

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

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту (декан факультету)

Завідувач кафедри

(підпис) Шеремет О.О.
(прізвище та ініціали)

(підпис) Березянко Т.В.
(прізвище та ініціали)

«__» _____ 2020 р.

«__» _____ 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»

на тему: **«Продуктивність праці: визначення факторів та пошук резервів її підвищення на підприємстві».**

Виконав: здобувач 4 курсу, групи УП-4-11

Клименко Катерина Олегівна

Керівник

доц. Безпалько Олена Вікторівна
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент

доц. Скригун Наталія Петрівна
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі
немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних
посилань.

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2020 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці
та менеджменту

Т.В. Березянко

“03” березня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Клименко Катерині Олегівні

1. Тема роботи **Продуктивність праці: визначення факторів та пошук резервів її підвищення на підприємстві**

керівник роботи Безпалько О.В. к. е. н., доцент

затверджені наказом вищого навчального закладу від 10 лютого 2020 року № 109-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 04 червня 2020 р.

3. Вихідні дані до роботи Закони України; законодавчі акти, прийняті Верховною Радою; Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти вивчення продуктивності праці на підприємстві. Розділ 2. Аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод». Розділ 3. Шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод. Висновки. Список використаної літератури. Додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 33 таблицях, 2 рисунках та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 03 березня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	03.03.20 - 10.03.20 р.	виконано
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 17.03 20 р.	виконано
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні аспекти вивчення продуктивності праці на підприємстві»	До 10.04.20 р	виконано
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»»	До 03.05.20 р.	виконано
5.	Робота над розділом 3: «Шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»»	До 20.05.20 р.	виконано
6.	Написання висновків	До 22.05.20 р.	виконано
7.	Оформлення роботи	До 25.05.20	виконано
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.20 р.	виконано
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 04.06.20	виконано
10.	Захист роботи	09.06.20	виконано

Здобувач

_____ (підпис)

Клименко К.О.
(прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Безпалько О.В.
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Клименко К.О. Продуктивність праці: визначення факторів та пошук резервів її підвищення на підприємстві. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування сутності продуктивності праці як економічної категорії, охарактеризовано усі можливі методи вимірювання продуктивності праці, узагальнено фактори, що підвищують її, а також розглянуто процес виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», проаналізовано його кадровий склад, виконано факторний аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» методом абсолютних різниць та методом ланцюгових підстановок.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто зарубіжний досвід використання резервів підвищення продуктивності праці на сучасних підприємствах України. Запропоновано встановити пристрій для ополіскування склотари з метою підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод». Здійснено економічні розрахунки ефективності впровадження запропонованого заходу з обґрунтуванням позитивного впливу на основні техніко-економічні показники підприємства.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, персонал, фактори зростання, резерви підвищення продуктивності праці.

ANNOTATION

Klymenko K. O. Labor productivity: determining the factors and finding reserves to increase it at the enterprise. - Manuscript.

Thesis for the bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Bila Tserkva Cannery" for 2017-2019.

The first section of the work provides a theoretical justification of the essence of labor productivity as an economic category, describes all possible methods of measuring labor productivity, summarizes the factors that increase it, and considers the process of identifying and implementing reserves of labor productivity in industrial enterprises.

The second section of the thesis provides organizational and economic characteristics of PJSC "Bila Tserkva Cannery", analyzed its staff, factor analysis of the level of productivity in PJSC "Bila Tserkva Cannery" by the method of absolute differences and the method of chain substitutions.

In the third section of the thesis the foreign experience of using the reserves of labor productivity increase at modern enterprises of Ukraine is considered. It is proposed to install a device for rinsing glass containers in order to increase productivity at PJSC "Bila Tserkva Cannery". Economic calculations of the effectiveness of the proposed measure with justification of the positive impact on the main technical and economic indicators of the enterprise.

Key words: labor productivity, efficiency, personnel, growth factors, reserves of labor productivity increase.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	15
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	17
1.1. Сутність і значення продуктивності праці як економічної категорії.....	17
1.2. Методи вимірювання та чинники підвищення продуктивності праці на підприємстві.....	22
1.3. Виявлення і реалізація резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві.....	34
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПрАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД».....	49
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	49
2.2. Характеристика стану кадрового забезпечення ПрАТ «Білоцерківський консервний завод».....	57
2.3. Факторний аналіз та оцінка тенденцій зміни рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод».....	75
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД».....	86
3.1. Зарубіжний досвід використання резервів підвищення продуктивності праці на сучасних підприємствах України.....	86
3.2. Впровадження заходу по встановленню пристрою для ополіскування склотари з метою підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод».....	92
3.3. Вплив запропонованого заходу на основні показники роботи підприємства.....	103
ВИСНОВКИ.....	107

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	110
ДОДАТКИ.....	117

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах посиленої конкуренції досягнення стійкого розвитку та конкурентних переваг підприємства на ринку стає можливим за умови впровадження інновацій та підвищення ефективності його господарської діяльності, в першу чергу, за рахунок зростання продуктивності праці. Підвищення продуктивності праці — це складний процес, але він є економічно необхідним для всякої системи господарства, оскільки сприяє розв'язанню багатьох економічних і соціальних проблем. Його економічна сутність полягає в зменшенні кількості затрат на виробництво одиниці продукції, або збільшенні обсягів виробництва продукції при затратах однієї і тієї ж кількості часу. Тому питання, пов'язані з продуктивністю праці та зростанням її рівня, залишаються завжди актуальними, вирішення яких є передумовою забезпечення конкурентоспроможності продукції, підвищення темпів розвитку економіки, рівня життя населення тощо.

Теоретичною та методологічною базою дослідження послужили фундаментальні концепції, представлені в працях зарубіжних і вітчизняних дослідників, таких як: В. В. Адамчук, Л. А. Богданівська, П. Е. Шлендер, Ю. П. Кокін, В. А. Швандар та інших, які зробили істотний внесок у розробку наукових основ теорії продуктивності праці на підприємствах.

Метою роботи є узагальнення теоретичних і практичних засад підвищення продуктивності праці для пошуку резервів її підвищення на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти підвищення продуктивністю праці за рахунок її резервів в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод».

Задля досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи було поставлено і вирішено такі *завдання*:

- досліджено теоретичні аспекти продуктивності праці на підприємстві;

- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»;
- здійснено аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»;
- визначено шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»;
- обґрунтовано ефективність та доцільність встановлення пристрою для ополіскування склотари на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» та доведено позитивний вплив нововведення на основні показники роботи підприємства.

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків)..

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, нормативно-правове забезпечення організації оплати праці на підприємстві, фінансова та статистична звітність підприємства, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження.

Структура. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Основний обсяг роботи – 139 сторінок, який містить 39 таблиць, 2 рисунки. Список використаних джерел складається з 85 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність і значення продуктивності праці як економічної категорії

Ефективність виробництва, підприємства, персоналу як головна та найважливіша проблема сучасної економічної теорії і господарської практики являє собою аналіз співвідношення результатів і витрат.

Продуктивність праці є одним з найважливіших показників ефективності суспільного виробництва. Використання саме цього показника дає можливість оцінити ефективність праці і окремого працівника, і колективу. Продуктивність в широкому розумінні - це розумова схильність людини до постійного пошуку можливості удосконалення того, що існує. Воно засноване на впевненості в тому, що людина може працювати сьогодні краще, ніж вчора, а завтра ще краще. Воно вимагає постійного вдосконалення економічної діяльності [4, с. 72].

Економічна сутність продуктивності праці полягає в тому, що вона виражає співвідношення між кількістю виробленої продукції та затратами робочого часу на її виготовлення. Отже, вона характеризує ефективність затрат праці у процесі суспільного виробництва.

Продуктивність в загальному розумінні можна розглядати як показник, що характеризує ефективність використання ресурсів для виготовлення продукції. На сьогоднішній день економічна теорія стверджує, що точно визначити роль і частку витрат окремих ресурсів, що використовуються на виробництво продукції просто нереально. Саме тому для визначення ефективності виробництва найчастіше застосовується показник продуктивності праці, хоча це не означає, що тільки праця є джерелом продуктивності.

На думку Л. І. Шваб, продуктивність праці як економічна категорія, характеризує рентабельність затрат праці і показує її здатність створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ [78, с. 388].

Економічна енциклопедія за редакцією С. В. Мочерного трактує продуктивність праці як ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ.

З точки зору О. А. Грішньої, автора відомого підручника з економіки праці, продуктивність праці є узагальненим показником використання робочої сили, яка характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та її витрат [22, с.203].

Метеленко Н. Г. трактує продуктивність праці як показник, що відображає ефективність праці, її результативність, і характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт або послуг і кількості праці, витраченої на виробництво цього обсягу, або витрати праці на виробництво одиниці продукції [55, с. 162].

Як стверджує Г. Т. Завіновська, продуктивність праці показує ступінь ефективності процесу праці як такої. У її розумінні головною категорією є праця. Якщо врахувати її думку, то продуктивність праці, по суті, це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Підвищення продуктивності праці відбувається за рахунок збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або за рахунок економії робочого часу, витраченого на одиницю продукції [34, с. 98].

Отже, можна стверджувати, що більшість авторів (О. А. Грішнова, Г. Т. Завіновська, В. М. Лукашевич, Є. Ф. Пеліхов та ряд інших) вважають, що продуктивність праці є джерелом та узагальнюючим показником ефективності виробництва. Вони розглядають продуктивність праці як показник, що відображає ступінь ефективності використання такого фактору виробництва, як праця. Таке визначення продуктивності праці рекомендовано і Міжнародною організацією праці [46, с. 706].

Економісти Н.Е. Шлендер і Ю.П. Кокін трактують поняття і зміст продуктивності праці трохи інакше. На їхню думку доцільно визначити два аспекти розуміння суті продуктивності праці [11, с. 15].

Так, перший аспект продуктивності праці характеризує її як ефективність трудової діяльності, тобто співвідношення вимірної тим чи іншим способом кількості продукції, виробленої системою (підприємством, фірмою, галуззю і тому подібне), і витратами ресурсів праці, що використовувалися для цього процесу, вимірними в людино-годинах, людино-днях, середньорічній чисельності.

Другий же аспект продуктивності праці окреслює суть продуктивності праці як ефективність її використання, тобто співвідношення економічного результату діяльності системи (виручка від реалізації продукції, робіт, послуг; дохід; прибуток) і витрат, пов'язаних із залученням і використанням ресурсів праці (витрат на заробітну плату, соціальні виплати, підбір і підготовку кадрів, охорону праці та ін.). Таким чином, зростання продуктивності праці є резервом збільшення доходу та прибутку, зниження собівартості і підвищення рентабельності, а також чинником збільшення маси і норми прибутку, конкурентоспроможності виробництва.

Окремі учені відмічають, що в умовах сучасної ринкової економіки продуктивність праці вже недостатньо розглядати в якості здатності робити максимальний обсяг продукції за одиницю часу [12, с. 31]. Істотно важливішою може бути здатність швидше за конкурентів виробити якіснішу або принципово нову продукцію (показниками продуктивності праці в цих умовах зможуть стати такі, як кількість нових товарів, вироблених за одиницю часу; час, що витрачається на просування нового товару на ринок).

Проводячи аналіз продуктивності праці як економічної категорії, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на виробництво тієї чи іншої продукції складається з:

- живої праці, яка затрачається в даний момент безпосередньо в процесі виробництва даної продукції;
- минулої праці, матеріалізованої в раніше виготовленій продукції, яка використовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції

(сировина, матеріали, енергія – повністю: машини, споруди, тощо – частково)
[16, с. 309].

Продуктивність праці збільшується в міру економії як живої, так і минулої (уречевленої) праці на одиницю готового продукту. Причому протягом останніх десятиліть все чіткіше виявляється загальна тенденція випередження зниження затрат живої праці. Це пов'язано з тим, що засоби праці, які втілюють витрати минулої праці, у процесі вдосконалення дають змогу все більше економити витрати живої праці робітників, зайнятих на виготовленні конкретної продукції. Отже, з розвитком науково-технічного прогресу частка минулої праці повинна безперервно зростати при одночасному зниженні витрат живої праці на одиницю продукції.

Політекономічна сутність підвищення продуктивності праці проявляється в тому, що частка живої праці зменшується, а частка упередженої праці збільшується, але збільшується так, що загальні витрати праці, які містяться в одиниці продукту, скорочуються. Зміна співвідношення між витратами живої й упередженої праці може відбуватися залежно від рівня розвитку продуктивних сил і зрілості відповідних їм виробничих відносин. Витрати живої праці зменшуються, а минулої збільшуються, але збільшуються так, що загальні витрати праці не змінюються й продуктивність праці не росте й не падає, а залишається незмінною. Витрати живої праці зменшуються, а минулої збільшуються, але збільшуються так, що загальні витрати праці збільшуються [6, с. 126]. Продуктивність праці в цьому випадку знижується, падає. Отже, для підвищення продуктивності праці необхідна економія як живої, так і упередженої, минулої праці.

У постіндустріальному, інформаційному суспільстві (друга половина XX сторіччя), коли індустріальні технології все більш замінюються інформаційними, а основним джерелом багатства суспільства є вже не праця, а інформація, підвищення продуктивності праці йде по лінії економії минулої, упередженої праці.

В індустріальному суспільстві переважає технократичний підхід, і основна увага приділяється методам максимальної продуктивності фізичної праці. В інформаційному суспільстві – етичний, гуманітарний підхід (гуманізація праці).

Набувають поширення у виробничих колективах стосунки співпраці, доброзичливості, терпимості, увага до особи кожного працівника, до прояву його інтелектуальних, творчих здібностей. Працівник проявляє ініціативу, заповзятливість в економії робочого часу, сировини, матеріалів, палива, зниженні собівартості, підвищенні якості товарів і послуг [11, с. 15].

Зростання продуктивності праці може проявлятися в наступних основних формах:

- скорочення витрат праці на одиницю продукції, що виражається в економії матеріальних і трудових ресурсів;
- зростання маси споживних вартостей, які виробляються за одиницю часу, що відображається не у витратах, а в результатах праці;
- зміна співвідношення між живою й упредметненою працею із зменшенням витрат сукупної праці;
- збільшення маси й норми доданого продукту.

У загальному розумінні підвищення продуктивності праці спрямоване на постійне вдосконалення людьми економічного діяння, пошук нових можливостей, аби працювати краще та виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці.

Збільшення продуктивності праці дає можливість збільшити реальний продукт й дохід, а тому воно є одним з найважливіших показників економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення країни означає обов'язкове підвищення рівня споживання, а значить, і рівня життя, то економічне зростання стає однією з головних цілей держав з ринковою системою господарювання [64, с. 35].

Економічно розумні межі зростання продуктивності праці диктуються умовою збільшення маси споживної вартості й підвищення якості продукції. Інакше економія робочого часу втрачає смисл. Відомі випадки, коли прагнення до безмірного зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих, призводило до зменшення обсягу і якості продукції, що випускається. У кожний певний момент часу в конкретному виробництві зростання

продуктивності праці має об'єктивну межу – техніко-організаційний рівень виробництва. За цією межею перспективи подальшого зростання продуктивності праці повинні бути пов'язані з реконструкцією, модернізацією виробництва, підвищенням якості продукції [17, с. 16].

Підвищення продуктивності праці завжди мало вирішальне значення в соціально-економічному розвитку країни. У теперішній час у зв'язку з переходом економіки України на ринкові відносини воно набуває особливо важливого значення. Підвищення темпів розвитку економіки, рівня життя народу, забезпечення конкурентоспроможності продукції в першу чергу визначаються зростанням продуктивності праці.

Таким чином, під продуктивністю праці розуміємо ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виготовленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, що витрачається на виготовлення одиниці продукції. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може або зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників. Зростання продуктивності праці є необхідною умовою прогресу і розвитку виробництва на будь-якому сучасному підприємстві.

1.2. Методи вимірювання та фактори підвищення продуктивності праці на підприємстві

Аналіз і планування показників продуктивної праці припускають знання методичних основ вимірювання його динаміки і рівня продуктивності. Таке знання базується на розумінні економічного змісту продуктивності праці, визначенні критеріїв, за допомогою яких можна оцінити зміни продуктивності в часі і в просторі. В теорії і в господарській практиці використовуються різні методи вимірювання вироблення і продуктивності праці.

Всі вони повинні задовольняти наступним вимогам:

- повністю враховувати фактичний обсяг робіт і витрати робочого часу;

- будуватися на єдиній методологічній основі обліку і вимірювання результатів продуктивності праці;
- використовувати одиницю вимірювання, яка не може спотворювати показники продуктивності праці;
- маніпулювати показниками продуктивності, які мають бути крізними, зведеними, зіставними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у використанні [25, с. 59].

Застосування того або іншого методу обумовлене, по-перше, рівнем, на якому вимірюється продуктивність праці, а по-друге – задачею, яка стоїть перед економічною службою, що робить розрахунки.

Виділяють такі методи вимірювання продуктивності праці як натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий [12, с. 30].

Визначення обсягу виробництва і вироблення на індивідуальних робочих місцях здійснюється натуральним методом (обчислення продукції в штуках, тоннах, метрах і т. д.). Метод простий, наочний і достовірний, характеризується показником середньої продуктивності праці, який отримано шляхом відношення обсягу виробництва в натуральних одиницях вимірювання (т, шт, м, кг) до середньооблікової чисельності працівників (робітників) або витрат праці (люд.-год, люд.-день). Проте його практичне застосування обмежене тим, що рідко на робочому місці, і тим більше – в бригаді або на ділянці, виробляється продукція, абсолютно однакова по трудомісткості, складності, номенклатурі. Тому частіше використовується умовно–натуральний метод, при якому один вид продукції або роботи прирівнюється до іншого (переважаючого) по відносній трудомісткості. При цьому при розрахунках обсягів продукції і вироблення повинна бути використана незмінна (нормативна) трудомісткість одиниці продукції. Застосування коефіцієнтів приведення до умовно-натуральних показників по споживчих властивостях продукції (потужність, вага, зміст корисних компонентів і т. п.) для вимірювання продуктивності праці неприйнятне, оскільки між цими фізичними і трудовими показниками немає функціонального зв'язку.

Натуральний метод не має широкого розповсюдження, оскільки підприємства і галузі випускають здебільше різноманітну і непорівнянну продукцію. Крім того, за допомогою цього методу неможливо врахувати зміну обсягів незавершеного виробництва, яке в деяких галузях в загальному обсязі продукції займає велику частину. Коли на робочих місцях, в бригадах і на ділянках виробляється велика кількість різноманітної продукції, не має сенсу перераховувати всю номенклатуру продукції до одного якогось натурального вимірника [25, с. 17].

Трудовий метод вимірювання продуктивності володіє рядом недоліків (недостатнє обґрунтування і нерівна напруженість норм, їх часті перегляди і т.д.), що не сприяє об'єктивній оцінці рівня і динаміки продуктивності праці навіть на окремих робочих місцях і в бригадах. Крім того, в більшості випадків на підприємствах розраховується лише технологічна трудомісткість, яка виражає витрати часу тільки основних робітників. До того ж норми трудовитрат часто непорівнянні у зв'язку з різним ступенем їх обґрунтованості. А на окремі види робіт або трудові функції нерідко взагалі відсутні науково обґрунтовані нормативи праці. В якості показника-вимірювача використовується нормативна трудомісткість (кількість праці в людино-годинах, необхідна за нормами для виготовлення одиниці продукції). Вказаний показник вільний від впливу ціноутворюючих чинників. При науково-обґрунтованих нормах цей метод точно характеризує динаміку продуктивності праці, тому використання цього методу потребує добре поставленого процесу нормування праці.

На рівні підприємств, їх крупних підрозділів і в галузях народного господарства, для вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці в основному застосовується вартісний метод: всі види і обсяги продукції, робіт і послуг виражаються в єдиному грошовому показнику, який визначається шляхом множення об'ємних показників на відповідні оптові ціни. Вироблення також розраховується в грошовому виразі. Складність методики вартісного методу вимірювання продуктивності праці полягає у виборі прийнятного для конкретних умов способу числення обсягів виробництва. Найбільш споживаними є показники валової, товарної і реалізованої продукції. При однакових оптових цінах валова

продукція, розрахована по заводському методу, відрізняється від товарної на величину залишків незавершеного виробництва, а реалізована від товарної – на суму залишків призначеної для реалізації, але не реалізованої продукції [25, с. 19].

Таким чином, при визначенні вироблення по обсягу валовій продукції виходить, здавалося б, найточніший результат. Проте в умовах ринкової економіки набагато більш важливе вимірювання продуктивності по реалізованій продукції, оскільки збільшення незавершеного виробництва і накопичення залишків нереалізованої продукції не мають позитивного економічного значення.

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівнювати різні види продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві, так і в економіці країни в цілому. Такий метод застосовується на всіх етапах планування і обліку на усіх рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані по валовій і товарній продукції, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають, перш за все, у тому, що показник вироблення в більшій мірі визначається витратами минулої (упредметненого) праці, ніж витратами живої праці. На величину продуктивності і її динаміку величезний вплив має зміна асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміна обсягу кооперованих поставок на підприємство, обсяги незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на готову продукцію. При численні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок через те, що вартість продукції підприємства-постачальника впливає на продуктивність підприємства-споживача. Спотворення показника вироблення, виникаюче у разі зміни асортименту продукції, відбувається при збільшенні або зменшенні частки продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю [76, с. 55].

Для усунення спотворюючого впливу змін матеріаломісткості на показники обсягів виробництва і вироблення застосовуються додаткові методи вимірювання: по умовно-чистій, чистій, нормативно чистій продукції і за нормативною вартістю обробки. Використання цих методів повністю або частково усуває спотворюючий

вплив змін матеріаломісткості, але кожний з них має той або інший недолік, і по суті жоден повністю не відповідає вимогам ринкової економіки.

Обсяг умовно-чистої продукції визначається шляхом віднімання з вартості валової продукції прямих матеріальних витрат (на сировину, комплектуючі вироби, енергію, паливо і т.п.). Залишаються заробітна плата з нарахуваннями, амортизація основних фондів і прибуток. Вплив змін матеріальних витрат усувається, але зростає питома вага прибутку і амортизаційних відрахувань, їх зміни можуть спотворити показники вироблення і продуктивності праці [19].

Чиста продукція розраховується шляхом виключення з вартості валової продукції всіх матеріальних витрат, включаючи амортизацію. При розрахунку обсягів і продуктивності праці спотворюючий вплив витрат минулої праці повністю усувається, але істотно зростає питома вага прибутку і в умовах різно-прибутковості різних видів продукції саме прибуток виконує головну роль в спотворенні показників обсягів чистої продукції і продуктивності праці, які обчислюються на її основі. У більшості зарубіжних країн істотних відмінностей в рівні прибутків немає, тому багато західних економістів вважають метод чистої продукції цілком прийнятним для визначення обсягів виробництва і продуктивності праці [19].

Нормативно-чиста продукція (НЧП), на відміну від чистої, включає норматив заробітної плати з нарахуваннями і середньо-галузевий прибуток. За рахунок цього усувається вплив різно-прибутковості різних видів продукції. Нормативно-чиста продукція – показник обсягу вироблення, який визначається відповідно до зіставимих (стабільних) нормативів, які відображають суспільно необхідні витрати живої праці на виробництво одиниці продукції. Економічним змістом поняття нормативно чистої продукції, як і чистої продукції, є внонь створена вартість. Норматив чистої продукції є частиною оптової ціни виробу, включаючи заробітну плату, відрахування на соціальне страхування і прибуток. Нормативи є, як правило, галузевими і визначаються на основі планових і нормативних даних, використовуваних при формуванні оптових цін. Норматив чистої продукції на конкретний виріб встановлюється підсумовуванням основної і додаткової заробітної плати виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вона

береться з проектованої або планової калькуляції собівартості виробу), заробітної плати з відрахуваннями на соціальне страхування промислово-виробничого персоналу по обслуговуванню і управлінню виробництвом, визначуваної розрахунковим шляхом, і нормативного прибутку. Нормативний прибуток розраховується по нормативах рентабельності, затвердженим за преїскурантами (групам) продукції по відношенню до власних витрат підприємств, тобто до собівартості, за вирахуванням прямих матеріальних витрат (вартості використаних сировини, матеріалів, палива, енергії, купувальних комплектуючих виробів і напівфабрикатів) [19].

В практиці застосування цього методу виникли певні труднощі і недоліки. Поперше, з'явилася необхідність створити цілу систему нормативів заробітної плати на всі види продукції, паралельну системі оптових цін. У масовому виробництві це не склало особливих труднощів, але в штучному і дрібносерійному з часто змінною номенклатурою продукції викликало серйозні утруднення. По-друге, при розробці нормативів заробітної плати, які складають основу НЧП, виявилася тенденція до завищення даних нормативів, що привело до відносного збільшення трудомісткості, а значить – до уповільнення темпів зростання продуктивності праці. По-третє, показник НЧП слабо пов'язаний з кінцевими фінансовими результатами роботи підприємств: можна одержати хороші «нормативно-чисті» показники обсягів випуску продукції і продуктивності праці, але не мати прибутку, наприклад, за рахунок перевитрати матеріальних ресурсів. Вже з однієї цієї причини використання показника НЧП як основного методу при оцінці діяльності підприємств в умовах ринкової економіки представляється недоцільним. Він знайде широке застосування тільки в цілях аналізу [46, с. 81].

Метод нормативної вартості обробки застосовується для визначення обсягів виробництва і продуктивності праці в легкій промисловості. У нормативи вартості обробки включаються: заробітна плата виробничих робітників з нарахуваннями; норматив цехових витрат; норматив загальнозаводських витрат. Виробничі матеріальні витрати в НВО не входять. Не знаходить в ній віддзеркалення і прибуток. В умовах ринкової економіки метод НВО слід віднести, як і метод

нормативної чистої продукції, до аналітичних, але не до основних методів вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці [20, с. 153].

Сутність методу в тому, що для оцінки обсягу продукції приймається не оптова ціна, а тільки та її частина, що умовно характеризує витрати живої праці на випуск одиниці продукції, а саме: заробітна плата основних виробничих робітників з нарахуваннями; цехові витрати; загальнозаводські витрати. Недоліками методу є те що розрахований показник не враховує додаткового продукту, тобто прибутку, який створюється живою працею; він не завжди відбиває дійсну зміну продуктивності праці через невідповідність фактичної трудомісткості продукції і фактичної собівартості нормативна вартість обробки, як правило, збільшує темп зростання продуктивності в порівнянні з показником валової продукції. Отож, у нормативній вартості обробки частка уречевленої праці значно менша, ніж у валовій продукції, вона більш точно визначає витрати, що залежать від діяльності підприємства, і не підвладна факторам, що спотворюють величину валової продукції [71, с. 92].

Таким чином, відмінність і різноманіття методів вимірювання обсягів виробництва і продуктивності праці роблять легко здійсненним вирішення будь-якої практичної задачі, яка може стати предметом уваги економічної служби підприємства.

В сучасних умовах посиленої боротьби за споживача на ринках товару, послуг і праці, вагоме місце належить підвищенню продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється, перш за все, у збільшенні маси продукції, яка виготовляється за одиницю часу при незмінній її якості або підвищенні якості і рентабельності за незмінної її маси, що виготовлена за одиницю часу; зменшення затрат праці на одиницю продукції тощо [33, с. 99].

На різних ступенях розвитку суспільства темпи зростання продуктивності праці неоднакові. Спочатку провідну роль відігравали природні фактори. Пізніше все більшої ролі набуває ступінь майстерності робітника, вміння ефективно використовувати свій професійний досвід та трудові навички. Промислова революція піднесла роль знаряддя праці, технології, загальних та професійних знань. Поступово все більше значення набуває не тільки характер і розмір засобів

виробництва, але й ефективність їх застосування, наукова організація праці. Тепер уже від цих факторів залежить продуктивність праці. Науково-технічна революція підвищує роль інформації і науки, їх застосування у виробництві.

Підвищення продуктивності праці - це об'єктивний економічний закон розвитку людського суспільства, який характеризує економію сукупної праці.

Продуктивність праці - показник динамічний, що постійно змінюється під впливом безлічі факторів. Фактори являють собою певну рушійну силу, суттєві причини для змін, обставини, що впливають на певний процес або явище, яке змінює рівень і динаміку продуктивності праці і не тільки. Дію факторів, їх виявлення і реалізацію необхідно розглядати паралельно з природними і соціальними, економічними умовами, у яких відбувається процес праці. Вони або підсилюють дію того чи іншого фактора (якщо вони сприятливі), або послабляють його. Наприклад, природно-кліматичні умови істотно впливають на результати праці і її продуктивність у сільському господарстві: природні ресурси, ґрунт, кліматичні особливості.

Сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку певного показника називають фактором зміни.

Фактори зростання продуктивності праці — це система рушійних сил і причин, що можуть збільшити продуктивність праці. Оскільки підвищення продуктивності праці має надзвичайно велике значення для кожного підприємства окремо і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання на підприємстві стає важливим завданням економічної теорії і практики сьогодення [77, с. 54].

Існує 2 групи факторів підвищення продуктивності праці за рівнем керованості:

- ті, які знаходяться під керуванням господарюючого суб'єкта (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);
- ті, що знаходяться поза сферою керування господарюючого суб'єкта (політичне становище в країні і в світі, рівень розвитку ринкових відносин,

конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість економічно активного населення країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо) [9, с. 208].

Праця є взаємопов'язаним процесом робочої сили із засобами виробництва, тож фактори підвищення продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:

1. соціально-економічні, що визначають якість робочої сили, яка використовується;
2. матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;
3. організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва [9, с. 142].

До групи соціально-економічних факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють підвищення якості робочої сили. До таких характеристик працівників відносяться рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). Сюди також відносяться характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

Значення дії даних факторів обумовлене тим, що і розвиток науково-технічного прогресу, і удосконалювання матеріальної основи виробництва - техніки, технології, і здійснення різноманітних і нерідко досить складних організаційних заходів - відбуваються не само по собі, під впливом якихось сил природи, а винятково, в результаті активної трудової діяльності людей - учасників суспільного виробництва. Рушійною силою в цій трудовій діяльності є інтерес до досягнення визначеного результату, що у свою чергу дозволяє задовольняти необхідні матеріальні і духовні потреби людей - учасників виробництва. Крім прагнення до визначеного результату трудової діяльності, всі учасники виробничої чи іншої

діяльності повинні володіти (кожен на своєму рівні) достатньою дієздатністю, необхідними особистими якостями, а також здоров'ям.

Матеріально-технічні фактори зростання продуктивності праці охоплюють всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва. Головними напрямками науково-технічного прогресу у виробництві є: механізація виробництва з переходом до автоматизації, збільшення одиничних потужностей машин і устаткування з підвищенням енергооснащеності праці; електрифікація виробництва; хімізація виробництва в ряді галузей промисловості і сільському господарстві; створення принципово нових технологій, що забезпечують інтенсифікацію виробництва і різке скорочення витрат живої праці; зниження матеріаломісткості продукції й економія матеріальних ресурсів; поглиблення спеціалізації машин і їх устаткування, т. ін. Важливе значення має освоєння нових могутніх джерел енергії - атомної, внутрішньоядерної, геотермальної, космічної.

Організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці означають певні прогресивні зміни в організації праці, виробництві та управлінні. До них належать: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращення умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

Особливе місце серед організаційних факторів займає організація праці. Вона тісно зв'язана з організацією виробництва і включає наступні напрямки: раціональний поділ і кооперацію праці між різними категоріями, групами працюючих і між окремими виконавцями; організацію й обслуговування робочих місць; поліпшення санітарногігієнічних умов праці з доведенням їх до комфортних, усунення всякого роду виробничих небезпек; підготовку, перепідготовку і

підвищення кваліфікації кадрів; вивчення і системне поширення передових прийомів і методів праці; організацію раціональних, науково обґрунтованих режимів праці і відпочинку; зміцнення трудової і виробничої дисципліни [28, с. 132].

Велике значення в сучасних умовах мають розвиток бригадної й інших організаційних форм колективної праці, упровадження підрядних, орендних форм організації і стимулювання праці, розвиток багатOVERSTATного і багатоагрегатного обслуговування в умовах автоматизованого і напівавтоматизованого виробництва. Усі ці напрямки зводяться в систему наукової організації праці. Організація управління виробництвом також включає ряд важливих напрямків. На рівні керування господарством країни в її задачі входить створення галузевих і територіальних органів керування підприємствами, забезпечення їхньої ефективної взаємодії, координація роботи підприємств як усередині країни, так і з зарубіжжям. На підприємствах задачами організації керування є створення економічної і діючої управлінської структури, укомплектування всіх підрозділів компетентними керівниками і фахівцями, їхнє правильне розміщення і використання; в економічній області - організація внутрішньогосподарського госпрозрахунку, оренди, акціонування підприємств, ефективного стимулювання праці, а також контроль за виробництвом, реалізацією продукції і всіх економічних показників [34, с.100].

Фактори зростання продуктивності праці за сферою виникнення і дії діляться на:

- внутрішньовиробничі — ті, що виникають і діють безпосередньо на рівні підприємства чи організації;
- галузеві і міжгалузеві, що пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства;
- регіональні — це фактори підвищення продуктивності праці, характерні для даного регіону (наприклад, створення вільної економічної зони);

- загальнодержавні — це такі фактори, які спричиняють підвищення продуктивності праці в усій країні (наприклад, зміцнення здоров'я і підвищення освітнього рівня населення, раціональне використання трудового потенціалу тощо) [55, с. 96].

Підвищення продуктивності праці в будь-якій системі може відбуватися різними шляхами під впливом різних факторів. Вона може підвищуватися, якщо спостерігається одна з наступних ситуацій:

- Обсяг продукції зростає, а витрати знижуються;
- Обсяг продукції зростає швидше, ніж витрати;
- Обсяг продукції залишається без зміни, у той час як витрати знижуються (наприклад, в результаті реалізації програм по скороченню витрат);
- Обсяг продукції зростає при незмінних витратах;
- Обсяг продукції знижується більш повільними темпами, ніж витрати.

Зростання продуктивності праці не може бути безмежним. Економічно розумні межі зростання продуктивності праці диктуються умовою збільшення маси споживчої вартості та підвищення якості продукції. Прагнення до незмірного зростання продуктивності праці за рахунок скорочення чисельності працюючих може призвести до зниження обсягу та якості продукції, що випускається.

Лише ефективний розвиток економіки, розв'язання всього комплексу пов'язаних із цим проблем дозволить досягти оптимально рівня дії економічних, забезпечить підвищення рівня продуктивності праці законів, забезпечить підвищення рівня продуктивності праці.

Таким чином, існують такі методи вимірювання продуктивності праці як натуральний, умовно-натуральний, вартісний і трудовий. Усі вони мають свої особливості та можуть використовуватися підприємствами незалежно від форм власності.

1.3. Виявлення і реалізація резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві

Обмеженість ресурсів на промисловому підприємстві диктує необхідність пошуку додаткових джерел для розширення частки організацій на ринку й задоволення зростаючих потреб у товарах. Виявлення резервів і їх залучення у використання на етапі пожвавлення й економічного росту є додатковим джерелом в умовах обмеженості ресурсів.

Ціль пошуку резервів – збільшення обсягу випуску й реалізації продукції, досягнення рівня рентабельності, необхідного для збереження конкурентних позицій підприємства і підвищення вартості всього бізнесу.

Пошук і оцінка резервів продуктивності праці припускає кількісну зміну можливого збільшення випуску в результаті:

- а) підвищення ефективності використання ресурсів;
- б) оптимальної комбінації ресурсів й зниження витрат (собівартості продукції) на виготовлення товарів / надання послуг;
- в) збільшення частки організації на ринку.

Особливо актуальним завдання пошуку резервів стає на етапі пожвавлення й економічного росту виробничого підприємства, коли виникає необхідність визначення резервів розвитку як екстенсивного, так і інтенсивного.

Економічна сутність резервів і їх об'єктивний характер можуть бути правильно розкриті на основі загального закону економії часу, згідно якого економія часу виражається в скороченні витрат живої й упредметненої праці, тобто в більш раціональному використанні матеріальних і трудових ресурсів [56, с. 113].

Під резервами зростання продуктивності праці трактуються такі можливості її зростання, які вже виявлені на підприємстві, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу, отож, вони існують постійно. Кількісно їх можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання

продуктивності праці являє собою процес перетворення можливого у реальне, який підлягає управлінню та різнобічному використанню у окремих сферах економіки.

Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливого для використання в певний момент часу, то резерви підвищення продуктивності праці класифікують аналогічно факторам, що за змістом поділяються на три групи: соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили; матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва; організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Що стосується показників продуктивності праці, то, як свідчить аналіз робіт [2; 3; 4; 16; 81], найбільш об'єктивно характеризує її показник виробітку в натуральному вираженні – у штуках, кілограмах, метрах і таке інше. Трудовий метод визначення виробітку ґрунтується на обчисленні нормо-години. Цей метод застосовується переважно на окремих робочих місцях, дільницях і цехах при випуску різномірної продукції, але він вимагає обґрунтованості використовуваних норм [2]. Та найбільшого поширення в сучасних умовах набув вартісної метод визначення виробітку [16].

Правильний вибір методу вимірювання продуктивності, оцінювання факторів, що підвищують або знижують її зростання, є головними визначальними умовами рівня показника продуктивності праці. Особливе значення для його позитивної динаміки на підприємстві мають внутрішні регульовані фактори і невикористані можливості скорочення витрат праці. Для організації управлінського впливу на виявлення та використання резервів продуктивності праці можна запропонувати таку послідовність дій (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Послідовність планування та моніторингу використання резервів продуктивності праці

Джерело : [3].

Оскільки управління продуктивністю праці – це складне комплексне завдання, важливе для промислових підприємств, то його реалізація залежить від координації роботи економістів і менеджерів. Тому при розробленні планів або програм управління продуктивністю, в них необхідно зазначати види резервів, конкретні терміни та способи їх використання, планувати основні витрати та очікуваний результат від їх впровадження. Після визначення переліку факторів підвищення продуктивності праці управлінці повинні обрати відповідні методи для покращення існуючої ситуації [44, с. 39].

У світовій практиці використовують багато ефективних методів підвищення продуктивності праці. Серед них необхідно виділити такі: проектування витрат, розвиток та впровадження нових технологій, управління якістю, програми стимулювання вдосконалення обладнання, сучасне управління трудовими ресурсами, робототехніка, автоматизація роботи, спрощення документообігу, розроблення та перегляд посадових обов'язків тощо [57, с. 112].

Процес підвищення продуктивності праці в найбільш загальному вигляді являє собою посилення значення кількісних і якісних факторів економічного

зростання, отримання кінцевих господарських результатів переважно шляхом підвищення конкурентоспроможності робочої сили, раціонального використання матеріальних ресурсів, збільшення віддачі основних виробничих фондів, підвищення якості і конкурентоспроможності продукції.

Питання виявлення резервів підвищення продуктивності праці досить широко досліджені в працях таких зарубіжних вчених-економістів: А. Є. Аврутіна, Ю. Д. Борисова, В. М. Зарубіна, Я. М. Купермана, К. Маркса, А. Сміта, А. А. Френкеля та ін., а також у працях вітчизняних науковців, а саме: Н. М. Бондар, І. В. Голодець, Є. Й. Заблоцького, Б. М. Литвина, Б. А. Писаренко, І. А. Попова, А. Ревенко, Н. Г. Чумаченка, С. І. Шкарабана, П. І. Юхименко та ін.

Резерви зростання продуктивності праці діляться на дві великі групи: резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили) і резерви ефективнішого використання основних і оборотних фондів [56, с. 118]. До першої групи відносяться всі резерви, пов'язані з питаннями організації, умов праці, підвищення дієздатності працюючих, структури і розстановки кадрів, створення організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників в результатах праці. Друга група включає резерви кращого використання основних виробничих фондів (машин, механізмів, апаратури і ін.) як по потужності, так і за часом, а також резерви економнішого і повнішого використання сировини, матеріалів, комплектуючих виробів, палива, енергії і інших оборотних фондів. По ознаках можливостей їх використання резерви ділять на резерви запасу і резерви втрат. Наприклад, неповне використання устаткування по потужності або по змінності роботи, вивчені, але ще не упроваджені передові методи праці (резерви запасу; втрати робочого часу, брак, перевитрата палива) відносяться до резервів втрат.

До поняття резервів включаються також виробничі втрати робочого часу – це внутрішньо-змінні і цілоденні простої, прогули і всі не передбачені планом нез'явлення на роботу; непродуктивні витрати праці – зайві витрати праці (в порівнянні з плановими), які відбуваються унаслідок нераціонального використання знарядь і предметів праці, порушень встановленого технологічного процесу [63, с.

95]. За часом використання резерви діляться на поточні і перспективні. Перші можуть бути реалізовані без істотних змін технологічного процесу і без додаткових капіталовкладень; другі вимагають перебудови виробництва, установки досконалішого устаткування, капітальних витрат і значного часу на підготовчі роботи.

По місцю виявлення і використання резерви підрозділяються на народногосподарські, галузеві і внутрішньовиробничі [21, с. 17].

Народногосподарські включають, перш за все, багатші природні ресурси, їх комплексне використання і т.п. До галузевих відносяться резерви, використання яких підвищує продуктивність праці працівників галузі в цілому (спеціалізація підприємств, концентрація і комбінування виробництва, вдосконалення техніки і технології і т. п.). Внутрішньовиробничі резерви зростання продуктивності праці мають найважливіше значення, оскільки всі їх види виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємствах.

Окрім розподілу на поточні і перспективні, вони розділяються на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання сукупного робочого часу;
- резерви вдосконалення структури кадрів промислово-виробничого персоналу.

Співвідносячи ту чи іншу групу внутрішньоорганізаційні резервів зростання продуктивності праці з факторами її зміни, можна виділити:

- резерви, які утворюються в результаті недостатньо ефективного використання матеріально-технічної бази виробництва (матеріально-технічних факторів);
- резерви, що виникають в результаті нераціонального з'єднання матеріально-технічних і особистісних факторів виробництва (організаційних чинників);
- резерви, пов'язані з недовикористанням можливостей особистісних факторів (соціально-економічних чинників).

Резерви зниження трудомісткості пов'язані, перш за все, з матеріально-технічними факторами продуктивності праці. Однак існують і резерви, зумовлені організаційними факторами. Так, наприклад, перехід від індивідуальної до бригадної форми роботи може скоротити трудовитрати за рахунок паралельного

виконання тих чи інших елементів підготовчо-заклучних робіт або функцій обслуговування робочого місця, взаємних підмін під час перерв на відпочинок, а вдосконалення документообігу, використання накопичувальних, багатофункціональних документів може знизити трудомісткість управління і т.п.

Трудомісткість продукції характеризує витрати праці на її виготовлення і вимірюється в одиницях так званого об'ємного робочого часу. Так, якщо якась конструкція збирається за 3 години, то це - показник календарного часу її виготовлення (тривалість виробничого циклу).

Показник нормованої трудомісткості (трудовитрати, які визначаються на основі норм праці) вимірюється в нормо-годинах (нормоднях); фактична трудомісткість (фактичні трудовитрати на виготовлення продукції, виконання робіт, послуг) - в людино-годин (людино-днях). Планова трудомісткість також розраховується в людино-годинах і відрізняється від нормованої на величину очікуваного зниження трудовитрат в результаті запланованих організаційно-технічних заходів. Виділяють також трудомісткість освоєння (підвищені трудовитрати, що встановлюються на період освоєння виробництва, - впровадження нових технологій, обладнання, пристосувань, продукції, робіт, послуг) і проектну трудомісткість, на яку передбачається вийти в умовах повністю освоєного виробництва. Трудомісткість може розраховуватися на всю виробничу програму (показник загальної трудомісткості), а також на одиницю або гривню (тисячу грн.) продукції (показник питомої трудомісткості, більш порівнянний при аналізі її динаміки) [11, с. 89].

Види трудомісткості розрізняють в залежності від того, трудовитрати яких функціональних груп (категорій) працівників враховуються.

Трудовитрати основних робочих, зайнятих безпосередньо виготовленням продукції, становлять технологічну трудомісткість ($Tr_{\text{техн}}$). Трудомісткість обслуговування ($Tr_{\text{обсл}}$) - це витрати праці робітників, які забезпечують та обслуговують виробництво в основних і допоміжних цехах. У сумі витрати праці всіх робітників утворюють виробничу трудомісткість ($Tr_{\text{вироб}}$):

$$T_{p_{\text{вироб}}} = T_{p_{\text{техн}}} + T_{p_{\text{обсл}}} \quad (1.1)$$

Витрати праці керівників, фахівців і службовців становлять трудомісткість управління ($T_{p_{\text{упр}}}$). Всі три елементи разом утворюють повну трудомісткість ($T_{p_{\text{повн}}}$):

$$T_{p_{\text{повн}}} = T_{p_{\text{вироб}}} + T_{p_{\text{упр}}} \quad (1.2)$$

Можливості зниження трудомісткості доцільно оцінювати як за її видами, так і по підрозділах і видам продукції (робіт, послуг).

Вплив зниження трудомісткості на продуктивність праці можна оцінити, використовуючи формулу (1.3):

$$\Delta P_T = \frac{\Delta T_p \times 100\%}{100\% - \Delta T_p} \quad (1.3)$$

де ΔP_T - приріст продуктивності праці, %; ΔT_p - зниження трудомісткості, %.

Зниження трудомісткості можна уявити також показником умовного вивільнення працівників (умовної економії чисельності), що відображають зниження трудовитрат, виражене не в людино-годинах або людино-днях, а в людино-роках, інакше кажучи, - в середньорічних працівників [29, с. 21].

Якщо пригадати, що вироблення продукції прямо пропорційне кількості часу, витраченій на її виробництво, і обернено пропорційна її трудомісткості, то стає абсолютно очевидно:

- збільшення ступеня використання фонду робочого часу – це екстенсивний шлях зростання продуктивності праці;
- зниження трудомісткості є інтенсивним шляхом, оскільки зменшення витрат праці на виготовлення продукції є результатом упровадження нової техніки, вдосконалення технології і організації виробництва, інтенсифікації виробничих процесів.

Резерви ефективного використання робочого часу пов'язані, перш за все, з організаційними факторами підвищення продуктивності праці. Їх можна виявляти і реалізовувати по наступних основних групах.

Резерви ефективного використання цілоденного фонду робочого часу пов'язані зі скороченням прямих цілоденних втрат: невиходів у зв'язку з захворюваністю і травматизмом, цілоденних простоїв, прогулів. Якщо є можливість поліпшення шкідливих умов праці, до таких резервів можна віднести скорочення додаткових відпусток, що надаються зайнятим на шкідливих виробництвах. Джерелом інформації тут можуть бути дані табельного обліку, форм федерального статистичного спостереження з праці 1Т (умови праці) і 7 (травматизм), аналіз балансу робочого часу одного середньооблікового працівника.

Резерви ефективного використання внутрішнього фонду робочого часу - це скорочення прямих внутрішньозмінних простоїв з організаційно-технічних причин або з вини працівників. При можливості поліпшення шкідливих умов праці до цієї групи резервів можна віднести зменшення чисельності зайнятих в таких умовах працівників, для яких встановлюється скорочена тривалість зміни. Відомості про ці втрати можуть бути отримані за даними "простійними листів", журналів реєстрації внутрішньозмінних простоїв, зведень масових фотографій робочого часу, форми 1Т-умови праці. Крім того, оскільки за час простоїв з вини роботодавця встановлена доплата, виходячи із середнього заробітку можлива приблизна оцінка цього резерву шляхом ділення суми доплат за час простою на середньогодинну заробітну плату. Аналогічно, час простою з причин, не залежних від працівника та роботодавця, можна приблизно оцінити, розділивши відповідну суму доплат на розмір середнього тарифного заробітку. Слід зазначити, що, оцінюючи наявні резерви зростання продуктивності, орієнтуватися на повну ліквідацію внутрішніх втрат робочого часу недоцільно, так як простой тривалістю менше півгодини, як правило, не фіксуються [73, с. 119].

Резерви скорочення прихованих втрат робочого часу - скорочення витрат часу на виготовлення і виправлення браку; зниження додаткових трудовитрат, пов'язаних з відхиленням від нормальних технологічних умов; заходи щодо усунення

надлишкової плинності кадрів, що обумовлює відносне зниження продуктивності звільняються в період перед звільненням і новоприйнятих працівників у період адаптації, і т.п. В цілому під прихованими втратами робочого часу мають на увазі ситуацію, коли простої відсутні, але витрати робочого часу не супроводжуються збільшенням випуску придатної продукції. Оцінка цієї групи резервів найбільш скрутна.

Зокрема, витрати часу на виготовлення і виправлення браку можна приблизно оцінити, розділивши вартість бракованої продукції на середньогодинну вироблення.

Додаткові трудовитрати, пов'язані з відхиленням від нормальних технологічних умов (наприклад, поставка сировини зниженої якості, заготовок більшого діаметру, ніж передбачено при розрахунку норм часу на обробку, і т.п.), приймаються як необхідні і оплачуються на основі доплатних листів. Відповідно їх можна приблизно оцінити, розділивши суму доплат на середньогодинну заробітну плату.

Відволікання працівників на виконання невластивих функцій можна знову-таки приблизно оцінити на основі зведень масових фотографій робочого часу.

Що стосується прихованих втрат часу від надлишкової плинності кадрів, то можлива приблизна їх оцінка на основі даних кадрової служби про повну загальну середню часу, необхідному для закриття вакансій (час "простою" вакансії), і експертних оцінок зниження продуктивності працівників що звільняються і новоприйнятих на їх місце працівників [1, с. 90].

Ще один резерв вдосконалення структури кадрів - забезпечення відповідності кваліфікації працівників і складності виконуваних робіт шляхом організації навчання персоналу додатковим знанням і навичкам по їх професії (спеціальності). Результатом буде зниження прямих і прихованих втрат робочого часу, включаючи частку браку продукції. Крім того, підвищення кваліфікації працівників до необхідного рівня веде до підвищення відсотка виконання норм. Вплив цього на продуктивність праці можна визначити за формулою 1.4:

$$\Delta\P_T = \left(\frac{B_{H1}}{B_{H0}} - 1 \right) - d_{об} \times 100\% \quad (1.4)$$

де i ВН₁ і ВН₀ - виконання норми навчалися працівниками відповідно до i після підвищення кваліфікації,%; $d_{об}$ - частка в загальній чисельності працівників, які підвищили кваліфікацію.

Інтенсивний характер має і резерв зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення структури кадрів підприємства і, зокрема, за рахунок збільшення питомої ваги основних виробничих робітників в загальній чисельності персоналу.

Виявлення наявних резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці (на окремих ділянках виробництва або по видах робіт) в поточному і попередньому періодах. Основою методики аналізу є порівняння аналізованих показників з плановими. При цьому повинні бути перевірена обґрунтованість планових завдань, в яких могли бути не враховані повністю всі особливості, умови виробництва в планованому періоді, його резерви. Необхідно звертати увагу також на різні уточнення плану, що вносяться протягом року, які приводять до значних змін інших показників – продуктивності праці, чисельності працівників, фонду оплати праці.

Головним джерелом зростання продуктивної сили праці є резерви зниження трудомісткості продукції. Тому аналізу трудомісткості найважливіших видів продукції або основних видів робіт повинно бути надано найсерйознішу увагу. Трудомісткість продукції визначається кількістю праці, необхідної для виготовлення наміченої планом продукції, або фактично витраченої на її виробництво. Вона обчислюється шляхом підсумовування витрат праці по всіх операціях при виготовленні кожного виробу, а потім – по всім виробам. Трудомісткість вимірюється або в нормо-годинах (нормо-днях) роботи, або у фактичних годинах (днях), витрачених на виробництво продукції. У першому випадку буде нормативна трудомісткість, в другому – фактична. Різниця між ними визначається ступенем виконання норм [58, с. 75].

Резерви зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання робочого часу і вдосконалення структури кадрів тісно зв'язані між собою і криються, перш за все, в ліквідації втрат через нераціональне використання

робочого часу і недосконалість адміністративно-управлінського апарату. По суті, вони різко відрізняються від резервів зниження трудомісткості і мають місце тільки при поганій організації праці, виробництва і управління, слабкій дисципліні праці, недостатній його охороні і т.п. Ці резерви вичерпаються з ліквідацією вказаних недоліків, тоді як резерви зниження трудомісткості практично безмежні.

Фонд сукупного робочого часу на підприємстві витрачається: безпосередньо на виробництво продукції (на цьому зайняті основні виробничі робітники); на обслуговування і забезпечення основного виробництва допоміжним складом робітників; на організацію і управління виробничим процесом фахівцями і керівниками. Чим вище питома вага основних робітників в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, тим більше буде вироблено продукції, тим вище, за інших рівних умов, буде загальна продуктивність праці.

Таким чином, поліпшення використання сукупного робочого часу досягається двома шляхами [36, с. 361]:

- 1) ліквідацією втрат робочого часу;
- 2) поліпшенням структури кадрів, тобто підвищенням питомої ваги основних робітників в загальній чисельності працюючих.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно ретельно аналізувати фактичний баланс робочого часу, порівнювати його з плановим, виявляти втрати робочого часу за допомогою фотографій і само-фотографій робочого дня, встановлювати їх причини і розробляти заходи щодо їх зменшення або повної ліквідації. У статистичній звітності є дані про використання сукупного фонду робочого часу. Але для аналізу і виявлення резервів зростання продуктивності праці цих даних недостатньо. Треба зіставляти фактичний і плановий баланси робочого часу в середньому на одного робітника. На основі такого зіставлення можна встановити, які існують можливості поліпшення використання робочого часу, по яких статтях балансу є відхилення фактичного використання від планового, і намітити шляхи детального, поглибленого дослідження причин цих відхилень [32].

Найбільшу питому вагу у втратах робочого часу займають нез'явлення у зв'язку з хворобами. Для виявлення причин захворювань і розробки заходів щодо їх скорочення визначаються їх розміри і динаміка по основних видах: простудні захворювання, хронічні хвороби, виробничий травматизм і ін.

Збільшення фонду робочого часу при скороченні нез'явлень по хворобі забезпечує прямо пропорційне підвищення продуктивності праці і відповідну економію робочої сили. При вивченні невиходів на роботу з дозволу адміністрації встановлюються їх фактичні розміри і причини, а також обґрунтованість надання і порядок оформлення дозволів. Те ж виконується і при аналізі втрат у зв'язку з прогулами і іншими порушеннями трудової дисципліни. При аналізі використання робочого часу необхідно порівнювати динаміку годинного, денного і річного вироблення робітників. Якщо індекс денного вироблення менше індексу годинного, то це свідчить про збільшення внутрішньо-змінних втрат робочого часу. Перевищення індексу річного над індексом денного вироблення свідчить про зростання числа явочних днів в році, і навпаки. Порівняння динаміки показників годинного, денного і річного вироблення дозволяє зробити висновок про зміни у використанні робочого часу за звітний період. Але цим методом можна одержати тільки відносні показники поліпшення або погіршення використання робочого часу в порівнянні з базисним періодом [26, с. 43].

Для виявлення ж резервів зростання продуктивності праці за рахунок кращого використання фонду робочого часу необхідно знати абсолютні розміри втрат робочого часу. Розмір внутрішньо-змінних втрат робочого часу слід визначати шляхом проведення фотографій робочого дня, а також на основі вивчення облікових матеріалів про простої, доплатних листків за додаткову роботу при відступі від нормальних умов технологічного процесу, при переробці бракованої продукції і т.п. Продуктивність праці зростає прямо-пропорційно збільшенню фонду робочого часу в середньому на одного робітника.

Аналізуючи резерви у відносних або абсолютних одиницях визначається ефективність заходів щодо їх використання. За оцінками економістів, у середньому близько 30 % приросту валового національного продукту і більше 20 % приросту

продуктивності праці забезпечується за рахунок підвищення професійно-кваліфікаційного рівня робітників. При цьому необхідно зазначити, що рівень кваліфікації робітників і відповідно професійно-кваліфікаційної структури робочої сили великою мірою залежить від рівня загальноосвітньої підготовки [25, с. 71].

Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на окремих підприємствах розробляються і застосовуються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їх реалізації, плануються кошти, що будуть виділені на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці. Враховуючи особливу важливість підвищення продуктивності праці для підприємства, пропонується впровадити програму управління продуктивністю праці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Програма управління продуктивністю праці	
1	вимірювання і оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві
2	пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки
3	розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці
4	розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності
5	контроль за реалізацією заходів, їх регулювання
6	вимірювання і оцінка реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці підприємства

Джерело: складено автором на основі даних [25, с.60].

Управління продуктивністю праці на підприємстві є частиною сукупного менеджменту, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і моніторинг. Ця щоденна робота ґрунтується на детальному аналізі усіх факторів впливу, корисного ефекту від трудової діяльності та витрат на цю діяльність. Вимірювання та оцінка реального рівня продуктивності на підприємстві

в цілому і за окремими видами праці зокрема є першим етапом програми. Від правильності і точності його здійснення залежить успішність наступних етапів і всієї програми. Наголовнішим на цьому етапі є забезпечення достовірності і порівняльності показників з попередніми. Щоб визначити продуктивність праці, потрібно порівняти кількість виробленої продукції, робіт із витратами на їх виготовлення. Це лише на перший погляд здається просто. На практиці більшість підприємств виготовляє велику кількість різноманітної продукції, яку досить важко порівнювати. Універсальні вартісні показники кількості продукції залежать від інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно обрахувати затрати праці на виготовлення конкретного виду продукції, робіт, послуг, оскільки кожен працівник прямо чи непрямо займається випуском кількох видів продукції та розподілити між ними витрати праці просто лише для тих робітників-відрядників, які задіяні в процесі основного виробництва [54, с. 152].

Виявлення і аналіз резервів підвищення продуктивності базується на порівнянні інформації, що отримана в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві загалом і за окремими видами праці. Для виявлення резервів підвищення продуктивності праці слід запрошувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, які розуміються на цьому, та бачать перспективу. Необхідно зазначити, що значні резерви зростання продуктивності праці приховані не тільки в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Підготовляючи майбутній план використання резервів підвищення і продуктивності праці, слід перевірити узгодження цілей та завдань програми. У плані обов'язково мають бути зазначені конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням на цьому етапі також є визначення критеріїв ефективності програми, розрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження запропонованих заходів.

Проте не тільки від керівництва підприємства залежить підвищення продуктивності праці, також необхідне втручання держави у соціально-економічні процеси, що дасть змогу підвищити ефективність праці, створити умови для ефективного використання робочої сили та удосконалити контроль за винагородою праці.

Отже, продуктивність праці – це динамічний показник, що змінюється під впливом цілого ряду чинників. За рахунок резервів зростання продуктивності праці можна викликати зростання економічної ефективності діяльності підприємства. При цьому значну роль відіграють мотивація працівників, їх кваліфікація, використання новітніх технологій тощо. Важливим інструментом для виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві може стати програма управління продуктивністю праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПРАТ «Білоцерківський консервний завод» (Торгівельна марка «Крят») — це одне з найбільших підприємств по виробництву консерв у Київській області. Сьогодні виробнича потужність заводу складає 28 млн банок на рік і спеціалізується на промисловій переробці фруктів, овочів, м'яса та риби. Нині асортимент продукції підприємства складається з 89 видів консерв, які з успіхом продаються не тільки в Україні, але й в Німеччині, США, Ізраїлі, Канаді, Греції, Прибалтиці, Вірменії, Азербайджані та Росії.

Історія заводу починається у XIX ст., саме тоді коли в Білій Церкві починає активно розвиватися харчова промисловість, відкриваються нові заводи і майстерні. Одним з перших у місті заводів графом Владиславом Браницьким був побудований пивоварний завод за проектом інженера-будівельника австрійця Йосифа Штіха. У 1858 році пивоварня почала випуск продукції. Пиво заводу Браницьких славалося в Київській губернії і далеко за її межами, але у 1863 р. пивоварня була закрита через збитковість. Через 11 років виробництво знову було відновлено і зварено 86 500 відер пива. Тоді на малому заводі працювало лише 30 осіб. Виробництво було ручне. З атрибутики відомі пивні етикетки, порцелянові пробки, пляшки.

В 1920 році завод став державним підприємством. З 1923 року розпочато випуск солоду і оцту, трохи пізніше почали соління огірків і томатів. На заводі з'явилися нові цехи: засольний, солодовий, варильний, механічний, бондарний. З 1928 року колишня пивоварня починає працювати як підприємство, якій дають нову назву «Укрглавкплодоовоч».

Перед Великою Вітчизняною війною підприємство випускало продукції більше, ніж на 1 млн. крб. і швидко окупилося.

Під час Великої Вітчизняної війни плодокомбінат був майже зруйнований, працівникам доводилося щоденно працювати задля відновлення заводу та очищенню території. Після закінчення війни завод відновив свою роботу і вже в 1949 році було проведено капітальний ремонт заводу, поставлено два автоклави і соковий агрегат КТС-30, відкрився консервно-овочевий цех, в якому вироблялися фруктові компоти і маринований перець. З цього часу завод перестає бути сезонним підприємством і переходить на цілорічну роботу з перервами для проведення ремонтних робіт. У 1950 році завод почав повністю виробляти овочеву консервовану продукцію. У 1958 році почалося будівництво томатного цеху. У 1960 році проводиться закупівля нового обладнання та модернізація вже наявного. У 1961 році керівництво заводу дає наказ про реконструкцію консервного цеху. Проте, знову у 1964 році збудовано новий консервний цех. У 1965 році на заводі встановлено потужне обладнання для виробництва консервованого зеленого горошку, який став у споживачів дуже популярним. У 1967 році прийнята в експлуатацію лінія з виробництва фруктових соків.

Восени 1974 року створюється Білоцерківське аграрно-промислове об'єднання консервної промисловості, що було узгоджено з наказом Мінхарчпрому УРСР.

Утім, у 1994 році, після проведення державою економічних реформ і приватизації, підприємство було реорганізовано в Акціонерне товариство відкритого типу «Білоцерківський консервний завод». Виконуючим директором обрано Крята Анатолія Федоровича, який і досі очолює посаду директора підприємства.

Згодом у 1995 році були замінені закаторні машини на лінії «Зеленого горошку». У 1996 році встановлено 2 пакувальні машини, що дозволило зменшити витрати на упаковку і бій продукції при транспортуванні, поліпшило товарний вигляд продукції загалом. У 1998 році придбано в лізинг комбайн для збирання зеленого горошку, що дозволило в 2 рази збільшити виробництво цих консервів. У 1999 році завод облаштовано закупорочною машиною і розпочато випуск продукції в банки типу «твіст-офф». У 2000-2001 роках встановлено ще три закупорювальних

машини і оновлений транспортний цех. Тобто, керівництво заводу проводить дуже активну діяльність протягом майже 140 років.

Згодом вже у 2001 році зареєстрована торгова марка «Крят» (Кошик Радості Якості Традицій). Під цією торговою маркою і досі реалізується весь асортимент продукції. У 2001 році підприємство освоїло випуск нових видів консервів: асорті «Золота осінь» і «Кавуни консервовані» за домашніми рецептами.

З 2012 року підприємство називається Публічне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод», а з кінця 2017 стає Приватним акціонерним товариством. Сьогодні досліджене підприємство є власником цінних паперів в кількості 365000 акцій загальною вартістю 36575,2 грн. Статутний фонд на 100% забезпечений акціями. Номінальна вартість одного пакету 0,10 грн. Власниками акцій є фізичні і юридичні особи. 91,9% акцій володіють працівники підприємства. 14092 акції (3,8529%) належать ТП «Сорокінський торговий дім», Луганська область, м. Краснодон. УДФЦ «Аспект-Траст» є власником 15594 акцій (4,2635%), м. Чернігів.

Виробничі площі підприємства розташовані у північно-східній частині м. Білої Церкви по вулиці Петра Запорожця, 63 в зоні індивідуальної житлової забудови. Розмір земельної ділянки 7,63 га, забезпечені виробничими і складськими приміщеннями загальною площею 9998 .

Підприємство здійснює свою діяльність на принципах повного госпрозрахунку і самофінансування, має право від свого імені укладати угоди, набувати майнові та особисті немайнові права, нести зобов'язання, бути позивачем та відповідачем у судах.

ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» самостійний господарюючий статутний суб'єкт, має самостійний баланс, власні основні та оборотні кошти, розрахункові та інші рахунки в банках, в тому числі – валютні, круглу печатку, штампи.

Нині виробнича потужність підприємства складає понад 25 млн. умовних банок на рік, а виробництво продукції відповідає діючим державним стандартам та вимогам ринку продукції, що виготовляється, має сертифікати якості.

В період масової переробки сільськогосподарської сировини підприємство працює на повну потужність, максимально використовуючи обладнання та машини. У травні проводиться капітальний ремонт і підготовка до нового сезону, тому консерви не випускаються.

Білоцерківський консервний завод є одним з важливих підприємств переробки сільськогосподарської сировини в Київській області та регіоні. На сьогоднішній день асортимент продукції підприємства становить 89 видів консерв.

Щодня працівники заводу та керівництво піклуються про високу якість виготовленої продукції, перевіряючи органолептичні показники та смакові якості консервів, задля того аби створювати вишукані, нові смаки, та ділитися ними з дорогоцінними споживачами продукції.

Види продукції ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» представлені в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Асортимент продукції ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»
у 2019 р.**

№ з/п	Види консервів
<i>1</i>	<i>2</i>
1	Салати овочеві
2	Овочі фаршировані в томатному соусі
3	Овочі різані в томатному соусі
4	Горошок зелений консервований
5	Горошок суповий
6	Маринади овочеві
7	Томати консервовані
8	Огірки консервовані
9	Перець маринований цілий
10	Соуси томатні
11	Перші обідні страви
12	Солянки. Овочі з м'ясом
13	Соки плодові і ягідні натуральні
14	Компоти із плодів і ягід
15	Джем плодово-ягідний
16	Плоди і ягоди протерті або дроблені з цукром
17	Варення
18	Повидло

1	2
19	Ікра із кабачків «Літня»
20	Аджика з хроном
21	Яловичина тушкована
22	Свинина тушкована
23	Паштет м'ясний
24	Каша з м'ясом
25	Гриби мариновані і відварені
26	Сік березовий з цукром
27	Кавуни консервовані
28	Огірки консервовані столові
29	Огірки солоні
30	Оливки консервовані
31	Квасоля у томатному соусі
№	<i>Продукція в склобанках з закруткою типу "твістофф"</i>
1	Консерви овочеві і натуральні, в тому числі зелений горошок
2	Фруктові соки
3	Повидла, джеми, варення
4	Маринади
5	М'ясні і м'ясо-рослинні консерви
6	Ікра із кабачків і баклажан
7	Перші і другі обідні страви

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Аналізуючи таблицю 2.1, треба сказати, що асортимент заводу достатньо різноманітний та цікавий, чим заслуговує увагу та прихильність споживачів уже багато років.

ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» має основні виробничі, допоміжні, обслуговуючі цехи та дільниці та служби, які показані на рис. 2.1.

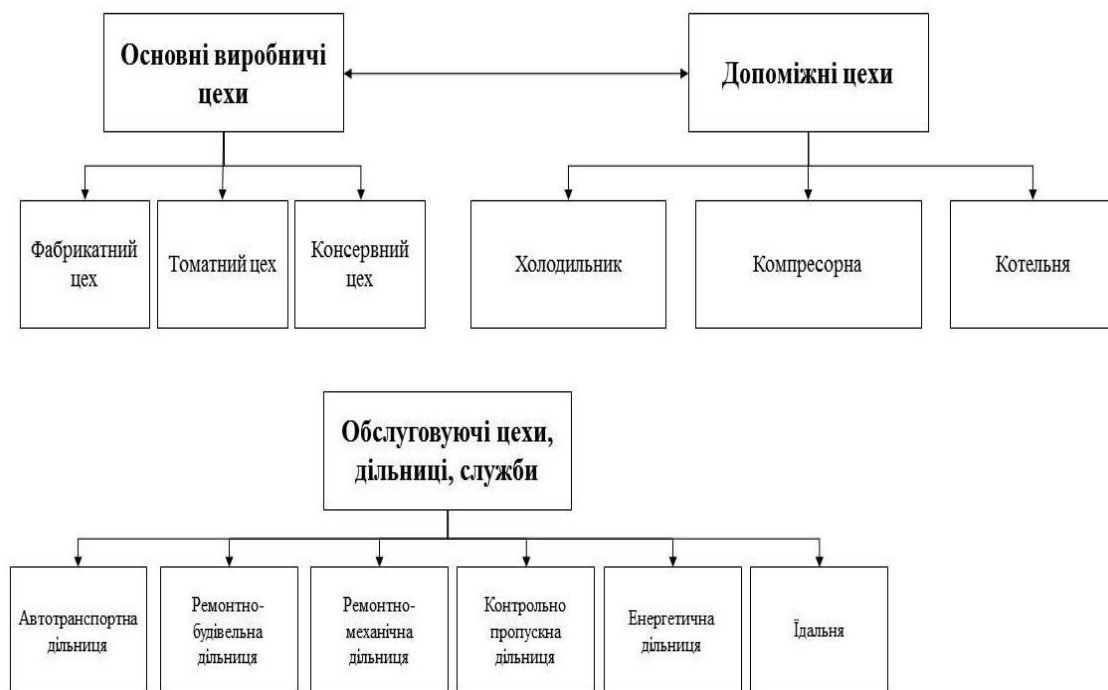


Рис. 2.1. Виробнича структура підприємства
ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

У виробничій структурі основне місце займають три виробничих цехи та три допоміжні. До основних цехів відносяться:

1. Консервний цех (тут виготовляються натуральні, обідні, м'ясні консерви, маринади та соки та компоти).
2. Томатний цех (тут виготовляються закусочні консерви, джеми, варення, томатна паста, кетчупи тощо).
3. Фабрикатний цех (саме тут вся продукція оклеюється етикетками, запаковується в термозбігову плівку і зберігається до продажу).

До допоміжних цехів входять:

1. Холодильник
2. Компресорна
3. Котельня.

А також обслуговуючі:

1. Автотранспортна дільниця
2. Ремонтно-будівельна дільниця

3. Ремонтно-механічна дільниця
4. Контрольно-пропускна служба
5. Енергетична служба
6. Їдальня
7. Дитячий комбінат
8. Медичний пункт

Техніко-економічні показники на підприємствах використовуються для планування та аналізу подальшої діяльності організації, моніторингу виробництва і праці на підприємстві, визначення рівня існуючої техніки, якості продукції, використання основних і оборотних фондів, трудових ресурсів; а також є основою при встановленні прогресивних техніко-економічних норм і нормативів.

Оцінку основних показників роботи ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Основні техніко-економічні показники діяльності
ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.**

№ з/п	Найменування показника	Роки			Абсолютне відхилення, ±		Відносне відхилення, %	
		2017	2018	2019	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	48706	56307	30927	+7601	-25380	15,61	-45,07
2	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	225	233	232	8	-1	3,56	-0,43
3	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	15849,0	17357,6	17956,8	1508,6	599,2	9,52	3,45
4	Продуктивність праці, тис. грн/ особу	216,47	241,66	133,31	25,19	-108,35	11,64	-44,84
5	Середньомісячна заробітна плата штатного працівника, грн.	5870	6208	6450	338	242	5,76	3,89
6	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн	2679	2450	1121	-229	-1329	-8,55	-54,24
7	Фондоозброєність, тис. грн	11,91	10,52	4,83	-1,39	-5,69	-11,67	-54,09

Продовження табл.2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн	15789	18654	12589	2865	-6065	18,15	-32,51
9	Валовий прибуток (збиток), тис. грн	29690	37653	18338	7963	-19315	26,82	-51,29
10	Інші операційні доходи, тис. грн	7862	8768	8950	906	19	11,52	2,07
11	Адміністративні витрати, тис. грн	5120	6212	6382	1092	170	21,33	1,04
12	Витрати на збут, тис. грн	1490	1535	1240	45	-295	3,02	-19,22
13	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн	22399	26401	20211	4002	-6190	17,87	-23,45
14	Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток), тис. грн.	33750	38674	19666	38674	-19008	14,59	-49,15
15	Чистий прибуток (збиток), тис. грн	27674	31713	16127	4039	-15586	14,59	-49,15

Джерело: Складено автором на основі [Додаток А, Б].

З розрахованих в таблиці 2.2 показників можемо виявити такі тенденції до змін: на підприємстві знизилися обсяги виробленої продукції і, як результат, зменшився чистий дохід від реалізованої продукції. У порівнянні з 2017 роком, у 2018 чистий дохід збільшився на 7601 тис. грн, а у 2019 році навпаки зменшився на 25380 тис. грн. Разом з тим, у 2018 році збільшилася собівартість реалізованої продукції та витрати на збут, тоді як у 2019 році ці показники знизилися. Результатом зниження цих показників є зниження чистого прибутку на 15586 тис. грн у 2019 році, що є негативною тенденцією для підприємства.

Також бачимо збільшення чисельності персоналу у 2018 році на 8 осіб, та незначне скорочення чисельності працюючих у 2019 році на 1 особу. Показник продуктивності праці мав тенденцію до зростання у 2018 році на 11,64%, а у 2019 році - до зниження аж на 44,84%. Це свідчить про те, що у виробітку на одного працівника у 2019 році припадало 133,31 тис. грн. Таке суттєве зниження продуктивності пов'язане з суттєвим зменшенням обсягів виробництва в порівнянні з попередніми роками.

Результат фондоозброєності характеризує кількість основних засобів, що припадає на одного працівника (цей показник також знизився на 5,69 тис. грн. у 2019 році, що обумовлено скороченням працюючих на 1 особу та пониженням значення основних засобів).

Таким чином, основним видом діяльності ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» є консервація овочів та фруктів. Продукція, що випускається: фруктові желе, варення; компоти; мариновані огірки, помідори, зелений горошок; консервовані салати з овочів. Основні ринки збуту: торговельні мережі; оптова та дрібнооптова торгівля. Продукція є високої якості та має найбільший попит в Київській області. ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» основний свій оборот отримує в результаті продажу таких товарних груп як мариновані огірки, зелений консервований горошок, ікра з кабачків. Протягом 2019 року значно зменшилися обсяги виробництва. При цьому чистий дохід від реалізованої продукції в 2019 році склав 30927 тис. грн., а в динаміці за попередні роки отримав негативну оцінку. Така ситуація склалася в результаті поломки одного з найважливішого технологічного обладнання «Автомату дозувально-наповнювального Ж7-ДНТ-2-6», що вже зараз працює у звичайному режимі.

2.2. Характеристика стану кадрового забезпечення ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»

Персонал підприємства є головним мобілізуючим фактором виробництва. Його творчий талант і професійна майстерність особливо яскраво проявляється в умовах ринкових відносин, де постійно панує конкуренція. Так, інженерна діяльність працівників підприємства має вирішальне значення у виявленні і оцінці попиту, створенні високоякісної продукції, виборі прогресивних технологій, раціональній організації виробництва в цілому, тобто в ефективному поєднанні всіх складових факторів виробництва. В той же час кожне таке містецьке рішення може

залишитися лише побажанням на папері, якщо не буде фахово завершене робітниками у вигляді матеріалізованої продукції.

Від укомплектованості працівниками відповідної компетентності організації залежить її функціонування. Одним із засобів забезпечення поточних і майбутніх кадрових потреб ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» є кадрове планування. На його основі здійснюють добір і звільнення працівників, розвиток кадрового потенціалу відповідно до цілей організації.

Підприємство не може прийняти на роботу й протягом довгого періоду втримувати робочу силу, якщо не виплачуватиме достойної винагороди по конкурентноздатних ставках і не матиме шкали оплати, що служитиме стимулом людей до роботи в даному місці. Структура заробітної плати в організації визначається за допомогою аналізу обстеження рівня заробітної плати, умов на ринку праці, а також продуктивності і прибутковості підприємства. Розробка структури винагороди адміністративно-управлінського персоналу більш складна, оскільки крім самої зарплати в неї часто входять різні пільги, схеми участі в прибутках і оплата акціями.

Для того щоб уникнути кризових явищ, топ-менеджмент здійснює постійний контроль над процесом розвитку підприємства, насамперед через систему менеджменту, створюючи ефективну організаційну структуру.

Організаційна структура управління підприємством є певним важелем досягнення керівниками організацій своїх цілей. Оскільки визначені цілі є похідними від загальної стратегії підприємства, то цілком зрозумілий зв'язок стратегії та структури підприємства. Аналогічно організаційна структура дотримується певної стратегії. І якщо менеджери здійснюють вагомі зміни у своїй організаційній стратегії, вони мають модифікувати організаційну структуру задля пристосування до цих змін та їх підтримання. Система управління підприємством в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» розробляється враховуючи свою організаційну структуру.

На сьогодні завод має типову для подібних підприємств лінійно-функціональну організаційну структуру (див. рис. 2.1).

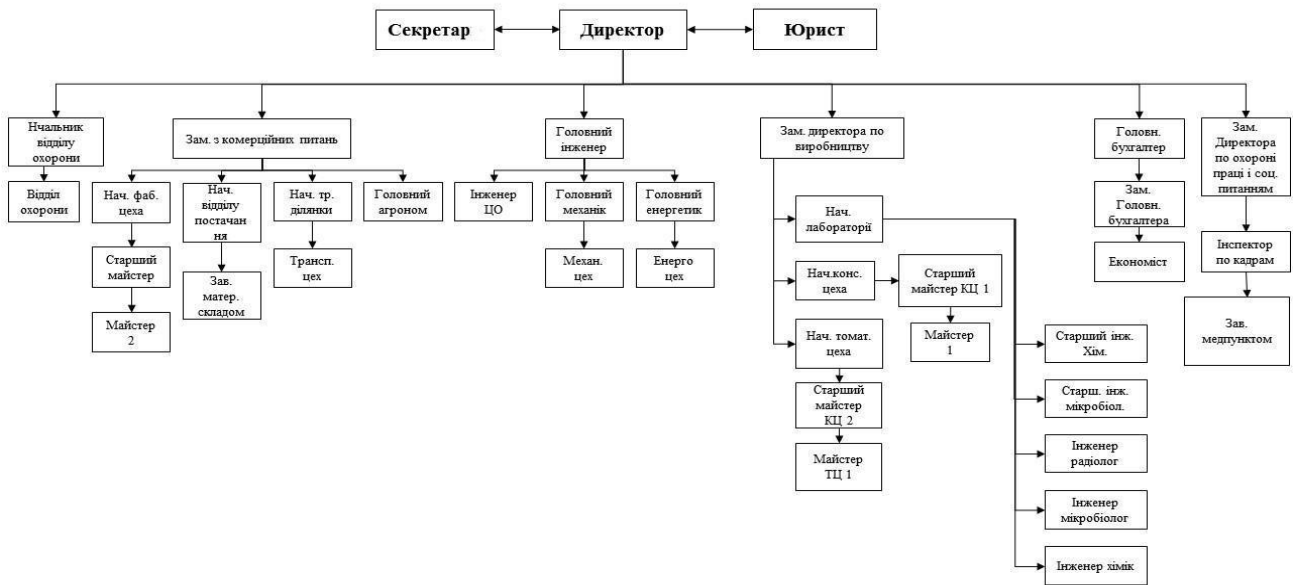


Рис. 2.1. Організаційна структура ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Як бачимо, директору організації (Крят Анатолій Федорович) безпосередньо підпорядковуються його заступники за функціями (начальник відділу охорони, зам. з комерційних питань, головний інженер, зам. директора з виробництва, головний бухгалтер, зам. директора з охорони праці і соціальних питань та їхні підрозділи).

Директор займає основне місце серед всіх учасників структури, а керівники функціональних відділів надають функціональне сприяння виконавцям робіт.

Така організаційна структура управління є ефективною за рахунок того, що встановлює чіткі і прості зв'язки між підрозділами, надає умови для оперативності прийняття рішення, надає повну інформацію щодо діяльності підприємства безпосередньому керівникові, а також є найбільш оптимальною для підприємств, діяльність яких є рутинною або сезонною, яким ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» і є.

Оскільки основним ресурсом будь-якої діяльності є люди, то загальна характеристика діяльності підприємства має бути доповнена детальним аналізом персоналу підприємства, його складу та структури. Проаналізуємо склад і кількісне співвідношення різних категорій і груп персоналу в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Аналіз структури працівників ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»
за 2017-2019 рр.**

№ зп	Показники	2017		2018		2019		Абсолютне відхилення, +/-		Відхилення у структурі +/- %	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, всього:	225	100	233	100	232	100	8	-1	-	-
2	Непромисловий персонал	32	14,0	35	15,1	39	16,9	3	4	1,1	1,8
3	ПВП, всього	193	86,0	198	84,9	193	83,1	5	-5	-1,1	-1,8
4	в т.ч. Виробничий персонал	136	70,4	149	75,2	142	73,5	13	-7	4,8	-1,7
5	із них: - робітники	123	90,1	142	95,3	135	95,1	19	-7	5,2	-0,2
6	- молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні	13	9,9	7	4,7	7	4,9	-6	-6	5,2	0,2
7	Управлінський персонал	48	25,0	49	24,8	51	26,5	1	2	0,2	1,7
8	із них: - керівники	19	38,8	18	36,7	22	43,1	1	4	-2,1	6,4
9	- спеціалісти та службовці	29	61,2	31	63,3	29	56,9	2	-3	2,1	-3,7

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Аналіз даних таблиці 2.3 свідчить про незначне зменшення персоналу у 2019 році (на 1 особу). У 2018 році в порівнянні з 2017 кількість персоналу зросла на 8 осіб. В загальному така ситуація свідчить про стабільність кадрів. Також збільшилося число непромислового персоналу, зменшилася кількість робітників, зменшилася кількість управлінського персоналу за досліджені роки. Як бачимо, чисельність робітників займає більше 95% від загальної кількості промислово-виробничого персоналу, дана тенденція прослідковується протягом трьох років. Молодший обслуговуючий персонал займає решту структури, більше 4 %. Управлінський персонал поділяється на керівників та спеціалістів, службовців, з

яких перші займають 37-44%, другі – 57-64%. Так, у 2019 році кількість управлінського персоналу зростає на 2 особи, що свідчить про те, що на цьому підприємстві таки є кар’єрне зростання персоналу.

Для більш детального розуміння структури персоналу ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», розглянемо її за певними ознаками.

Вікова структура персоналу характеризується часткою працівників відповідного віку в їх загальній чисельності (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка вікової структури персоналу ПрАТ «Білоцерківський консервний завод за 2017-2019 рр.

Вікові категорії	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Абсолютне відхилення		Відхилення у структурі	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому										
Молодь віком 15-28 років	19	10,02	26	13,13	25	12,95	7	-1	3,11	-0,18
29-40 років	42	21,59	40	20,2	40	20,73	-2	0	-1,39	0,52
41-50 років	100	52,04	110	55,56	108	55,96	10	-2	3,52	0,4
51-60 років	10	5,06	16	8,08	15	7,77	6	-1	3,02	-0,31
Понад 60 років	22	11,3	6	3,03	5	2,59	-16	-1	-8,27	-0,44
Разом	193	100	198	100	193	100	5	-	0	-
Управлінський персонал										
Молодь віком 15-28 років	2	5,04	3	6,12	3	5,88	1	0	1,08	-0,24
29-40 років	19	40,32	22	44,9	22	43,14	3	0	4,58	-1,76

Продовження табл.2.4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
41-50 років	22	45,98	22	44,9	24	47,06	0	2	-1,08	2,16
51-60 років	4	8,66	2	4,08	2	3,92	-2	0	-4,58	-0,16
Понад 60 років	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом	48	100	49	100	51	100	1	-	0	-
Виробничий персонал										
Молодь віком 15-28 років	13	9,43	17	11,41	15	10,56	4	-2	1,98	-0,85
29-40 років	41	30,04	44	29,53	44	30,99	3	0	-0,51	1,46
41-50 років	45	32,76	43	28,86	45	31,69	-2	2	-3,9	2,83
51-60 років	30	21,74	38	25,5	35	24,65	8	-3	3,76	-0,86
Понад 60 років	8	6,02	7	4,7	3	2,11	-1	-4	-1,32	-2,59
Разом	136	100	149	100	142	100	13	-	0	-

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Як показує таблиця 2.4, в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» найбільшу частку працюючих займають особи віком 41-50 років. Вони становлять майже 56% промислово-виробничого персоналу, майже 45% у 2018 році та 47% у 2019 році – управлінського персоналу, майже 29% у 2018 та майже 32% – виробничого персоналу. Найменшу частку працюючих у загальній кількості ПВП займають особи віком понад 60 років – 3%.

Розглянемо гендерну структуру ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», що передбачає розподіл працівників за статтю у загальній чисельності (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**Динаміка гендерної структури персоналу ПрАТ «Білоцерківський
консервний завод» за 2018-2019 рр.**

Стать	Кількість по роках, осіб			У % до загальної чисельності (питома вага)			Абсолютне відхилення +/-, осіб		Відхилення у структурі	
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому										
Чоловіки	103	113	110	53,3	57,0	57,0	+10	-3	+3,7	-
Жінки	90	85	83	46,7	43,0	43,0	-5	-2	-3,7	-
Разом	193	198	193	100	100	100	+5	-5	-	-
Управлінський персонал										
Чоловіки	13	18	20	27,1	36,8	39,2	+7	+2	+9,7	+2,4
Жінки	35	31	31	72,9	63,2	60,8	-4	0	-9,7	-2,4
Разом	48	49	51	100	100	100	+3	-	-	-
Виробничий персонал										
Чоловіки	96	105	97	70,6	70,5	68,3	+9	-8	-0,1	-2,2
Жінки	40	44	45	29,4	29,5	31,7	+4	+1	+0,1	+2,2
Разом	136	149	142	100	100	100	+13	-7	-	-

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Як бачимо в таблиці 2.5, найбільшу частку у загальному числі працюючих становлять чоловіки (57% серед ПВП та близько 70% серед виробничого персоналу). Жінки ж займають чільне місце серед управлінського персоналу (більше 60% за досліджені роки).

Домогтися високих результатів в організації можливо тільки тоді, коли люди, які там працюють, володіють знаннями, умінням, відповідним настроєм. Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Розглянемо структуру персоналу ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за освітою (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Динаміка освітньої структури персоналу ПрАТ «Білоцерківський
консервний завод» за 2017 -2019 рр.**

Рівень освіти			2018 р.		2019 р.		Абсолютне відхилення +/-, осіб		Відхилення у структурі, %	
	Кіль- кість, осіб	питома вага, %	Кіль- кість, осіб	питома вага, %	Кіль- кість, осіб	питома вага, %	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Середня освіта	15	7	10	5	12	6	-5	+2	+1	-2
з них:										
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	15	100	10	100	12	100	-5	2	0	-
Професійно-технічна освіта	63	28	24	12	19	10	-39	-5	2	-26
з них:										
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	63	100	24	100	19	100	-39	-5	0	0
Неповна вища освіта	67	30	71	36	66	34	+4	-5	-2	+6
з них:										
-управлінський персонал	12	18	10	15	7	11	-2	-3	-4	-3
- виробничий персонал	55	82	61	85	59	89	+6	-2	4	+3
Базова вища освіта	66	29	79	40	75	39	+13	-4	-1	+11
з них:										
- управлінський персонал	43	65	34	43	34	45	-9	0	2	-22
- виробничий персонал	23	35	46	57	41	55	+23	-5	-2	+22
Повна вища освіта	14	6	14	7	21	11	0	7	4	+1
з них:										
- управлінський персонал	11	79	14	100	16	76	+3	2	-24	+21
- виробничий персонал	2	21	0	0	5	24	-2	5	24	-21
Разом	225		233		232			-1	-0,43	-

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Аналізуючи таблицю 2.6 бачимо, найбільшу частку у освітній структурі підприємства займають працівники з базовою вищою освітою (40%) за три роки. Найменшу частку становлять особи з повною вищою освітою, що займають в основному керівні посади та відносяться до управлінського персоналу (6% у 2017 році, 7% у 2018 році та 11% у 2019 році). Також велику частку займають працівники з неповною вищою освітою, що працюють в основному на виробництві (близько 35 %).

Розглянемо також структуру персоналу підприємства за рівнем кваліфікації (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Характеристика виробничого персоналу по групах робітників за рівнем кваліфікації ПрАТ «Білоцерківський консервний завод за 2017 - 2019 рр.

Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Термін підготовки, стажування, досвід	Питома вага у загальній кількості працівників, %		
			2017 р.	2018 р.	2019 р.
Висококваліфіковані	Особливо складні і відповідальні роботи	Більше 2-3 років. Періодичне стажування. Великий досвід роботи	57	51	49
Кваліфіковані	Складні роботи	1-2 роки. Чималий досвід роботи.	19	34	35
Малокваліфіковані	Нескладні роботи	Декілька тижнів. Певний довід роботи	10	9	10
Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	Не мають спеціальної підготовки	14	6	6

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Як видно з таблиці 2.7, найбільшу частку працівників на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» займають висококваліфіковані робітники, що виконують особливо складні і відповідальні роботи, мають великий досвід роботи (близько 50% за три досліджені роки). Найменшу ж частку становлять працівники некваліфіковані, що виконують допоміжні та обслуговуючі роботи, а також не мають спеціальної підготовки (14 % за 2017 рік та 6% за 2018-2019 роки).

Розглянемо структуру персоналу підприємства за стажем роботи (табл. 2.8).

Динаміка структури персоналу за стажом роботи ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.

Стаж роботи	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Абсолютне відхилення, +-осіб		Відхилення у структурі, %	
	Кількість, осіб	питома вага, %	Кількість, осіб	питома вага, %	Кількість, осіб	питома вага, %	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Менше 1 року	19	10	25	13	25	14	+6	0	+3	+1
1-3 роки	29	15	15	7	14	7	-14	-1	-8	-
3-5 роки	39	20	25	13	22	12	-14	-3	-7	-1
5-10 років	93	48	110	55	109	56	+17	-1	+7	+1
10-20 років	10	5	16	8	16	9	+6	0	+3	+1
Понад 20 років	3	2	7	4	6	2	+4	-1	+2	-2
Разом	193	100	198	100	193	100	+5	-5	-	-

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

З таблиці 2.8 можна зробити висновок, що найбільшу частку працюючих складають особи зі стажом 5-10 років (більше 55%), а найменшу – особи зі стажом понад 20 років. Велику частку займають працівники з невеликим стажом (до 1 року) та працівники зі стажом 3-5 років (в середньому 13%).

Як і усі підприємства, ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» має тенденцію до руху персоналу.

Рух персоналу на підприємстві характеризується підбором нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями працівників всередині підприємства. Процес зміни в колективі в результаті руху персоналу називається змінністю чи оборотом кадрів. Вибуття характеризується різноманітними як об'єктивними (скорочення виробництва, досягнення пенсійного віку, призов на військову службу, вступ до навчального закладу), так і суб'єктивними причинами (перехід на роботу, що краще задовольняє потреби працівника; особисті чи сімейні обставини).

Плинність кадрів тісно пов'язана зі змінами умов праці, а також із поняттям мобільності кадрів і монотонності праці. Виділяють такі види руху кадрів: плинність кадрів, демографічний рух (плановий) та внутрішньовиробничий рух.

Зміна структури персоналу має як позитивні, так і негативні сторони.

До негативних відносяться прямі втрати виробництва, спричинені неукомплектованістю робочих місць, зниження продуктивності праці працівника, який звільняється, та нового працівника, труднощі з формуванням загальних норм поведінки, із формуванням взаємних очікувань і вимог; розмивається неформальна структура; утруднюється керування таким нестабільним колективом; знижуються витрати на навчання працівника (тому що ефект від навчання виникає або поза підприємством, яке вклало кошти на навчання, або зовсім не виникає, якщо працівник змінює професію).

До позитивних відносяться підвищення ефективності праці за рахунок того, що нова робота відповідає інтересам і здібностям працівника; зниження монотонності праці; поліпшення соціально-психологічного клімату завдяки змінам у трудовому колективі.

Фактори, які спричиняють рух персоналу:

- виникають на самому підприємстві (розмір зарплати, умови праці, рівень автоматизації праці, перспектива професійного росту і т. п.);
- особисті фактори (вік працівника, рівень його освіти, досвід роботи);
- зовнішні щодо підприємства фактори (економічна ситуація в країні або в регіоні, сімейні обставини, поява нових підприємств і т. п.).

Основні мотиви звільнень за власним бажанням: професійно-кваліфікаційні; незадовільна організація та умови праці; стан здоров'я; незадоволення заробітною платою; незабезпеченість житлом; віддаленість житла від роботи; незадовільний соціально-психологічний клімат у колективі.

Для управління процесами руху та вдосконалення кадрів використовуються такі інструменти як: атестація, розстановка, профпідготовка, перепідготовка персоналу.

Для проведення аналізу руху працівників ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» визначимо коефіцієнти, які характеризують плинність кадрів на підприємстві. Дані наведені в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Динаміка руху працівників ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»
за 2017-2019 рр.**

№ з/ п	Показники	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, +/-		Відносне відхилення, %	
					2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Середньоблікова чисельність працівників, осіб	225	233	232	+8	-1	+3,56	-0,43
2.	Прийнято за рік, осіб	11	15	15	+4	0	+36,36	0
3.	Вибуло за рік, всього в т.ч:	9	12	11	+3	-1	+33,3	-8,34
	- за власним бажанням, звільнено за прогул, інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, осіб	5	8	6	-3	-2	+60	-25
	- з причин скорочення штатів, осіб	4	4	5	0	+1	0	+25
4.	Облікова кількість працівників на кінець року, осіб	227	236	236	+9	0	+3,96	0
5.	Коефіцієнт загального обороту, %	8,9	11,6	11,2	+2,7	-0,4	X	X
6.	Коефіцієнт обороту по прийому, %	4,9	6,4	6,4	+1,5	0	X	X
7.	Коефіцієнт обороту по вибуттю, %	4,0	5,2	4,7	+1,2	-0,5	X	X
8.	Коефіцієнт плинності кадрів, %	2,3	3,4	2,6	+1,1	-0,8	X	X
9.	Коефіцієнт відновлення працівників, %	122	125	136	+3	+11	X	X
10.	Коефіцієнт постійності кадрів, %	100,9	101,3	101,7	+1,6	+0,4	X	X

Джерело: Складено автором на основі [Додаток В, Г, Д].

З даних таблиці 2.9 бачимо, що працівники підприємства характеризуються стабільністю у своїй структурі. Коефіцієнт загального обороту за аналізовані періоди не перевищує навіть 12%, а коефіцієнт плинності кадрів не більше 3,5%. Коефіцієнт обороту по прийому у 2017 році становив 4,9%, а у 2018 році зріс до 6,4%, і у 2019 році був аналогічним. Коефіцієнт постійності кадрів перевищує 100%, що свідчить про те, що персонал майже стабільний, не має суттєвих змін у своїй структурі.

Таким чином, персонал ПрАТ «Білоцерківський консервний завод майже стабільний, середньорічна чисельність працівників за 2019 рік – 232 особи, на виробництві в основному переважають чоловіки, а в управлінському секторі – жінки. Найбільше працює осіб віком 41-50 років, найменше – особи більше 60 років.

Загалом ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» забезпечений кадрами за рахунок місцевого персоналу. Те, що коефіцієнт обороту по прийому на рівні коефіцієнта по вибуттю свідчить про те, що на підприємстві перекриваються вакантні місця.

Частковий коефіцієнт плинності кадрів порахований для робітників і майже не відрізняється від аналогічного показника по підприємству.

На це є дві причини: робітники – основна частина працюючих на підприємстві, на більш кваліфікованих посадах також спостерігається плинність кадрів.

Коефіцієнт відновлення кадрів більше 100 %. Тобто, персонал відновлюється повністю, ще й з приростом.

Щоб запобігти економічному збитку підприємства в подальшому, що залежить від рівня плинності працівників, керівництву доцільно вивчати причини плинності і проводити конкретні заходи щодо її зменшення. Перш за все, необхідно детально вивчити плинність кадрів за допомогою анкетування і що звільняється, і діяв. Слід зібрати інформацію про особистісні характеристики (стать, вік, освіта, сімейний стан, стаж роботи) і про причини незадоволеності.

Проблема підвищення матеріальної мотивації трудової діяльності є однією з постійних проблем на підприємстві серед працівників. Система матеріальної

мотивації на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», іншими нормативно-правовими актами, Генеральною та Галузевою угодою. На підприємстві відсутні внутрішні нормативні акти, які б регламентували порядок матеріальної мотивації персоналу. Матеріальна мотивація на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» включає в себе не лише оплату праці. На заводі застосовується погодинно-преміальна система оплати праці для всіх категорій працівників. За погодинно-преміальною системою оплати праці, винагорода робітнику нараховується не тільки за відпрацьований час, але й також за досягнення певних кількісних і якісних показників. Використання погодинно-преміальної оплати праці на підприємстві є доцільним, оскільки:

- виробництво здійснюється на конвеєрах і машинах із заданим темпом роботи, що ускладнює збільшення виробітку працівником;
- якість продукції є досить важливою.

Заробітна плата на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» складається із трьох частин:

- 1) Основна заробітна плата.
- 2) Додаткова заробітна плата.
- 3) Матеріальні та компенсаційні виплати.

Як соціально-економічна категорія заробітна плата на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, ріст продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства.

Проаналізуємо зміни середньої заробітної плати на підприємстві в цілому і окремо по категоріям персоналу. Результати представимо у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10.

**Аналіз динаміки середньої заробітної плати по ПрАТ «Білоцерківський
консервний завод» за 2017-2019 рр.**

Показники	Од. вим.	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, ±		Відносне відхилення, %	
					2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1. Середньооблікова кількість ПВП, всього,	осіб	193	198	193	+5	-5	+2,59	-2,53
в т.ч.: - виробничий персонал		136	149	142	+13	-7	+9,56	-4,69
- управлінський персонал		48	49	51	+1	-2	+2,08	-4,08
2. Фонд заробітної плати ПВП, всього,	тис. грн	12738	13550,2	13846,2	+812,2	+296	+6,38	+2,2
в т.ч.: - виробничий персонал		8 372,2	9941,3	9701,8	+1569	-239,5	+18,74	-2,41
- управлінський персонал		3375,4	3608,9	4133,4	+233,5	+524,5	+6,92	+14,53
3. Середньомісячна заробітна плата одного працівника (ПВП)	тис. грн	5,5	5,7	5,98	+0,2	+0,28	+3,64	+4,91
- виробничий персонал		5,13	5,56	5,7	+0,43	+0,14	+8,38	+2,52
- управлінський персонал		5,86	6,14	6,75	+0,28	+0,61	+4,78	+9,93
4. Коефіцієнт співвідношення середньої заробітної плати управлінського персоналу до середньої заробітної плати виробничого персоналу		1,142	1,104	1,184	-0,038	+0,08	X	X

Джерело: складено автором на основі даних підприємства.

Як показує таблиця 2.10, середня заробітна плата по категоріям персоналу відрізняється. Відповідно до цього змінюється і фонд заробітної плати. Так, середньомісячна заробітна плата виробничого персоналу у 2017 році становила 5500 грн, у 2018 та 2019 роках вона зросла, проте досі не досягає навіть 6000 грн, тоді як управлінського з 5860 грн збільшилася до 6140 та 6750 грн відповідно за обидва

роки. Фонд заробітної плати ПВП 2018 році збільшився на 812,2 тис.грн, а у 2019 – на 296 тис.грн.

Проаналізуємо динаміку зміни структури фонду оплати праці підприємства. Результати представимо у вигляді таблиць 2.11, 2.12, 2.13.

Таблиця 2.11

Аналіз динаміки структури фонду оплати праці ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.

Показники	2017		2018		2019		Абсолютне відхилення, +/- тис. грн		Відносне відхилення	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
1. Фонд оплати праці штатних працівників, усього	15849,0	100	17357,6	100	17956,8	100	+1508,6	+599,2	+9,52	+3,45
2. Фонд основної заробітної плати	13471,7	85	14208,6	82	14724,6	82	+736,9	+516	+5,47	+3,36
3. Фонд додаткової заробітної плати	1901,9	12	2603,6	15	2334,4	13	+701,7	-269,2	+36,9	-10,34
4. Заохочувальні та компенсаційні виплати	475,5	3	520,7	3	897,8	5	+45,2	+377,1	+9,51	+72,4

Джерело: сформовано автором на основі [Додаток В, Г, Д].

Аналізуючи таблицю 2.1.11 бачимо, що фонд оплати праці штатних працівників у 2018 році збільшився на 1508,6 тис.грн, в тому числі фонд основної заробітної плати збільшився на 736,9 тис.грн, фонд додаткової заробітної плати збільшився на 701,7 тис.грн, а заохочувальні та компенсаційні виплати збільшилися на 45,2 тис.грн. У 2019 році спостерігаємо також збільшення фонду оплати штатних

працівників на 599,2 тис.грн, фонду основної заробітної плати на 516 тис.грн, заохочувальних та компенсаційних виплат на 377,1 тис.грн, тоді як фонд додаткової заробітної плати зменшився на 269,2 тис.грн.

Проаналізуємо структуру фонду додаткової заробітної плати в табл.2.12.

Таблиця 2.12

**Аналіз динаміки структури фонду додаткової заробітної плати на ПрАТ
«Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.**

Показники	2017		2018		2019		Абсолютне відхилення, +/- тис. грн		Відносне відхилення, %	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
Фонд додаткової заробітної плати, всього	1901,9	100	2603,6	100	2334,4	100	701,7	-269,2	36,89	-10,34
в т.ч.										
- Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	589,6	31	729,0	28	651,3	27,9	139,4	-77,7	23,64	-10,66
- Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	1049,8	55,2	1541,3	59,2	1258,2	53,9	491,5	-283,1	46,82	-18,37
- Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	262,5	13,8	333,3	12,8	424,9	18,2	70,8	91,6	26,97	27,48
- Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [Додаток В, Г, Д].

Як видно з таблиці 2.12, найбільшу частку додаткових виплат за три досліджені роки становлять премії та винагороди, що носять систематичний характер (53,9-59,2%), надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів становлять приблизно 30%, все інше становлять виплати, пов'язані з індексацією зарплати (12,8-18,2%). Компенсацій втрати заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати не існує на підприємстві, так як немає порушень виплат.

Проаналізуємо структуру заохочувальних та компенсаційних виплат на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» в табл.2.13.

Таблиця 2.13

**Аналіз динаміки структури заохочувальних та компенсаційних виплат на
ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.**

Показники	2017		2018		2019		Абсолютне відхилення, +/- тис. грн		Відносне відхилення, %	
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
Заохочувальні та компенсаційні виплати	475,5	100	520,7	100	897,8	100	+45,2	+377,1	+ 9,51	+72,4
в т.ч. - матеріальна допомога	181,2	38,1	329,6	63,3	726,3	80,9	+148,4	+396,7	+81,9	+120,3
- соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	51,8	10,9	191,1	36,7	171,5	19,1	+139,3	-19,6	+268,9	-10,3
- оплата за невідпрацьований робочий час	242,5	51,0	-	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: сформовано автором на основі [Додаток В, Г, Д].

Як видно з таблиці 2.13, найбільшу частину заохочувальних та компенсаційних виплат у 2018-2019 роках становить матеріальна допомога працівникам, що у 2018 році складає 80,9% цієї категорії виплат. У 2017 році ж існує оплата за невідпрацьований час, що становить 51%. Соціальні пільги

індивідуального характеру у 2019 році зменшились у розмірі аж на 19,6 тис.грн, тоді як у 2018 році збільшилися на 139,3 тис.грн. Оплата за невідпрацьований існувала мала місце лише в 2017 році, в 2018 та 2019 роках її не зафіксовано у звітності підприємства.

Таким чином, організація заробітної плати в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» в цілому і окремо по категорія персоналу здійснюється за певними принципами та по елементним підходом до оцінки трудового вкладу працівника, для чого встановлюються для працівників різні сукупності норм оплат.

2.3. Факторний аналіз та оцінка тенденцій зміни рівня продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод»

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці.

Продуктивність праці являє собою ефективність трудових витрат, здатність конкретної живої праці створювати певну кількість споживчих вартостей за одиницю робочого часу. Основні показники продуктивності праці – виробіток та трудомісткість.

Підвищення продуктивності праці має велике значення, оскільки збільшення ефективності використання трудових ресурсів сприяє збільшенню випуску продукції і її реалізації, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, впливає на збільшення прибутків і відрахувань у бюджет та фонди, зміцненню фінансового становища фірми, забезпечує формування її іміджу, дає можливість визначити основні фактори впливу на продуктивність праці.

Раціональне використання робочої сили і підвищення продуктивності праці в більшості випадків залежить від економного і ефективного використання робочого часу. Аналіз використання робочого часу проводиться за даними статистичної звітності — форма №3-ПВ "Звіт про використання робочого часу" (піврічна).

Ефективне використання робочого часу є результатом раціонального режиму робочого часу і відпочинку, вміння визначити пріоритетні завдання, налагодженої системи комунікативних зв'язків. Ставлення до робочого часу і працівників, і роботодавця повинні виражатись через пунктуальність, роботу на результат, трудову віддачу. Підвищити ефективність використання робочого часу на підприємстві можна за допомогою таких важелів, як взаємні обов'язки сторін, система матеріального стимулювання, умови праці.

Розглянемо як використовується робочий час працівниками ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**Аналіз використання робочого часу штатними працівниками ПрАТ
«Білоцерківський консервний завод» за 2017 - 2019 рр.**

Показники	2017		2018		2019		Абсолютне відхилення, +/-		Відхилення у структурі, %	
	люд.-год	%	люд.-год	%	люд.-год	%	2018 від 2017	2019 від 2018	2018 від 2017	2019 від 2018
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Фонд робочого часу	458492	100	456494	100	469800	100	-1998,3	13306,4	0,0	-
Відпрацьований час	249872	54,5	298090	65,3	370202	78,8	48218,8	72112,1	10,8	13,5
Невідпрацьований час	208620	45,5	158403	34,7	99597,6	21,2	-50217	-58805,7	-10,8	-13,5
в т. ч. з причин - щорічних відпусток (основ. та дод.)	197379	94,6	147315	93	75096,6	75,4	-50064	-72218,5	-1,6	-17,6
- тимчасової непрацездатності	0	0,0	0	-	0	-		-	-	-
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	1240,1	0,6	0	-	0	-	-1240,1	-	0,6	-
- інших відпусток без збереження заробітної плати	0	0,0	3643,3	2,3	9362,2	9,4	3643,3	5718,9	2,3	7,1

Продовження табл.2.14

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- переведення з економічних причин на неповний робочий день	5231,2	2,5	0	-	9362,2	9,4	-5231,2	9362,2	-2,5	-
- масових невиходів на роботу (страйків)	0	0,0	0	-	0	-		-	-	-
- інші причини	4770,1	2,3	7444,9	4,7	5776,7	5,8	2674,8	-1668,2	2,4	-1,1

Джерело: Складено автором на основі [Додаток В, Г, Д].

Як видно з таблиці 2.14, за досліджені роки існує невідпрацьований час. Зазвичай у кожному році найбільше за рахунок щорічних основних відпусток (95%, 93%, 75% відповідно), а також за рахунок інших причин (2,3%, 4,7% та 5,8% відповідно) та переведення з економічних причин на неповний робочий день – 2,5%. 2019 році також більшість невідпрацьований люд.- год за рахунок основних відпусток (75,4%), а також за рахунок відпусток без збереження заробітної плати.

Розглянемо фактори, що впливають на кількість відпрацьованого часу на підприємстві. Для цього застосуємо індексний метод.

Таблиця 2.15

**Фактори, що впливають на фонд робочого часу (люд.-год) в ПрАТ
«Білоцерківський консервний завод» за 2018-2019 рр.**

№ з/п	Показники	Умовні позначки	2018 р.	2019 р.	Абсолютне відхил.	Відносне відхил.
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	<i>a</i>	233	232	-1	-0,43
2	Середньофактична тривалість робочого періоду, днів	<i>b</i>	248	250	-2	-0,81
3	Середньофактична тривалість робочого дня, годин	<i>c</i>	7,9	8,1	-	-

Джерело: Складено автором самостійно на основі даних підприємства.

Якщо позначити середньооблікову чисельність робітників у звітному або базисному періодах відповідно через a_1 та a_0 , тривалість робочого періоду — через b_1 і b_0 , а середньофактичну тривалість робочого дня — через c_1 і c_0 , то зміна загальної кількості відпрацьованих людино-годин в цілому та за рахунок окремих чинників становитиме:

1) загальна зміна фонду часу за рахунок усіх трьох чинників (a , b , c):

$$I_{abc} = a_1 b_1 c_1 / a_0 b_0 c_0 = 232 * 250 * 8,1 / 233 * 248 * 7,9 = 1,03 \text{ (у відносному виразі);}$$

$$\Delta_{abc} = a_1 b_1 c_1 - a_0 b_0 c_0 = 232 * 250 * 8,1 - 233 * 248 * 7,9 = 13306,4 \text{ (в абсолютному виразі);}$$

2) за рахунок чинника a , тобто за рахунок зміни чисельності робітників:

$$I_a = a_1 b_0 c_0 / a_0 b_0 c_0 = 232 * 248 * 7,9 / 233 * 248 * 7,9 = 1,00 \text{ (у відносному виразі);}$$

$$\Delta_a = a_1 b_0 c_0 - a_0 b_0 c_0 = (a_1 - a_0) b_0 c_0 = (232 - 233) * 248 * 7,9 = -1959,2 \text{ (в абсолютному виразі);}$$

3) за рахунок чинника b , тобто зміни тривалості робочого періоду:

$$I_b = a_1 b_1 c_0 / a_1 b_0 c_0 = 232 * 250 * 7,9 / 232 * 248 * 7,9 = 1,00 \text{ (у відносному виразі);}$$

$$\Delta_b = a_1 b_1 c_0 - a_1 b_0 c_0 = a_1 (b_1 - b_0) c_0 = 232 * (250 - 248) * 7,9 = 3665,6 \text{ (в абсолютному виразі);}$$

4) за рахунок чинника c , тобто зміни тривалості робочого дня:

$$I_c = a_1 b_1 c_1 / a_1 b_1 c_0 = 232 * 250 * 8,1 / 232 * 250 * 7,9 = 1,03 \text{ (у відносному виразі);}$$

$$\Delta_c = a_1 b_1 c_1 - a_1 b_1 c_0 = a_1 b_1 (c_1 - c_0) = 232 * 250 * (8,1 - 7,9) = 11600 \text{ (в абсолютному виразі).}$$

Отже, загальне збільшення відпрацьованих людино-годин становить (a, b, c) 1,03%, або 13306,4 людино-годин.

За рахунок зменшення чисельності робітників (a) кількість відпрацьованих людино-годин зменшилась на 1%, або на 1959,2 людино-години.

За рахунок збільшення тривалості робочого кварталу (b) приріст відпрацьованих людино-годин становить 1%, або 3665,6 людино-годин.

За рахунок збільшення тривалості робочого дня (c) кількість відпрацьованих людино-годин збільшилася майже на 3%, або на 11600 людино-годин.

Результат сукупного впливу всіх трьох чинників дорівнює:

$$\Delta abc = \Delta a + \Delta b + \Delta c = (-1959,2) + 3665,6 + 11600 = 13306,4 \text{ людино-годин}$$

Отже, результат сукупного впливу всіх трьох чинників що збігається з раніше проведеним розрахунком загального приросту відпрацьованих людино-годин.

Взаємозв'язок обчислених факторних індексів має вигляд:

$$I_{abc} = I_a \cdot I_b \cdot I_c = 1 \cdot 1 \cdot 1,03 = 1,03.$$

Продуктивність праці є найважливішим якісним показником використання людських ресурсів підприємства і головним фактором зростання обсягів виробництва продукції.

Під час аналізу продуктивності праці обчислюють годинну, денну і місячну продуктивність праці одного працюючого або одного робітника.

Перші два показники визначаються як відношення обсягу товарної продукції до загальної кількості відпрацьованих усіма робітниками людино - годин і людино - днів, а інші - як відношення того самого обсягу до середньоспискової чисельності робітників або всіх працівників.

Одним із факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу працівниками. Зменшення втрат робочого часу і нераціональних його

витрат призводить до підвищення продуктивності праці, ефективнішого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат.

Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період, характеризує тривалість робочого періоду в днях. На цей показник мають вплив наступні фактори: втрати робочого часу і в тому числі прогули; невиходи з дозволу або з ініціативи адміністрації; масові невиходи на роботу; кількість днів чергової відпустки; кількість вихідних і святкових днів, кількість днів тимчасової непрацездатності, відпустки у зв'язку з навчанням.

Тривалість робочого дня працівника залежить і від таких факторів як величина нормативно встановленого робочого тижня; часу звичайного тижня; часу надурочної роботи; часу простою протягом робочої зміни; неповного робочого часу; часу інших скорочень робочого дня; передбачених законодавством.

Повноцінне використання трудових ресурсів можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним працюючим і одним робітником, а також за інтенсивністю використання робочого часу. Під час обрахунків будемо також визначати відхилення фактичних показників від планових або від аналогічних показників минулих періодів і встановлювати конкретні причини наявних відхилень. Такий аналіз потрібно проводити, щодо кожної категорії працівників, кожного підрозділу і щодо підприємства в цілому за звітний період і в динаміці.

Для того, щоб визначити ефективність використання трудових ресурсів виконаємо аналіз продуктивності праці підприємства «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.

Таблиця 2.16

**Динаміка продуктивності праці ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за
2017-2019 рр.**

№ з/п	Показники	Один. виміру	2017	2018	2019	Відхилення			
						Абсолютне		Відносне	
						2018 до 2017	2019 до 2018	2018 до 2017	2019 до 2018
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн	тис.грн	48706	56307	30927	7601	-25380	15,61	-45,07
2	Середньо- облікова чисельність ПВП	особи	193	198	193	5	-5	2,59	-2,53
2,1	з них: робітників	особи	123	149	142	26	-7	21,14	-4,70
3	Питома вага робітників у складі ПВП	%	63,73	75,25	73,58	11,52	-1,68	18,08	-2,23
4	Кількість відпрацьованих усіма робітниками:								
4,1	людино-днів	дні	32535,42	36952	35500	4416,58	-1452,00	13,57	-3,93
4,2	людино-годин	год.	249872	291920,8	287550	42048,8	-4370,8	16,83	-1,50
5	Середньорічний виробіток одного:								
5,1	працівника з числа ПВП	тис. грн	252,36	284,38	160,24	32,02	-124,14	12,69	- 43,65
5,2	робітника	тис. грн	395,98	377,90	217,80	-18,08	-160,10	-4,57	- 42,37
6	Виробіток одного робітника								
6,1	середньо-денний	тис. грн	1,50	1,52	0,87	0,02	-0,65	1,54	- 42,76
6,2	середньо- годинний	тис. грн	0,19	0,19	0,11	0,00	-0,09	-1,05	- 44,24
7	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	дні	264,52	248,00	250,00	-16,52	2,00	-6,24	0,81

Продовження табл.2.16

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Середня кількість годин, відпрацьованих одним робітником	год.	2031,48	1959,20	2025,0	-72,28	65,80	-3,56	3,36
9	Середня тривалість робочого дня	год.	7,68	7,9	8,1	0,22	0,2	2,86	2,53

Джерело: Складено автором на основі даних підприємства.

Розрахуємо вплив різних чинників окремо на розмір продуктивності праці в ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 досліджені роки методом ланцюгових підстановок та методом абсолютних різниць.

Таблиця 2.17

**Вплив різних чинників на розмір продуктивності праці в ПрАТ
«Білоцерківський консервний завод» за 2017-2019 рр.**

Показник	Умовне позначення	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення 2018 від 2017	Абсолютне відхилення 2019 від 2018
Питома вага (частка) робітників у загальній чисельності ПВП, %	a	0,637	0,753	0,736	0,12	-0,02
Кількість відпрацьованих днів одним робочим за рік, дні	b	264,52	248,00	250,00	-16,52	2,00
Середня тривалість робочого дня, год	c	7,68	7,9	8,1	0,22	0,20
Середньогодинний виробіток одного робітника, тис.грн.	d	0,19	0,19	0,11	0,00	-0,09
Середньорічний виробіток одного робітника, тис.грн	Y	252,36	284,38	160,24	32,02	-124,14

Джерело: складено автором самостійно на основі даних підприємства.

Аналіз продуктивності проводимо методом ланцюгових підстановок та методом абсолютних різниць і отримуємо аналогічні розрахунки по ним.

Розрахунки за 2017-2018 роки представимо у табл.2.18, 2.19.

Таблиця 2.18

**Розрахунок впливу різних факторів на продуктивність праці
за 2017-2018 р.р. методом ланцюгових підстановок**

Y0	252,36		
Ya	297,99	ΔY_a	45,63
Yb	279,38	ΔY_b	-18,61
Yc	287,39	ΔY_c	8,00
Yd	284,38	ΔY_d	-3,01
		ΔY	32,02

Таблиця 2.19

**Розрахунок впливу різних факторів на продуктивність праці
за 2017-2018 р.р. методом абсолютних різниць**

Y0	252,36		
Δa	0,12	ΔY_a	45,63
Δb	-16,52	ΔY_b	-18,61
Δc	0,22	ΔY_c	8,00
Δd	0,00	ΔY_d	-3,01
		ΔY	32,02

Розрахунок аналізу продуктивності праці за 2018-2019 роки проводимо аналогічно у табл. 2.20, 2.21. Обидва методи дають такі ж результати, що підтверджує достовірність обрахунків.

Таблиця 2.20

**Розрахунок впливу різних факторів на продуктивність праці
за 2018-2019 р.р. методом ланцюгових підстановок**

Y0	284,38		
Ya	278,04	ΔY_a	-6,34
Yb	280,28	ΔY_b	2,24
Yc	287,38	ΔY_c	7,10
Yd	160,24	ΔY_d	-127,13
		ΔY	-124,14

Таблиця 2.21

**Розрахунок впливу різних факторів на продуктивність праці
за 2018-2019 р.р. методом абсолютних різниць**

Y0	284,38		
Δa	-0,02	ΔY_a	-6,34
Δb	2,00	ΔY_b	2,24
Δc	0,2	ΔY_c	7,10
Δd	-0,09	ΔY_d	-127,13
		ΔY	-124,14

Отже, за рахунок зміни питомої ваги основних робітників у складі ПВП, річний виробіток у 2019 році зменшився на 6,34 тис.грн., за рахунок зміни числа днів, відпрацьованих одним робітником, річний виробіток збільшився на 2,24 тис. грн; за рахунок змін тривалості робочого дня, річний виробіток збільшився на 7,10 тис.грн; за рахунок зміни середньогодинного виробітку, річний виробіток зменшився аж на 124,14 тис.грн.

Щодо 2018 року, то за рахунок зміни питомої ваги основних робітників у складі ПВП, річний виробіток у 2019 році збільшився на 45,63 тис.грн., за рахунок зміни числа днів, відпрацьованих одним робітником, річний виробіток зменшився на 18,61 тис. грн; за рахунок змін тривалості робочого дня, річний виробіток збільшився на 8 тис.грн; за рахунок зміни середньогодинного виробітку, річний виробіток зменшився на 32,02 тис.грн.

Розрахунок свідчить, що на випуск продукції у 2018 році негативно вплинули другий та четвертий фактори, тоді як у 2019 році - перший та четвертий фактори. При чому найбільший вплив мав середньогодинний виробіток одного робітника, який суттєво знизився.

На основі аналізу продуктивності праці можна сказати, що проблема підвищення продуктивності праці - є досить актуальною проблемою ПрАТ «Білоцерківський консервний завод». Тому завдяки проведеному аналізу можна запропонувати можливі резерви підвищення ефективності діяльності підприємства, а саме:

- Покращувати умови праці механізацією, автоматизацією виробництва та вдосконаленням комп'ютерної праці.
- Контролювати втрати робочого часу і в тому числі прогули; невиходи з дозволу або з ініціативи адміністрації; масові невиходи на роботу; кількість днів тимчасової непрацездатності, відпустки у зв'язку з навчанням.
- Збільшити норму виробітку продукції і відповідно до цього, збільшуватиметься оплата праці.
- Особливу увагу необхідно приділяти факту плинності кадрів, бо плинність також знижує продуктивність праці на підприємстві. Для цього, щоб розробити заходи спрямовані на закріплення робочих кадрів, необхідно дізнаватися конкретні причини звільнення з власного бажання.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ КОНСЕРВНИЙ ЗАВОД»

3.1. Зарубіжний досвід використання резервів підвищення продуктивності праці на сучасних підприємствах України

Продуктивність праці використовується як засіб впливу на розвиток та зміцнення економіки підприємств усіх форм власності, розв'язання багатьох соціально-економічних проблем. Економічна сутність зростання продуктивності праці полягає в тому, що зменшується кількість її затрат на виробництво одиниці продукції.

Нині трудова ефективність на підприємствах будь-якої держави є важливим планово-економічним показником, що характеризує не тільки ступінь використання трудових ресурсів на підприємстві, але й рівень ефективності ринкової системи в цілому. Значення продуктивності праці проявляється як на макрорівні – підвищує добробут працівників, збільшуючи ВВП, так і на мікрорівні – приносить підприємству комерційний успіх. Водночас головним критерієм суспільного прогресу є розвиток людини, її потреб, інтересів, цілей. Взаємодія особистісних і речових факторів виробництва є найважливішою умовою зростання продуктивності праці.

Проте нині системи мотивації і стимулювання працівників, що використовуються на підприємствах України, не володіють достатньо сильним ефектом, а також недостатньо стимулюють підвищення продуктивності праці, оскільки були розроблені в період швидкого зростання обсягів виробництва і низького рівня конкуренції. Сьогодні потрібні інші методи.

Підвищення продуктивності праці повинно передбачати досягнення двох взаємопов'язаних цілей:

- 1) підвищення життєвого рівня населення, що досягається за рахунок зростання продуктивності в країнах, що переходили до ринкової економіки, досягалося від 40 до 90% життєвого рівня;
- 2) підвищення ефективності діяльності підприємств та окремих галузей, а також реальне зростання особистих доходів працівників.

Для досягнення очікуваного результату потрібно об'єднувати матеріальні та нематеріальні стимули, що забезпечать сучасні методи мотивації, які вже успішно використовуються у світовій практиці.

Для зростання продуктивності праці на підприємствах України варто приділяти увагу таким нематеріальним стимулам: використання гендерного та індивідуального підходів до мотивації і стимулювання працівників, методу культивування цінностей. До матеріальних стимулів можна віднести введення системи преміювання працівників, винагороди за результатами роботи за місць, участь у прибутках підприємства, оплату навчання працівника та його родини (дітей), безвідсоткові позики на придбання будинку або машини, оплату харчування або проїзду працівників тощо.

Сьогодні існує новітній метод підвищення продуктивності праці, який відповідає усім вимогам сучасного світу, що має назву «раціонально організований відпочинок працівників». Працівники часто не встигають впоратися з завданнями керівництва у повний робочий день. Багато хто витрачає на роботу більше часу, ніж цього вимагається. Однак продуктивність праці від цього не збільшується. Працювати можна не більше 5 годин на день і встигати виконувати ту саму роботу. При чому, найкращим способом виконувати більше роботи є збільшення часу призначеного на відпочинок.

Дослідження багатофункціональності працівника показують, що необхідне відновлення, що включає в себе щоденну зарядку на роботі, більше годин нічного сну, більше часу за межами офісу і довші, частіші відпустки, обов'язковим чином підвищують продуктивність і ефективність роботи, і, звичайно, здоров'я самого працівника, що не може не радувати.

На сьогоднішній день багато підприємств світу, включаючи такі відомі компанії, як Google, Coca-Cola, Green Mountain Coffee, Cleveland Clinic і Genentech, використовують дану методику. Сила відновлення займає центральне місце у процесі роботи. Найкращий результат був досягнутим за допомогою кімнат "відновлення", на які в компаніях відвели окремий простір для їх облаштування [32, с. 172].

Ефективним способом максимізації продуктивності є праця інтервалами в 90 хвилин. Дослідження, проведені професором К. Андерс Ерікссон та його колегами з Університету штату Флорида, довели, що успішні люди зазвичай організовують свою роботу безперервними циклами, які тривають не більше 90 хвилин. Тому співробітники повинні використовувати перерви для відновлення сил протягом робочого дня. Основна ідея даного методу полягає в тому, що енергія співробітників, яку вони залучають для виконання своєї роботи, є набагато більш важливою з точки зору цінності їх роботи, ніж кількість годин, які вони відпрацюють. Вміло керуючи цією енергією, можна зробити більше за менший час [15, с. 49].

Ефективне управління підприємством спрямоване на підвищення продуктивності праці за рахунок збільшення відпочинку працівників, є досить ефективним за кордоном, проте використання його в Україні вимагає більшої продуманості, бо пряме їх запозичення навряд чи приведе до успіху. Отже, продуктивність праці характеризує ефективність використання робочої сили і її зростання сприяє покращенню всіх техніко-економічних і фінансових показників діяльності підприємства. Правильний підхід до збільшення продуктивності полягає в тому, щоб визначити спосіб, який краще всього відповідає сучасній ситуації і характеру виробництва в тій або іншій галузі української промисловості, на тому або іншому підприємстві.

На підприємствах часто існують невикористані резерви підвищення продуктивності праці. Основне значення для економіста, менеджера та керівника має класифікація внутрішньовиробничих резервів і факторів за змістом, оскільки

вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- соціально економічні, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Соціально-економічні резерви зростання продуктивності праці охоплюють всі фактори, що спричиняють покращання якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів відносять також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

Матеріально-технічні резерви зростання продуктивності праці охоплюють всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

Організаційно-економічні резерви зростання продуктивності праці обумовлюють прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем

управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращання умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

Пошук резервів підвищення ефективності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» відбувся шляхом мобілізації її чинників: удосконалення організації праці та освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій. На основі цього нами буде використано чинник з групи матеріально-технічних резервів для підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод». Саме вдосконалення технології виробництва є найважливішим чинником зростання продуктивності праці для промислових підприємств, а оскільки досліджене підприємство займається виробництвом консервованих продуктів харчування, то необхідно ввести технічні прийоми виготовлення продукції, застосувати технічні та механічні засоби виробництва, необхідні прилади та агрегати, що нами і буде запропоновано в пункті 3.2-3.3.

Дослідженому підприємству надалі необхідно приділяти належну увагу підвищенню продуктивності праці, для цього потрібно розглядати науково-технічні, технологічні та соціально-економічні передумови зростання продуктивності праці в тісному взаємозв'язку. Також доцільно враховувати обмеженість ресурсів, яка є характерною для сучасних умов господарювання. А невичерпними ресурсами підвищення продуктивності праці для цього, і взагалі для промислових підприємств, залишаються науково-технічний прогрес, технічне, технологічне й організаційне вдосконалення виробництва, поява нових матеріалів, видів енергії тощо.

Враховуючи першочергову важливість підвищення процесу підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю праці.

Виконавцем по запропонованому нижче заходу на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» має стати особа відповідальна за електрогосподарство (Мироненко О.В.)

Для сучасних українських підприємств, які функціонують в умовах кризи та жорсткого ресурсного обмеження, вважаємо за доцільне погодитися з авторами роботи [10] та запропонувати такий перелік можливих заходів зростання продуктивності праці:

1. Удосконалення організаційної структури управління. Оптимізація оргструктури повинна бути проведена у напрямку скорочення управлінського персоналу, оскільки його кількість обернено впливає на продуктивність праці. Застосування лінійно-функціональної структури управління та інших «пласких» оргструктур, в яких швидко реалізуються управлінські рішення, дає змогу переходу до спеціалізації і підвищення продуктивності функціональних служб.

2. Поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів необхідно проводити з використанням таких сучасних форм, як професійна перепідготовка (освоєння знань і набуття навичок відповідно до змін навколишнього середовища); підвищення кваліфікації (оновлення знань відповідно до змін у вирішенні нових виробничих завдань, що забезпечується через проблемні семінари, курси підвищення кваліфікації, майстер-класи, тренінги); оперативна актуалізація знань за неформальними каналами (конференції, семінари, наради, фокус-групи, конкурси, міжнародні виставки), навчання на робочому місці.

3. Заходи щодо управління плинністю кадрів передбачають: удосконалення систем матеріального та нематеріального стимулювання, процедур прийому і звільнення працівників, запровадження системи управління кар'єрою, формування у працівників відповідального ставлення до праці, свідомої дисципліни, культури поведінки, удосконалення взаємин у колективі.

4. Збільшення ефективного фонду робочого часу може відбуватися на основі моральної та матеріальної мотивації персоналу до праці; поліпшення умов праці, впровадження фізіологічно обґрунтованих режимів праці та відпочинку; зменшення кількості працівників; усунення непродуктивних виплат із фонду заробітної плати.

Визначення та впровадження заходів щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві сприяє не тільки підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, а також сприяє збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди та забезпечує формуванню іміджу підприємства. Правильний підхід до збільшення продуктивності полягає в тому, щоб визначити спосіб, який краще всього відповідає сучасній ситуації і характеру виробництва в тій або іншій галузі української промисловості, на тому або іншому підприємстві. Значення зростання продуктивності праці забезпечує подальший розвиток і сприятливі перспективи, що в кінцевому рахунку веде до підвищення рівня життя населення.

Сьогодні та в найближчому майбутньому, важливим етапом у підвищенні продуктивності праці може стати запровадження в нашій країні зарубіжних напрямків ефективного використання робочого часу та правильного розпорядку робочого дня. Розглянуті вище методи мотивації і стимулювання вимагають індивідуального підходу до працівника і застосування залежно від певних виробничих обставин.

3.2. Обґрунтування доцільності встановлення пристрою для ополіскування склотари з метою підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» та розрахунок економічної ефективності заходу

В ринкових умовах важливу роль для зростання продуктивності праці має максимальне використання потужностей підприємства.

Умови праці дуже впливають на відношення працівника до своєї праці, морально-психологічний клімат у колективі та його стабільність. Умови праці зазнають значних змін з часом. Це пов'язано зазвичай зі скороченням частки ручної праці і робіт, які виконуються в несприятливих умовах, та з появою нових

виробництв, речовин, технологічних процесів, видів енергії, матеріалів тощо. Тому одним з найважливіших завдань кожного керівника підприємства є глибоке вивчення впливу нових технологій, хімічних, біологічних та інших речовин і видів енергії на організм людини і забезпечення його повної безпеки.

Підвищення рівня продуктивності праці відбувається в результаті підвищення фонду робочого часу, коли скорочуються внутрішні змінні простої шляхом зниження кількості або ліквідації мікротравм, що обумовлені несприятливими умовами праці, запобігання передчасному стомленню раціоналізацією умов праці, введенням оптимальних режимів праці і відпочинку та інших заходів, які дають змогу підвищити ефективність використання робочого часу.

Харчові підприємства, в тому числі і ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», повинні бути забезпечені торгово-технологічним і холодильним обладнанням, причому матеріал, з якого виготовлене обладнання, інвентар і тара, не повинен негативно впливати на продукти харчування, змінюючи їх органолептичні якості.

Оскільки підготовка тари до заповнення на підприємствах з виробництва харчування є одним із трудомістких процесів, то дуже важливо його механізувати. Механічне обладнання може забезпечити високу якість санітарної обробки та подальшу високу якість продукції.

Підготовка тари до консервування на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» складається з її інспектування, за якого вибраковують банки з будь-якими дефектами — напливами, деформовані, з тріщинами. Далі починається найважливіше: промив склотари. Тару миють в окремому приміщенні, ізольованому від виробничого цеху, але яке знаходиться поряд з відділенням для фасування продукції.

Скляні банки на великих заводах миють на банкомийних машинах різних типів (СП-60М, СП-70, СП-72), призначених для миття скляних банок місткістю 500, 800 та 1000 мл з діаметром вінця 82 мм. Продуктивність машин 3000-6000 банок за годину.

Проте, сьогодні на дослідженому підприємстві промив склотари відбувається напівручним методом за допомогою спеціальної мийки. 8-10 працівників щоденно займаються миттям склотари і вже підготовлену тару подають на конвеєр. Підвищена фізична активність, незручна робоча поза та вплив хімічних засобів, що використовуються для миття тари, викликають додаткові виробничі витрати енергії людини, знижують продуктивність праці. В свою чергу, це і призводить до хронічних захворювань, що викликані систематичним охолодженням і надалі працівники матимуть проблеми з опорно-руховим апаратом.

Кожен працівник бажає виконувати не просто оплачувану роботу, але й приємну для себе, таку, що приносить неабияку користь підприємству. Саме тому є необхідність переходу до механізації миття тари для консервування на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», задля того, щоб задіяні на цих роботах працівники змогли виконувати більш важливі завдання та реалізуватися саме на цьому підприємстві.

Окрім того, механізація миття скляної тари дозволить підвищити її гігієнічність, пришвидшити вихід підготовлених банок на конвеєр для наповнювання, та відповідно, збільшити продуктивність праці.

Основою якісної продукції заводу є якість тари, її відповідність санітарним умовам. Так, для видалення різних плям із скляної тари використовують мийні засоби. Так, для зняття нежирних плям банки миють 6,5 %-м розчином їдкого натру, 3 %-м — тринатрійфосфату, 0,5 %-м — їдкого скла, а для зняття жирних плям — відповідно 30 %, 15 % та 2 %-м розчинами.

Якщо миття не забезпечує бактеріальної чистоти, то проводять дезінфекцію вимитої тари розчинами хлорного вапна або хлораміну, нагрітих до 50 °С. Апарат для дезінфекції складається з ванни, конвеєра й витяжного зонта. Після дезінфекції банки шприцюють чистою водою. Вимиту тару обробляють парою тоді, коли у процесі миття не забезпечується належна її чистота. Після ошпарювання температура банки має бути не нижче 80°, а різниця температур склотари і продукції — не більше 30 °С.

Після миття й ошпарювання проводять візуальне інспектування тари, під час якого виявляють погано помиту тару, банки з щербинками та іншими дефектами, непомітними на брудній тарі. Крім інспектування вибірково контролюють якість санітарної обробки тари. Безпосередньо перед наповненням відбирають 10 банок: 5 — для визначення фізичної чистоти, 3 — для встановлення бактеріальної забрудненості, 2 — для перевірки залишків мийних та дезинфікуючих засобів.

Бактеріальну забрудненість банок встановлюють після бактеріологічного аналізу. Кількість бактерій не повинна перевищувати 500 клітин на одну банку.

Таких вимог дотримуватися дуже важко, коли процес відбувається ручним способом та немає можливості контролювати такі важливі показники.

Вважаємо, що найефективнішим і економічно вигідним буде закупка нового обладнання для ополіскування склотари, оскільки ручне миття є неефективним, воно відбирає багато часу, багато затрат людської енергії, і не завжди в змозі гарантувати дотримання санітарно-гігієнічних норм до підготовленої тари. Мета запропонованого заходу полягає в підвищенні продуктивності праці через підвищення технічного рівня виробництва та скороченням задіяних людських ресурсів.

Через швидку фізичну втому працівників, невідповідність основних характеристик підготовленої тари санітарним нормам, буде доцільним впровадити на підприємстві саме цей захід. Механізація миття покращить роботу підприємства та підвищить продуктивність праці працівників, дасть змогу встановлювати необхідний обсяг підготовки тари, тим самим, планувати обсяг виробництва та реалізації продукції.

Нове обладнання на підприємстві буде дійсно доречним, оскільки чисельність людей, котрі були задіяні в процесі миття, можна розподілити на виробничі цехи, де вони приносять більшу користь виробництву і відповідну зможуть певним чином збільшити прибуток заводу. Вводиться це обладнання для поліпшення умов праці та підвищення продуктивності праці на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», та для того, щоб зменшити кількість професійних захворювань і захистити працівників від впливу шкідливих мийних засобів.

Розрахунки щодо встановлення нового обладнання на підприємстві будемо проводити методом дисконтування. Дисконтування – це визначення вартості грошових потоків, які відносяться до майбутніх періодів (майбутніх доходів на теперішній момент часу). Для правильної оцінки майбутніх доходів потрібно знати прогностні значення виручки, витрат, інвестицій, структуру капіталу, залишкову вартість майна, а також ставку дисконтування.

Ставка дисконтування використовується для оцінки ефективності вкладів. З економічної точки зору, ставка дисконтування – це норма прибутковості на вкладений капітал, що вимагається інвестором.

Інакше кажучи, за допомогою ставки дисконтування можна визначити суму, яку доведеться заплатити інвесторові сьогодні за право отримати передбачуваний дохід у майбутньому. Тому від значення ставки дисконтування залежить прийняття ключових рішень, у тому числі при виборі інвестиційного проекту.

Всі подальші розрахунки будуть побудовані на основі даних табл. 3.1.

1) Розрахунок інвестиційних (капітальних) витрат.

Розрахунок капітальних витрат впровадження проекту розраховуються за формулою:

$$K_n = K + Д - Л + K_{\text{буд}} + K_{\text{сум}} + K_{\text{ін}} \pm O_6 \quad (3.1)$$

де K – початкова вартість обладнання, що включає в себе витрати на його придбання, витрати на транспортування, на монтаж, демонтаж і транспортно-заготівельні витрати;

$Д$ – витрати на демонтаж обладнання, що замінюється;

$Л$ – ліквідаційна вартість обладнання, що замінюється за умови здачі його на металобрухт або вартість реалізації обладнання іншому підприємству по залишковій вартості обладнання;

$K_{\text{буд}}$ - витрати на будівельні роботи, пов'язані з перебудовою чи добудовою виробничих приміщень;

$K_{\text{сум}}$ – витрати, що виникають у інших цехах і службах підприємства чи у суміжних галузях виробництва у зв'язку із впровадження заходу;

$K_{ін}$ – інші капітальні витрати, в тому числі науково-дослідні і конструкторські роботи, на наладку та освоєння виробництва;

O_6 – одночасне зростання чи зменшення оборотних коштів, які пов'язані з впровадженням обладнання (автоматизація системи).

Таблиця 3.1

Вихідні дані для розрахунку економічної ефективності заходу

Показники	Одиниці виміру	Базові		Проектні	
1	2	3		4	
Обсяг виробленої продукції	туб	2644,8		2644,8	
Кількість змін за добу		1		1	
Тривалість зміни	год	8,1		8,1	
Кількість днів роботи підприємства на рік	днів	250		252	
Вартість обладнання	тис. грн.	15000		180000	
Витрати на ремонт, % до вартості обладнання	%	5		10	
Норма амортизаційних відрахувань,% до вартості обладнання	%	X		20	
Вартість доставки, монтажу, проектних робіт та контрольно-вимірювальних процедур, % до вартості обладнання	%	X		12	
Цехові витрати	%	5		5	
Встановлена потужність електродвигуна обладнання	кВт/год	X		10	
Коефіцієнт корисної дії електродвигунаобладнання		X		0,8	
Вартість 1 кВт год. електроенергії	грн.	X		1,554	
Чисельність обслуговуючого персоналу і їх тарифної ставки:					
робітники 3-го розряду	осіб/грн.	8	15,817 6	-	-
робітники 5-го розряду		-	-	2	20,1004
Доплати, % до тарифної зарплати за відпрацьований час:					
додаткова зарплата, % до тарифної зарплати	%	18		18	
Премії, % до тарифної зарплати	%	50		50	
Нарахування, % від загального фонду оплати праці	%	22		22	

Приймаємо $O_6 = 0$, а також $K_{б\text{уд}}$, $K_{\text{сум}}$, $K_{ін} = 0$.

Демонтаж обладнання пропонується здійснити власними силами з метою економії коштів і використати на особисті потреби підприємства. Тому D та $L=0$.

Розрахунок повної вартості обладнання представлено в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Розрахунок повної вартості нового обладнання

№	Складова повної вартості	Од. вим	% від вартості	Величина витрат
1	Вартість обладнання з ПДВ	грн.	х	180000
2	Транспортно-заготівельні витрати	%	3,5	6300
3	Монтаж нового обладнання	%	7	12600
4	Проектні роботи	%	0,5	900
5	Контрольно-вимірювальні процедури	%	1	1800
6	Повна вартість обладнання	грн.		201600

2) Розрахунок додаткового прибутку.

Виходячи з вихідних даних здійснюємо розрахунок зміни поточних витрат по статтям калькуляції, які змінюються в результаті впровадження заходу.

1. Стаття «Електроенергія на технологічні цілі».

Нове обладнання потребує витрат по електроенергії (Вел):

- до впровадженн:

В ел. =0 грн

- після впровадження:

В ел. = $10 \cdot 0,8 \cdot 8,1 \cdot 252 \cdot 1,554 = 25376,2$ грн, або 25,376 тис. грн.

Тобто, зміни поточних витрат по цій статті дорівнюватимуть витратам на електроенергії після впровадження заходу.

2. Стаття «Заробітна плата виробничих робітників»

Тарифна заробітна плата (Тзп):

- до впровадження:

Тзп = $(8 \cdot 15,8176) \cdot 1 \cdot 8,1 \cdot 250 = 256245,12$ грн, або 256,25 тис. грн

- після впровадження:

Тзп = $(2 \cdot 20,1004) \cdot 1 \cdot 8,1 \cdot 252 = 82057,873$ грн, або 82,06 тис. грн

Додаткова заробітна плата (Дзп):

- до впровадження:

$$\text{Дзп} = 256245,12 * 0,18 = 46124,1216 \text{ грн, або } 46,12 \text{ тис. грн}$$

- після впровадження:

$$\text{Дзп} = 82057,873 * 0,18$$

$$\text{Дзп} = 14770,4171 \text{ грн.}$$

Розмір премій (Пр):

- до впровадження:

$$\text{Пр} = 256245,12 * 0,5 = 128122,56 \text{ грн, або } 128,12 \text{ тис. грн}$$

- після впровадження:

$$\text{Пр} = 82057,873 * 0,5 = 41028,9365 \text{ грн, або } 41,03 \text{ тис. грн}$$

Загальний фонд заробітної плати (ФЗП):

- до впровадження:

$$\text{ФЗП} = 256245,12 + 46124,1216 + 128122,56 = 430491,802 \text{ грн, або } 430,49 \text{ тис.}$$

грн

- після впровадження:

$$\text{ФЗП} = 82057,873 + 14770,4171 + 41028,9365 = 137857,227 \text{ грн або } 137,86 \text{ тис.}$$

грн

3. Стаття «Нарахування на загальний фонд оплати праці» (Нарах.):

- до впровадження:

$$\text{Нарах.} = 430491,802 * 0,22 = 94708,1964 \text{ грн. або } 94,71 \text{ тис. грн}$$

- після впровадження:

$$\text{Нарах.} = 137857,227 * 0,22 = 30328,5899 \text{ грн, або } 30,33 \text{ тис. грн.}$$

4. Стаття «Витрати на утримання і експлуатацію обладнання» (Вутр.екс):

- до впровадження:

$$\text{Витрати на ремонт} = 15000 * 0,05 = 750 \text{ грн}$$

$$\text{Амортизаційні відрахування} = 15000 * 0,2 = 3000 \text{ грн}$$

$$\text{Всього витрат по статті Вутр.екс.} = 3750 \text{ грн}$$

- після впровадження:

$$\text{Витрати на ремонт} = 201600 * 0,1 = 20160 \text{ грн}$$

$$\text{Амортизаційні відрахування} = 201600 * 0,2 = 40320 \text{ грн}$$

Всього витрат по статті Вутр.екс. =60480 грн

5. Стаття «Цехові витрати» (Цв.):

- до впровадження:

Цв. = $15000 * 0,05 = 750$ грн.

- після впровадження:

Цв. = $201600 * 0,05 = 10080$ грн.

Всі виконанні розрахунки зводимо в табл. 3.3.

Таблиця 3.3.

Зміна поточних витрат по окремим статтям калькуляції (грн)

Статті витрат, що змінюються	Витрати на одиницю продукції		Результат економії «-» зростання «+»
	До впровадження	Після впровадження	
1.Електроенергія на технологічні цілі	-	25376,2	+25376,2
2.Заробітна плата виробничих робітників	430491,802	137857,227	-292634,575
3. Нарахування на загальний фонд оплати праці	94708,1964	30328,5899	-64379,6065
4.Витрати на утримання і експлуатацію обладнання	3750	40320	+36570
5. Цехові витрати	750	10080	+9330
Всього	529699,9984	243962,0169	-285737,9815

Оскільки даний захід не передбачає зростання обсягу виробництва та чистого доходу, додатковий прибуток буде отримано за рахунок економії поточних витрат (собівартості).

Отже, загальний приріст прибутку складе:

$\Delta \text{Пр заг} = 285737,9815 \text{ грн. або } 285,74 \text{ тис грн}$

3. Розрахунок доцільності капітальних вкладень з урахуванням дисконтування проекту протягом всього терміну економічного життя:

1. Чистий грошовий потік розраховуємо як суму чистого прибутку та амортизаційних витрат:

$$\text{ЧГП} = 285737,9815 \cdot (1 - 0,18) + 40320 = 274625,145 \text{ тис.грн. або } 274,63 \text{ тис. грн}$$

2. Нинішня вартість проекту є добутком чистого грошового потоку та суми ставок дисконтування:

Ставку дисконтування приймаємо на рівні 25%.

$$В_{\text{нин.}} = \text{ЧГП} \cdot \sum \xi_t$$

де t – термін реалізації проекту.

$$t = 1/HA = 1/0,2 = 5 \text{ років}$$

$$\text{При чому, } \xi_t = 1 / (1 + \xi)^t$$

$$\xi_1 = 1 / (1 + 0,25)^1 = 0,8$$

$$\xi_2 = 1 / (1 + 0,25)^2 = 0,64$$

$$\xi_3 = 1 / (1 + 0,25)^3 = 0,512$$

$$\xi_4 = 1 / (1 + 0,25)^4 = 0,4096$$

$$\xi_5 = 1 / (1 + 0,25)^5 = 0,32768$$

$$\sum \xi_t = 2,6893$$

$$В_{\text{нин.}} = 274625,145 \cdot 2,6893 = 738549,402 \text{ грн. або } 738,55 \text{ тис. грн}$$

Середня нинішня вартість проекту становить:

$$В_{\text{нин.сер.}} = 738549,402 / 5 = 147709,88 \text{ грн, або } 147,71 \text{ тис. грн}$$

Чиста нинішня вартість розраховується як різниця між теперішньою вартістю проекту та сумою інвестицій і складе:

$$\text{ЧВ}_{\text{нин.}} = 738,55 - 201,6 = 536,95 \text{ тис.грн}$$

3. Розраховуємо показники ефективності проекту.

Індекс доходності розраховується як відношення нинішньої вартості проекту та величини інвестицій:

$$I_{дох.} = 738,55 / 201,6 = 3,66$$

Індекс рентабельності розраховується як відношення чистої нинішньої вартості проекту та величини інвестицій і складе:

$$I_{рен.} = 536,95 / 201,6 = 2,66$$

Термін окупності інвестиційного проекту розраховується як відношення величини інвестицій та середньої нинішньої вартості проекту по роках і складе:

$$T_{ок} = 201,6 / 147,71 = 1,364 \text{ роки}$$

Отже, в результаті проведених розрахунків за допомогою методики дисконтування було визначено, що запропонований проект по встановленню пристрою для ополіскування склотари має економічну ефективність та є доцільним до впровадження, адже дасть можливість не лише покращити умови праці на підприємстві, але й збільшити продуктивність праці та отримати економію на собівартості, в результаті чого в проектному році збільшиться чистий прибуток на 285,74 тис.грн.

3.3. Вплив запропонованого заходу на основні показники роботи підприємства

Спочатку необхідно знайти величину повних витрат в проектному році. Так, повні витрати на виробництво і реалізацію (ПВ) в базисному році складають 20211 тис. грн. (собівартість реалізованої продукції + адміністративні витрати + витрати на збут), в тому числі постійні витрати – 6382 тис. грн., змінні – 13829 тис. грн.

Розрахуємо зміну повних витрат у проектному році:

$$20211 - 285,74 = 19925,26 \text{ тис. грн.}$$

Обраховуємо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$19666 + 285,74 = 19951,74 \text{ тис. грн.}$$

Тоді приріст чистого додаткового прибутку від реалізації продукції дорівнюватиме:

$$285737,9815 * (100 - 18) / 100\% = 234305,146 \text{ грн. або } 234,3051 \text{ тис. грн}$$

де 18 – ставка податку на прибуток.

Таким чином, чистий прибуток (збиток) від реалізації продукції в проектному році дорівнюватиме:

$$16127 + 234,3051 = 16361,3051 \text{ тис. грн}$$

Наведемо очікувані результати від впровадження заходу в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Очікувані результати від впровадження заходу, тис. грн.

Показники	Значення показника
Приріст повних витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн	-285,74
Приріст прибутку від реалізації продукції, тис. грн	285,74
Приріст чистого прибутку, тис. грн	234,31
Приріст фонду оплати праці, тис. грн	-292,63
Нинішня вартість проекту, тис. грн	738,55
Середня нинішня вартість проекту, тис. грн	147,71
Чиста нинішня вартість проекту, тис. грн	536,95
Індекс доходності	3,66
Індекс рентабельності	2,66
Термін окупності інвестиційного проекту, роки	1,364

Отже, внаслідок впровадження заходу, чистий доход в проектному періоді залишиться незмінним. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції зменшаться на 285,74 тис. грн., внаслідок чого прибуток від реалізації продукції зросте на ту ж величину, а чистий прибуток зросте на 234,31 тис.грн. Фонд оплати праці зменшиться на 292,63 тис. грн.

Обраховуємо, як вплине запропонований захід на основні показники діяльності ПрАТ «Білоцерківський консервний завод».

Очікувані результати від впровадження заходу у вигляді зміни ФОП, чистого доходу, повних витрат, прибутку від реалізації, чистого прибутку, продуктивності праці тощо (табл. 3.4), а також їхні проектні значення, що розраховані вище, представимо нижче у табл. 3.5.

Проектні та базові значення таких показників, як рентабельність продукції та витрати на 1 грн. чистого доходу складуть:

1. Витрати на 1 грн. чистого доходу ($V_{\text{на 1 грн.РП}} = \text{ПВ}/\text{ЧД(В)} * 100$):

Проектні: $19925,26/30927 * 100 = 64,43$ коп.

Базові: $20211/30927 * 100 = 65,35$ коп.

2. Рентабельність продукції ($P_2 = \text{Чист. приб.}/\text{ПВ} * 100$):

Проектні: $16361,32/19925,26 * 100 = 82,11\%$

Базові: $16127/20211 * 100 = 79,8\%$

Вплив запропонованого заходу на основні показники діяльності підприємства зводимо в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Вплив запропонованого заходу на основні показники діяльності підприємства

Показники	Один. виміру	Базові значення	Проектні значення	Відхилення	
				абсолютне, +/-	відносне, %
1. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	тис. грн.	30927	30927	-	-
2. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	тис. грн.	20211	19925,26	-285,74	-1,41
3. Прибуток від реалізації продукції	тис. грн.	19666	19951,74	285,74	1,45
4. Чистий прибуток	тис. грн.	16127	16361,32	234,32	1,45
5. Чисельність ПВП	осіб	193	187	-6	-3,11
6. Продуктивність праці	тис.грн/ос	160,24	165,36	+5,12	+3,19
7. Витрати на 1 грн. чистого доходу	коп.	65,35	64,43	-0,92	-1,41
8. Рентабельність продукції	%	79,8	82,11	2,31	X

1	2	3	4	5	6
9. Фонд оплати праці штатних працівників	тис.грн.	17956,8	17664,17	-292,63	-1,63

Таким чином, запропонований захід позитивно вплине на показники діяльності заводу. Так основний результативний показник – чистий прибуток зросте на 1,45% та становитиме 16361,3051 тис.грн.

Проектне значення чистого доходу планується на рівні 30927 тис.грн, що аналогічно базовому значенню. Обсяг повних витрат зменшиться на 1,41% і в проектному періоді становитиме 19925,26 тис. грн. Чисельність ПВП зменшиться на 6 осіб в проектному році, і становитиме 187 осіб. За рахунок цього продуктивність праці збільшиться на 3,19%, що на 5,12 тис.грн/особу більше в порівнянні зі звітним роком.

Зменшення собівартості продукції стало наслідком більш оптимального співвідношення між виручкою та повними витратами на виробництво продукції. Показник рентабельності збільшиться на 2,31 % .

Отож, впровадження заходу по встановленню пристрою для ополіскування склотари є економічно ефективним для реалізації, і як показують обрахунки, позитивно впливає на основні показники діяльності ПрАТ «Білоцерківський консервний завод», а також підвищить продуктивність праці.

ВИСНОВКИ

Продуктивність праці характеризує ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт. Розрізняють продуктивність живої і продуктивність суспільної (сукупної) праці. Продуктивність живої праці визначається витратами робочого часу в кожному окремому виробництві, а продуктивність суспільної (сукупної) праці - витратами живої і уречевленої (минулої) праці.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва. Отже, рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці – це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безкінечно.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

На сьогодні ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» є одним із лідерів виробництва консервів у Київській області та одним із основних бюджетоутворюючих підприємств міста Білої Церкви. Продукція заводу іде на експорт більш ніж у 30 країн світу. Економічні показники господарської діяльності підприємства показують ефективність роботи підприємства. Продуктивність праці у 2018 р. у порівнянні з 2017 р. зросла на 11,64%, про що свідчить зріст обсягів господарської діяльності на 15,61%. Показник чистого доходу також зріс з 48706 тис грн. до 56307 тис. грн., тобто зростання відбулось більше, ніж на 15%. Чистий прибуток підприємства у 2018 р. зріс на 4039 тис. грн., тобто на 14,59% порівняно із

2017 роком. Показник середньооблікової чисельності працівників підприємства збільшився на 8 осіб. 2019 рік став скрутним для підприємства, оскільки відбулася поломка основної виробничої лінії, внаслідок чого скоротилися обсяги виробництва на 25380 тис. грн, та відповідно зменшився чистий прибуток на 15586 тис. грн.

На основі цих даних пораховано коефіцієнти, які у найбільш загальному вигляді характеризують господарську діяльність підприємства: фондоозброєність, продуктивність праці та рентабельність господарської продукції. Отже, фондоозброєність за аналізований період показала зменшення на 11,67% – у 2018 році та 54,09% – у 2019. Продуктивність праці суттєво зросла у 2018 р. майже на 12%, проте і суттєво впала у 2019 р. – на 44,84%. Рентабельність господарської продукції за досліджені роки також суттєво знижувалась, що свідчить про зменшення ефективності господарської діяльності підприємства.

Аналізуючи склад та структуру персоналу ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» варто зазначити, що основну частину персоналу становлять чоловіки. В сукупності кількість працівників у порівнянні 2017 роком у 2019 році збільшилася на 3,11%. Аналіз продуктивності праці на підприємстві дозволяє дати об'єктивну оцінку ефективності використання трудового потенціалу підприємства. На основі аналізу розрахованих показників ми бачимо зменшення середньорічної, середньоденної та середньогодинної продуктивності праці на 43, 42 та 45%.

Продуктивність праці є найважливішим показником у діяльності підприємства, на який впливає низка факторів. Для ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» нагальною необхідністю є забезпечення постійного моніторингу продуктивності праці, оскільки аналіз показує її негативну тенденцію. Досліджуючи фактори зростання продуктивності праці, були виявлені основні напрямки для дослідженого підприємства. Так, основними резервами підвищення продуктивності праці на підприємстві є: удосконалення організаційної структури управління, поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, запровадження заходів щодо управління плинністю кадрів, механізація та автоматизація виробництва.

Запропонований захід по встановленню пристрою для ополіскування склотари на ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» є економічно обґрунтованим та ефективним, враховуючи факт поліпшення умов праці працівників та тенденції зміни основних техніко-економічних показників підприємства на перспективу.

Так, встановивши нове обладнання, можна зекономити на собівартості, за рахунок зменшення витрат на заробітну плату персоналу, що буде вивільнено. Так, скорочення чисельності працівників, що займалися миттям склотари на 6 осіб, призведе до збільшення продуктивності праці на 3,19%, що на 5,12 тис. грн/особу більше в порівнянні зі звітним роком. Зростає продуктивність, а значить і збільшується економічна ефективність самого підприємства, що не може не радувати власника підприємства.

Саме тому, керівництву ПрАТ «Білоцерківський консервний завод» досягти підвищення продуктивності праці можна наступними шляхами: збільшенням випуску продукції за рахунок більш повного використання виробничої потужності підприємства; скороченням витрат праці на її виробництво шляхом інтенсифікації виробництва, впровадженням комплексної механізації та автоматизації праці та виробництва, застосуванням більш досконалої техніки і технології виробництва, скороченням витрат робочого часу за рахунок поліпшення організації виробництва, матеріально-технічного постачання та інших факторів відповідно до плану організаційно-технічних та інноваційних заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Андреева Л. О. Економіка підприємства. Херсон, 2015. 668 с.
2. Артеменко Н. Ф. Управління професіоналізацією кадрів державної служби України: форми, методи, технології: монографія. 2012. 184 с.
3. Базилюк А. В. Дослідження причин низького рівня продуктивності праці в Україні. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. № 7. С. 132–135.
4. Балацький Є. О. Економіка підприємства: монографія / Дутченко О. М., Шамота Г. М. Суми, 2010. С. 213-24.
5. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87.
6. Богиня Д. П. Основи економіки праці. Київ, 2015. 313 с.
7. Богиня Д. П. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці. Львів, 2015. URL: <http://library.if.ua/book/40/2690.html> (дата звернення: 23.03.2020).
8. Бондар І. Продуктивність праці – нові підходи. Україна: аспекти праці. 2020. № 1/2. С. 17–20.
9. Бугуцький О. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства. Україна: аспекти праці. 2017. № 3. 168 С.
10. Васильєва, С. І. Заходи щодо зростання продуктивності праці на підприємствах. 2016. № 1. С. 78–80. URL: http://www.rusnauka.com/15_NPN_2013/Economics/5_138920.doc.htm (дата звернення: 29.04.2020).
11. Віссер Л. М. Продуктивність та система цінностей. Економічний вісник України. 2017. № 1. С. 12–16.
12. Вітвітцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці: монографія / Україна: аспекти праці. 2016. № 2. С. 29-33.
13. Галушак О. Я. Зарубіжний досвід підвищення продуктивності праці. Природні та гуманітарні науки. Актуальні питання. 2020. С. 32–33.

- 14.Гевко І. Б. Організація виробництва : теорія і практика. Київ, 2012. 178 с.
- 15.Гетьман О. О. Продуктивність праці: поняття і види. Київ, 2017. URL: http://pidruchniki.ws/14051003/ekonomika/produktivinst_pratsi_ponyattya_vidi (дата звернення: 10.04.2020).
- 16.Гетьман О. О. Шаповал В. М. Продуктивність праці: поняття і види. Київ, 2010. 448 с.
- 17.Головачук Т. І., Смірнова А. О. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2013. Вип. 2. С. 15–19.
- 18.Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2015. № 2. С. 33-37.
- 19.Гончаров, Ю. В. Тенденції і проблеми аналізу продуктивності праці в цілому по економіці та за деякими видами промислової діяльності. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». Дніпропетровськ : ДДАЕУ, 2019. № 3. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2814> (дата звернення: 03.03.2020).
- 20.Городецька Л. О. Економіка праці й соціально-трудові відносини: [курс лекцій]: НАУ, 2013. С. 128-135.
- 21.Гутафель В. В. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу торговельного підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2019. № 3. С. 11-19.
- 22.Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ, 2005. 215 с.
- 23.Грішнова О. А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності. Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. 2004. Вип. 9. С. 15–19
- 24.Дарченко Н. Д. Питання методології вимірювання продуктивності різних рівнів економіки. *Продуктивність*. 2012. № 3. С. 13-18.
- 25.Дзюба В. І. Продуктивність праці: способи оцінки та вимірювання. Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного

- транспорту імені академіка В. Лазаряна. *Проблеми економіки транспорту*. 2013. № 5. С. 57-61.
- 26.Дієсперов В. Продуктивності праці – критерій стану і спроможності господарства. Україна: аспекти праці. 2020. № 3. С. 41–45.
- 27.Дієспоров В. Фактори продуктивності праці. Економіка АПК. 2003. № 12. С. 46–53. 21.
- 28.Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці. Львів, 2011. 220 с.
- 29.Драган О. І., Тертична Л. І. Менеджмент персоналу : конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «Магістр» спец. 075 «Маркетинг» освіт.-проф. програми «Маркетинг» ден. та заоч. форм навч. Київ : НУХТ, 2019. 334 с.
- 30.Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
- 31.Економіка праці і соціально-трудова відносини : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2018. С. 56-61.
- 32.Єлець О. П. Продуктивність праці: роль, сутність та чинники. Одеса, 2016. URL:<http://eir.pstu.edu/bitstream/handle/123456789/1365/123.pdf?sequence=1>(дата звернення: 07.02.2019).
- 33.Єременко В. О. Підвищення продуктивності: теорія, досвід, шлях України. Київ : Видавництво Центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, 2019. С. 96-100.
- 34.Завіновська Г. Т. Продуктивність на українських підприємствах Економіка праці. Київ, 2016. 200 с.
- 35.Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення. Україна: аспекти праці. 2004. № 3. С. 25 - 29 .
- 36.Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (25–26 квітня 2017 р.). Київ, 2017. 361 с.
- 37.Калина А. В. Менеджмент продуктивності: навчальний посібник. Київ. 2018. С. 50-61.

38. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ : Знання, 2014. С. 407-411.
39. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України від 28.07.2010 р. № 327 / Держспоживстандарт України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 03.05.2020).
40. Ковалов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Київ, 2006. 256 с.
41. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. на 12 березня 2010 р.: (офіц. текст). К.: ПАЛИВОДА А. В., 2010. 104 с.
42. Кожем'якіна С. М. Причини низького рівня продуктивності праці в Україні. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 2. С. 8–11.
43. Колот А. Гідна праця як концепція та стратегічний напрям розвитку соціально-трудової сфери. Україна: аспекти праці. 2015. № 6. С. 3–13.
44. Кондратюк Ю. Ф. Дослідження чинників впливу на продуктивність праці у людському аспекті. Збірник наукових праць ВНАУ. Вінниця, 2013. С. 38–49.
45. Костюк О. В. Факторний аналіз рівня продуктивності праці. 2018. №1. С. 199-204.
46. Кривець Н.В. Міжнародна організація праці. Інститут історії України НАН України. К. : Наук. думка, 2017. Т. 6. С. 706.
47. Кудінова А., Верба Д. Аналіз продуктивності праці. *Справочник економіста*. 2017. № 6. С. 79-88.
48. Кузнецова Т. В. Вдосконалення системи управління персоналом для формування конкурентоздатності експортноорієнтованих підприємств: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2010. 19 с.
49. Купріянов. О.С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Київ. 2016. С.68-79.
50. Куценко Ю. Продуктивність праці у підприємницькій діяльності: Інструктивний матеріал. 2014. 66 с.
51. Ласкавий А. О. Менеджмент продуктивності : навч.-метод. посібник для самост. вивч. Київ : КНЕУ, 2018. С. 90-94.

52. Ломанов І. Про показник оцінки продуктивності виробництва. Економіка України. 2003. № 8. С. 86–87.
53. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Львів : Новий Світ-2000, 2018. 248 с.
54. Матвієнко, А.С. Продуктивність праці в системі управління персоналом. Механізм регулювання економіки. 2015. №3. С. 150-159.
55. Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х. Економіка праці і соціально-трудові відносини. Київ, 2005. 240 с.
56. Метеленко Н. Г. Економіка підприємства: основи теорії та практики. Донецьк, 2008. 222 с.
57. Мірошніченко І. С. Основні підходи до класифікації резервів росту продуктивності праці з різним типом виробництва. Вісник економічної науки України. 2013. № 2 (12). С. 110-115.
58. Мороз В. С. Організація виробництва. Львів, 2007. 256 с. 45. Мулик Т. О., Материнська О. А., Пльонсак О. Л. Аналіз господарської діяльності. Київ, 2017. 288 с.
59. Мочаліна З. М. Методичний інструментарій та сучасні проблеми аналізу фінансових результатів. Науково-технічний збірник. 2019. № 98. С. 221-227.
60. Музиченко С. А. Фактори зростання продуктивності праці в агропромисловому комплексі в Україні. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №4. С. 112-116.
61. Олійник Т. І. До проблеми індексного аналізу динаміки продуктивності праці в господарстві. Статистика України, 2016. № 1. С. 15-19
62. Олійниченко О.М., Мазник Л.В. Організація праці: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: конспект лекцій. К.: НУХТ, 2015. 81 с.
63. Пасека А.С. Резерви зростання продуктивності праці на різних рівнях господарювання. Зб. статей і тез доп. учасників конференції. Кіровоград: КНТУ. 2017. С. 93-94.
64. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 2010. 584 с.

- 65.Ревенко А. Г. Продуктивність праці в сучасних умовах. Україна: аспекти праці. 2018. № 2. С. 32-37.
- 66.Семикіна М. В. Науково-методичні засади управління продуктивністю праці. Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. Чернігів, 2010. Вип. 3. С. 23–31.
- 67.Семикіна М. В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки. Економіка і управління. Сімферополь, 2010. №3. С. 9–12.
- 68.Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2010. Вип. 17. С. 457–463.
- 69.Сергійчук, С. І. Дослідження методів вимірювання продуктивності праці. Київ, 2015. URL: [http:// www.nbuv.gov.ua/portal/](http://www.nbuv.gov.ua/portal/) (дата звернення: 28.01.2020).
- 70.Словник термінів з економіки праці та соціально-трудових відносин / О.В. Безпалько, Ю.М. Гринюк, О.І. Драган, О.А. Чигринець [та ін.]: К.: Кафедра, 2015. 120 с.
- 71.Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз. 2011. № 1. С. 85-103.
- 72.Соколова Л. Г. Управление производительностью труда на различных уровнях хозяйствования: дисс.доктора экон. наук: 08.00.05. Иркутск, 2018. 365 с.
- 73.Статистична інформація. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 30.05.2020).
- 74.Тертичний О. Стан продуктивності праці на території сучасної України. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2015. № 2. С. 199–206.
- 75.Харченко Т. С. Шляхи підвищення продуктивності праці та результативності праці на підприємстві. Економіка: реалії часу. Науковий журнал. 2016. № 1 (6). С. 23-26.
- 76.Цал-Цалко Ю. С., Холод Б. І. Економіка підприємства. Житомир, 2000. 388 с.

- 77.Цигенс О. П. Продуктивність праці як основа формування мотивації персоналу аграрних підприємств. Продуктивність агропромислового виробництва. 2014. Вип. 25. С. 54–59.
78. Череп, А. В. Комплексна критична оцінка методичного інструментарію виміру, планування, аналізу і забезпечення ефективності використання трудових ресурсів підприємства . *Вісник Запорізького національного університету*. 2018. № 4(12). С. 79-89.
- 79.Шваб Л. І. Економіка підприємства : [навч. посіб. для студ. внз]. №2. К. : Каравела, 2005. 568 с.
- 80.Шелешкова С. Заробітна плата як мотиваційна складова продуктивної зайнятості. Україна: аспекти праці. 2018. № 2. С. 9-17.
- 81.Юсипчук Л. А. Дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. № 9 (1). С. 177–181.
- 82.Юсипчук Л. А. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. Молодий вчений. 2016. № 12 (39). С. 898–901.
- 83.Юсипчук Л. А. Удосконалення мотивації праці на підприємстві. Модернізація та структурна трансформація соціально-економічної системи в Україні: комунальна контентна організації обслуговування промислового підприємства. 2015. С. 312–327.
- 84.Ященко О. І. Резерви зростання продуктивності праці на промислових підприємствах. Науковий вісник. 2010. 17. С. 271–275.
- 85.Berezianko T. V. Level assessment of good practice in food industry of Ukraine. *Ukrainian Journal of Food Science*. 2017. Volume 5. Issue 1. P. 157-169.

ДОДАТКИ

Баланс
на 31 грудня 2019 р.
Форма № 1-м

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	1160	420
Основні засоби:	1010	2450	1121
первісна вартість	1011	7548	5480
знос	1012	1761	1498
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	12919	8519
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	-	-
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	-	-
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	-	-
Баланс	1300	12919	8519

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	37	37
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	18	18

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	11393	7708
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за розділом І	1495	11448	7763
ІІ. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	-	-
ІІІ. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1471	756
розрахунками з бюджетом	1620	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом ІІІ	1695	3160	756
ІV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	12919	8519

**Звіт про фінансові результати
за 2019 р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	30927	56307
Інші операційні доходи	2120	8950	8768
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	39877	65075
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	12589	18654
Інші операційні витрати	2180	6382	6212
Інші витрати	2270	1240	1535
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	2285	20211	26401
Валовий прибуток	2090	18338	37653
Фінансовий результат до оподаткування (2280 - 2285)	2290	19666	38674
Податок на прибуток	2300	3539	6961
Чистий прибуток (збиток)	2350	16127	31713

**Баланс
на 31 грудня 2018 р.
Форма № 1-м**

Код за ДКУД

1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	-	-
Первісна вартість	1001	-	-
Накопичена амортизація	1002	-	-
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби:	1010	2679	2450
первісна вартість	1011	-	-
знос	1012	934	934
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	1095	3613	3384
II. Оборотні активи			
Запаси:	1100	5321	4986
у тому числі готова продукція	1103	5221	4986
Поточні біологічні активи	1110	100	-
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги	1125	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	-	-
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	-	-
Витрати майбутніх періодів	1170	-	-
Інші оборотні активи	1190	-	-
Усього за розділом II	1195	5321	4986
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	1370	1280
Баланс	1300	10322	9650

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	32	32
Додатковий капітал	1410	-	-

Резервний капітал	1415	15	15
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	6580	8393
Неоплачений капітал	1425	-	-
Усього за розділом I	1495	6627	8440
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	-	-
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	3268	1210
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615		-
розрахунками з бюджетом	1620	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	-
розрахунками зі страхування	1625	-	-
розрахунками з оплати праці	1630	-	-
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	-	-
Усього за розділом III	1695	-	-
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	-	-
Баланс	1900	10322	9650

**Звіт про фінансові результати
за 2018 р.**

Форма № 2-м
Код за ДКУД

1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	56307	48706
Інші операційні доходи	2120	8768	7862
Інші доходи	2240	-	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	65075	56568
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	18654	15789
Інші операційні витрати	2180	6212	5120
Інші витрати	2270	1535	1490
Разом витрати	2285	26401	22399
Валовий прибуток	2090	37653	29690
Фінансовий результат до оподаткування	2290	38674	33750
Податок на прибуток	2300	6961	6076
Чистий прибуток (збиток)	2350	31713	27674

Звіт із праці
за I Квартал 2019р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	22	14
Кількість звільнених штатних працівників	3040	12	9
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	12	9
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	106	60
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		

Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		
---	------	--	--

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	1560	106
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	2277,6
Фонд основної заробітної плати	5020	1563,9
Фонд додаткової заробітної плати	5030	713,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	218,2
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	181,0
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	28,3
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	286,2

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	93
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	12
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	2
від 6000,01 до 6500,00	6040	23
від 6500,01 до 7000,00	6050	9

Продовження додатку В

від 7000,01 до 8000,00	6060	18
від 8000,01 до 10000,00	6070	8
від 10000,01 до 12000,00	6080	6
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць <i>(із рядка 6010)</i>	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної <i>(із рядка 6130)</i>	6140	19
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб <i>(у цілих числах)</i>	Фонд оплати праці, тис.грн <i>(з одним десятковим знаком)</i>	Кількість відпрацьованих людино-годин <i>(у цілих числах)</i>
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	68	1333,2	28059
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	35,4	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			

Звіт із праці
за II Квартал 2019р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	46	37
Кількість звільнених штатних працівників	3040	22	20
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	20	17
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	167	107
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		

Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		
---	------	--	--

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	3120	113
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	2893,4
Фонд основної заробітної плати	5020	2065,3
Фонд додаткової заробітної плати	5030	828,1
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	298,0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	231,8
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	32,8
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	256,9
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	908,2
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	265,5

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	93
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	12
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	23
від 6000,01 до 6500,00	6040	18
від 6500,01 до 7000,00	6050	10

Продовження додатку В

від 7000,01 до 8000,00	6060	7
від 8000,01 до 10000,00	6070	4
від 10000,01 до 12000,00	6080	6
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць <i>(із рядка 6010)</i>	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної <i>(із рядка 6130)</i>	6140	65
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	82	1489,3	30981
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	24,2	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	0,6	

Звіт із праціза III Квартал 2019р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом
– територіальному органу Держстату	

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	12	10
Кількість звільнених штатних працівників	3040	7	9
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	7	9
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	230	147
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	5223,9
Фонд основної заробітної плати	5020	4115,3
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1108,6
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	618,5
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	353,9
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	51,9
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	789,6
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	237,0
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	84,9

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	257
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	11
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	37
від 6000,01 до 6500,00	6040	29
від 6500,01 до 7000,00	6050	11
від 7000,01 до 8000,00	6060	10
від 8000,01 до 10000,00	6070	4
від 10000,01 до 12000,00	6080	4

Продовження додатку В

від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	128
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо- облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	147	2511,8	66794
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	5	39,2	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	3,6	

Звіт із праці
за IV Квартал 2019р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	21	15
Кількість звільнених штатних працівників	3040	13	13
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	2	2
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	11	11
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	132	76
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	2	2

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	4527,6
Фонд основної заробітної плати	5020	3581,6
Фонд додаткової заробітної плати	5030	946,0
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	546,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	114,3
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	49,4
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	820,6
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	100,0
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	235,4

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	123
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	9
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	32
від 6000,01 до 6500,00	6040	29
від 6500,01 до 7000,00	6050	17
від 7000,01 до 8000,00	6060	15
від 8000,01 до 10000,00	6070	6
від 10000,01 до 12000,00	6080	2

від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	27
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	128	2442,8	57702
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	57,7	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			

Звіт із праці
за I Квартал 2018 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд.63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд.63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	28	22
Кількість звільнених штатних працівників	3040	29	26
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	13	12
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	16	14
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	187	105
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	1560	106
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	2677,5
Фонд основної заробітної плати	5020	2583,1
Фонд додаткової заробітної плати	5030	830,7
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	311,7
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	91,0
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	32,9
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	386,9
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	107,6
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	98,6
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	273,2

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	99
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	12
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	26
від 6000,01 до 6500,00	6040	23
від 6500,01 до 7000,00	6050	9
від 7000,01 до 8000,00	6060	18
від 8000,01 до 10000,00	6070	8

від 10000,01 до 12000,00	6080	2
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	130
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо- облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	58	2337,2	39059
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	28,9	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			

Звіт із праці
за II Квартал 2018 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	46	37
Кількість звільнених штатних працівників	3040	22	20
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	20	17
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	167	107
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	3120	113
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	2893,4
Фонд основної заробітної плати	5020	2065,3
Фонд додаткової заробітної плати	5030	828,1
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	298,0
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	231,8
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	32,8
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	256,9
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	908,2
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	265,5

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	93
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	12
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	23
від 6000,01 до 6500,00	6040	18
від 6500,01 до 7000,00	6050	10
від 7000,01 до 8000,00	6060	7
від 8000,01 до 10000,00	6070	4

від 10000,01 до 12000,00	6080	6
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	65
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	82	1489,3	30981
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	24,2	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	0,6	

Звіт із праці

за I Квартал 2017 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	32	24
Кількість звільнених штатних працівників	3040	12	10
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050		
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	12	10
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	190	106
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100		

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	2701,2
Фонд основної заробітної плати	5020	2008,6
Фонд додаткової заробітної плати	5030	692,6
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	305,3
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	224,8
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	610,3
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	162,5

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	193
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	70
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	31
від 6000,01 до 6500,00	6040	28
від 6500,01 до 7000,00	6050	17
від 7000,01 до 8000,00	6060	14
від 8000,01 до 10000,00	6070	9

від 10000,01 до 12000,00	6080	4
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	1
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	83
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	81	1434,6	34894
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	2	21,0	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	1	4,4	

Звіт із праціза II Квартал 2017 р.
(звітний квартал)

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(квартальна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування Приватне акціонерне товариство «Білоцерківський консервний завод»

Місцезнаходження (юридична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): вулиця Івана Кожедуба, буд. 63, м. Біла Церква, Київська обл., 09114

Найменування структурного підрозділу _____

Вид економічної діяльності 10.39

Номер структурного підрозділу				1
-------------------------------	--	--	--	---

Розділ I. Кількість штатних працівників

(осіб (у цілих числах))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
A	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	23	9
Кількість звільнених штатних працівників	3040	17	4
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (із ряд. 3040)	3050	6	4
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (із ряд. 3040)	3060	10	
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	110	116
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	1	1

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090		
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100		

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (з одним десятковим знаком))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	5286,6
Фонд основної заробітної плати	5020	2580,7
Фонд додаткової заробітної плати	5030	762,3
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів (із ряд. 5030)	5040	307,9
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) (із ряд. 5030)	5050	217,9
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати (із ряд. 5030)	5051	
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати (із ряд. 5030)	5052	
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	512,5
Матеріальна допомога (із ряд. 5060)	5070	
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер (із ряд. 5060)	5080	
Оплата за невідпрацьований робочий час (із ряд. 5030, 5060)	5090	128,9

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

(у цілих числах)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	108
у тому числі у розмірі, грн:		
до однієї мінімальної заробітної плати	6020	13
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	50
від 6000,01 до 6500,00	6040	21
від 6500,01 до 7000,00	6050	19
від 7000,01 до 8000,00	6060	12
від 8000,01 до 10000,00	6070	8

від 10000,01 до 12000,00	6080	2
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	1
від 20000,01 до 25000,00	6110	
понад 25000,00	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (із рядка 6010)	6130	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (із рядка 6130)	6140	78
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (у цілих числах)	Фонд оплати праці, тис.грн (з одним десятковим знаком)	Кількість відпрацьованих людино-годин (у цілих числах)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	121	1786,8	39702
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020			
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				
зовнішні сумісники	7030	4	57,7	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040			