістю роботи в поточному періоді, доходом отриманим від реалізації. Всі наведені показники є якісними, інтенсивними, універсальними бо їх можливо використовувати для різних галузей, різних видів роботи та вони є зіставленими.

В економічній літературі приведена характеристика та розроблена методика аналізу натуральних та відносних показників [3, 4, 6]. На наш погляд найбільш привабливим є показник реальна оцінка робочого часу, який розраховано на основі витрат звітного періоду, а саме витрат на заробітну плату, відрахування на соціальні заходи, амортизація та інші витрати.

Реальна оцінка робочого часу є якісним, інтегруючим показником, позбавленим від впливу матеріаломісткості продукції, що дозволяє оцінити вартість робочого часу конкретного підприємства. На цей показник впливають такі чинники – відмінності в кількості праці, кваліфікація, якість праці, соціальні чинники, рівень озброєності праці, якість умов праці та непередбачені ризики. Всі ці чинники характерні для кожного підприємства, що дозволяє прослідкувати оцінку робочого часу в динаміці на одному підприємстві та на різних підприємствах одночасно.

На підприємствах залізниці основним показником ефективності роботи є продуктивність праці, яку розраховують в натуральному та вартісному значенні. В натуральному вигляді цей показник має значну варіативність. Робота з перевезень вимірюється в тонно-кілометрах; навантажувально-розвантажувальні роботи — у навантажених тоннах; побудова (ремонт) шляхів — у кілометрах. Такий показник не є універсальним і не може бути використаний для зіставлення між усіма підприємствами залізниці. У вартісному вимірі показник продуктивності праці розраховується через відношення доходу до чисельності робітників, що дає його повну універсальність. Але особливістю залізничних підприємств є те, що вони не формують показник «доход» в оперативному обліку. В поточному бухгалтерському обліку в структурних підрозділах залізниці формуються витрати: операційні, інвестиційні та фінансові. Показник «доход» згідно з рівнем витрат розподіляються між структурними підприємствами Укрзалізниці за чіткою вертикальною схемою: управління — служба — структурний підрозділ. Управлінський персонал структурних підрозділів не може в усіх суттєвих аспектах впливати на формування показника «доход». Як наслідок, показник «продуктивність праці» в вартісному вимірі неможливо оперативно розрахувати, він є ретроспективним і в умовах швидкої зміни економічної ситуації на підприємствах малоефективний.

Продуктивність праці є критерієм оцінювання праці, але особливості структурних підприємств з позиції виробничого циклу та особистої ролі кожного підприємства не дозволяє контролювати продуктивність праці у вартісному вимірі.

В умовах ускладнення економічної ситуації, кризових явищ управлінці повинні швидко

реагувати на зміни, але сучасна інформаційна база цього не дозволяє. На наш погляд, необхідно на підприємствах залізниці розраховувати показник «Реальна оцінка робочого часу» (Цт), як співвідношення нарахованої заробітної плати, соціальних витрат, амортизації, інших витрат до відпрацьованого часу.

Показник «Реальна оцінка робочого часу» характеризує вартість одиниці робочого часу, фактичну вартість робочого часу для підприємства. Показник «Реальна оцінка робочого часу» не залежить від вартості сировини і матеріалів, які використовує підприємство, розміру поставок, асортиментних зрушень, а повністю залежить від ефективності праці в даному періоді. Рівень матеріальних витрат на підприємствах залізниці має значні розбіжності. Наприклад витрати на паливо на підприємствах зв'язку дорівнюють 8,0%, а локомотивних депо до 20,0% у загальних витратах згідно з даними поточного бухгалтерського обліку. Тому рівень продуктивності праці в локомотивному депо за інші однакові умови завжди буде вище. Показник цінності трудових ресурсів дозволяє краще вимірювати реальний трудовий вклад кожного залізничного підприємства, без впливу зовнішніх чинників, які не пов'язані з діяльністю колективу, дозволяє усунути вплив матеріалоємності робіт на оцінку трудової діяльності.

В умовах прискорення економічних процесів, складно прогнозованих результатів діяльності показник «Реальна оцінка робочого часу» забезпечує стандартну та регульовану інформацію, яку можна зіставляти і відстежувати у динаміці. Для розрахунку показник «Реальна оцінка робочого часу» має надійну, достовірну інформаційну базу. Витрати за складом наведено у розділі II Звіту про фінансові результати: нарахована заробітна плата — рядок 240, нараховані відрахування до соціального страхування — рядок 250, амортизація — рядок 260, інші витрати — рядок 270, відпрацьовано людино-годин — у Звіті про використання робочого часу. В поточному обліку можливо розрахувати показник і за видами робіт, розрахувати за день, тиждень, місяць, квартал, рік — це дозволить контролювати рівень цінності трудових ресурсів не епізодично, а постійно та адекватно.

Таким чином, інформація про показник «Реальна оцінка робочого часу» дозволить розробити ефективні та реальні заходи для зміни в структурі витрат у напрямку підвищення заробітної плати. Не варто вважати, що показник «вартість реальних витрат» (рядки 240–270 Звіту про фінансові результати) може повністю замінити такий показник, як доход. Для оцінки роботи

підприємства на макрорівні він є найдосконалішим.

Таким чином, кожен з наведених показників виконує свої чіткі функції, які взаємообумовлені на істотно доповнюють одне одного. Показник «продуктивність праці» дозволяє контролювати ефективність роботи, він є домінуючим; показник «Реальна оцінка робочого часу» дозволяє регулювати процес управління персоналом як на окремому підприємстві, так і на всіх залізничних підприємствах, він є універсальним.

Для підтвердження наведених тез нами були розраховані показники продуктивності праці та оцінки робочого часу по 15 структурним підрозділам Південної залізниці.

Обсяг доходів в середньому на підприємствах збільшився на 4,41%, а показник цінності трудових ресурсів на 4,36% (табл. 1).

Кожний показник відповідно до своїх конкретних функцій характеризує дійсне становище двох різних складових діяльності підприємства. Якщо перший характеризує зміни обсягу реалізованої роботи, то другий — реальні зусилля колективу підприємства для виконання роботи в даний період.

Зміни доходів важливо відстежити для прогнозування фінансових складових — прибутку, рентабельності, нарощування капіталу, обігових коштів.

Зміни фактичних витрат виробництва (роботи) необхідно враховувати при організації роботи з персоналом; регулюванні чисельності, фонду оплати праці, фондів віддачі.

Темпи зростання продуктивності праці та реальної оцінки робочого часу не збігаються як по окремих підприємствах, так і в цілому по всім підприємствам. Якщо по доходу вони склали 105,3%, то по вартості реальних витрат — 104,97%. Таким чином, перед нами дві оцінки об'єктивно існуючої економічної категорії — зростання вартості однієї години праці. Розходження між темпами зростання продуктивності праці та реальної оцінки робочого часу є наслідком дії трьох причин: структурних змін в складі видів робіт, різного рівня матеріалоємності окремих видів робіт та розміру прибутку. Такі розбіжності мають місце на всіх без винятку підприємствах.

На одних темп зростання, який розраховано по доходах, вище ніж по вартості реальних послуг. Це підприємства: локомотивні депо «Ромни», «Жовтень», «Основа», «Люботин», «Смородино», «Куп'янськ» вагонне депо «Основа». На інших маємо зворотні явища: темпи зростання, які розраховано на базі показника «вартість витрат» вище ніж по доходах.

Таблиця 1

Темпи зростання доходів та вартості витрат, продуктивності праці та реальної оцінки робочого часу в 2007 році порівняно з 2008 роком по 15 залізничним підприємствам (%)

№	Підприємство	Темпи зростання		Темпи зростання		Середньооблікова чисельність робітників
		доход операційної діяльності	Продуктивність праці	вартість витрат	реальна оцінка робочого часу	
1	2	3	4	5	6	7
1	Локомотивне депо «Жовтень»	109,26	113,48	108,56	112,72	96,28
2	Локомотивне депо «Основа»	101,16	106,73	98,83	104,28	94,78
3	Локомотивне депо «Люботин»	99,85	100,97	99,45	100,57	98,89
4	Локомотивне депо «Полтава»	99,19	103,55	103,28	108,92	95,70
5	Локомотивне депо «Кременчук»	100,14	101,81	101,01	102,68	98,36
6	Локомотивне депо «Ромни»	101,8	102,09	101,31	101,60	99,71
7	Локомотивне депо «Смородино»	112,35	108,74	112,03	108,43	103,32
8	Локомотивне депо «Лозова»	104,63	105,22	104,76	105,35	99,44
9	Локомотивне депо «ст. Харків-Сортувальний»	109,73	109,86	111,16	111,29	99,88
10	Локомотивне депо «Гребінка»	103,09	103,89	104,78	105,00	99,23
11	Локомотивне депо «Куп'янськ»	104,05	103,35	101,96	101,28	100,68
12	Авторемонтне підприємство «Авторем»	102,00	102,58	102,48	103,07	99,43
13	Вагонне депо «Основа»	105,14	104,45	107,42	106,72	100,66
14	Вагонне депо «Полтава»	107,12	106,67	104,36	103,92	100,42
15	Вагонне депо «Кременчук»	112,01	112,21	112,52	112,71	99,82
	ВСЬОГО	104,41	105,03	104,36	104,97	99,41

Це підприємства: локомотивні депо «Кременчук», «Основа», «Полтава», ст. Харків-Сортувальний», «Гребінка», вагонні депо «Основа», «Кременчук» та авторемонтне підприємство «Авторем».

Виникає питання, чи існує закономірність, коли темпи зростання цінності трудових ресурсів

випереджують темпи зростання продуктивності праці. Можна стверджувати, що на рівні конкретного підприємства такої закономірності не існує, оскільки на цьому рівні все залежить від конкретних структурних змін в складі видів робіт. На рівні сукупності досліджуваних підприємств така закономірність теж відсутня. З одного боку, в

умовах інфляції, економічної кризи витрати на матеріальну складову в доходах постійно зростає, але амортизація має тенденцію до зростання на основі таких же причин. Зростає трудомісткість однієї години праці через дію економічних законів, незалежно від вибору показників «дохід» або «вартість витрат», водночас існують явні розбіжності між цими показниками. Це досить складне питання, яке вимагає подальшого спеціального дослідження.

Використання показника «вартість витрат» для розрахунку реальної оцінки робочого часу забезпечує порівняння якісного показника на горизонтальному та вертикальному рівнях підприємств залізниці. Розбіжності в рівнях реальної оцінки робочого часу на залізничних підприємствах суттєво вирівняні. Так, відношення вищого рівня продуктивності праці до нижчого на залізничних підприємствах сукупно складає 3,5, а розрахований показник «Реальна оцінка робочого часу» — 1,7.

Розрахунок показника «Реальна оцінка робочого часу» не призводить до нівелювання рівнів виробки на одну годину праці, але забезпечує усунення чинника розбіжностей у матеріальних витратах робіт та дозволяє точніше виразити ефективність живої праці. Таким чином, показник «Реальна оцінка робочого часу» може стати базовим при оцінюванні трудових ресурсів, рівня робочого капіталу.

Динаміку показника реальна оцінка робочого часу ($\bar{Ц}$) можна подати у вигляді такого

індексу:

$$I_{Ц} = \frac{a_1 Чб_1 Чв_1 Чг_1}{a_0 Чб_0 Чв_0 Чг_0} = \frac{\bar{Ц}_1}{\bar{Ц}_0}$$

Вплив кожного з чинників на загальну зміну показника реальна оцінка робочого часу можна визначити за допомогою взаємопов'язаних окремих індексів. Використання індексного методу можливо тому, що всі чинники, вплив яких можна вивчити, мають кількісне визначення. Величини показників чинників перебувають в прямій залежності і складають добуток загальної величини аналізованих показників.

Відомо, що індексний метод є одним з основних методів статистичного дослідження економічних явищ. Питанню його застосування для виявлення впливу використання робочого часу на динаміку якісних показників присвячено чимало робіт, наприклад Г.В. Ковалевський відносить індексний метод до базових методів дослідження економічних явищ [2]. В практиці аналізу впливу використання робочого часу на якісні показники та індексний метод не набув поширення, на підприємствах залізниці він досі не використовується. Нами проведено аналіз чинників, які впливають на рівень та динаміку показника «Реальна оцінка робочого часу» по підприємствам Південної залізниці (табл. 2).

Таблиця 2

Показники використання робочого часу, які впливають на динаміку показника «Реальна оцінка робочого часу» Південної залізниці

№	Показник	Умовні позначення	Джерела, розрахунок	Рік		Коефіцієнт динаміки	Абсолютне відхилення
				2007	2008		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Вартість витрат, тис. грн.	<i>B</i>	2-й роз. ф. №2	2557095,0	2947780,0	1,15	390685,0
2	Середньооблікова чисельність робітників, чол.	<i>P</i>	Звіт про працю	38571	38389	0,99	-152
3	Кількість відпрацьованих людино-годин	<i>T_г</i>	ф. 3- ПВ	79167354	75920619	0,96	-3246735
4	Кількість відпрацьованих людино-днів	<i>T_д</i>	ф. 3- ПВ	10444242	10042410	0,96	-401832

Продовження таблиці 2

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Реальна оцінка робочого часу годинна, грн.	<i>a</i>	V/T_z	32,3	38,8	1,201	+6,5
6	Середня тривалість робочого дня, год.	<i>б</i>	T_d/T_z	7,58	7,56	0,997	-0,02
7	Середня кількість днів роботи на одного облікового робітника на рік	<i>в</i>	T_d/P	271	262	0,967	-9
8	Частка робітників в обліковому складі	<i>г</i>	Звіт про працю	0,786	0,776	0,987	-0,01
9	Реальна оцінка робочого часу одного працівника денна, грн.	$\overline{Ц}_D$	$a \times б$	244,83	293,33	1,197	+48,5
10	Реальна оцінка робочого часу робітників річна, грн.	$\overline{Ц}$	$Ц_D \times в \times г$	52150,25	59636,24	1,143	+7485,99

Показник дозволяє надійно проілюструвати вартість однієї години праці для адміністрації, що допоможе розробити ефективні заходи для роботи з персоналом, а також демонструє реальні можливості підприємства, у персоналу при цьому зберігається зацікавленість в інтенсивній роботі.

Показник «Реальна оцінка робочого часу» за економічним змістом є якісним, оскільки характеризує рівень розвитку підприємства, дозволяє виявити закономірності економічних процесів, а саме в питаннях ефективності праці як основної складової роботи. Все це викликає необхідність проаналізувати вплив основних складових показника на кінцевий результат (табл. 2).

Із наведених в таблиці 2 даних видно, що реальна оцінка трудової години на Південній залізниці виросла на 20,1%, середньоденна на 19,7%, а річна тільки для робітників на 14,3%. Це свідчить

про деякі погіршення використання робочого часу як протягом робочого дня, так і протягом року. Якби середня фактична тривалість робочого дня збігалася з рівнем 2007 року, то динаміка річного показника «Реальна оцінка робочого часу» за годину та день була нижче за динаміку денного. Зниження темпів росту реальної оцінки робочого часу за рік пов'язано крім того зі зменшенням питомої ваги робітників у загальній чисельності працівників.

Показник «Реальна оцінка робочого часу» на підприємстві можливо подати як добуток чинників: «Реальна оцінка робочого часу» *a*, «середня тривалість робочого дня» *б*, «середня кількість днів роботи на одного облікового робітника на рік» *в*, «частка робітників в обліковому складі» *г*:

$$\overline{Ц} = a \cdot б \cdot в \cdot г$$

Таблиця 3

Вплив наведених чинників на зміну показника «Реальна оцінка робочого часу»

Чинники	Зміна показника реальної оцінки робочого часу, грн.
Реальна оцінка робочого часу в годину, «а»	9990,75
Середня тривалість робочого дня, «б»	-13134
Середня кількість днів роботи на одного облікового робітника, «в»	-1709,92
Частка робітників в обліковому складі, «г»	-663,5
ВСЬОГО	7485,99

Із даних таблиці 3 видно, що від'ємно на показник «Реальна оцінка робочого часу» за рік

вплинули чинники \bar{b} , \bar{v} , \bar{z} . Для виявлення прихованих резервів розрахуємо рівень реальної оцінки робочого часу на одного працівника за

умови, що чинники \bar{b} , \bar{v} , \bar{z} — залишаться на рівні базового періоду:

$$\bar{Ц} = a_1 \cdot \bar{b}_0 \cdot \bar{v}_0 \cdot \bar{z}_0 = 38,8 \cdot 7,58 \cdot 271 \cdot 40,786 = 62645,9 \text{ грн.}$$

Таким чином, підприємства залізниці можуть підвищити привабливість праці, збільшити ефективність використання робочого часу.

Висновки. Для підприємств залізничного транспорту можливо характеризувати ефективність робочого часу вартісним показником – реальна оцінка робочого часу. Який є якісним, інтенсивним та універсальним для всіх підприємств залізничного транспорту, маж інформаційну базу для розрахунку. Аналіз показника «Реальна оцінка робочого часу» дозволить виявити невикористані резерви на окремому підприємстві.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Акиншина Н.К. Статистика труда : учебное пособие для вузов. — М. : Статистика, 1990. — 220 с.
2. Ковалевский Г.В. Индексный метод в экономике. — М. : Финансы и статистика, 1989. — 239 с.
3. Лазуткин Е.С. Закон экономии времени. — М. : Московск. рабочий, 1983. — 191 с.

4. Лейкина К.Б. Ликвидация потерь — резерв интенсификации производства. — М. : Экономика, 1985. — 180 с.

5. Лучанинов С. Исследование работ как метод повышения производительности / С. Лучанинов // Справ. экономиста. — 2007. — № 1. — С. 75–82.

6. Лучанинов С. Особенности нормирования различных трудовых процессов / С. Лучанинов // Справ. экономиста. — 2008. — № 6. — С. 79–83.

7. Лутай Л.А. Види, причини та наслідки порушень дисципліни праці / Л.А. Лутай // Прометей. — 2006. — № 2. — С. 161–162.

8. Маркс К. Капитал. — Маркс К., Энгельс Ф. — Соч. — Т. 23. — С. 43–812.

9. Музиченко С.А. Продуктивність праці: соціально-економічна сутність категорії / С.А. Музиченко // Формування ринків відносин в Україні. — 2008. — № 6. — С. 24–27.

10. Пак Н. Фактори времени: теория и практика использования. — Экономические науки. — 1981. — № 10. — С. 22–27

*Рецензент к.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*