

**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)

«___» _____ 2021 р.

«___» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

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 5 курсу, групи 5-1

Генько Руслан Миколайович

(підпис)

Керівник к.е.н. доц. Мазник Ліана Валеріївна

(підпис)

Рецензент

(прізвище та ініціали)

(підпис)

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

Здобувач

(підпис)

Київ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Галузь знань 07 «Управління та адміністрування»

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки праці та менеджменту Т.В. Березянюк

“26” жовтня 2020 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Генько Руслана Миколайовича

1. Тема роботи «Продуктивність праці: визначення факторів та пошук резервів її підвищення на підприємстві». Керівник роботи Мазник Ліана Валеріївна - доцент, кандидат економічних наук, затверджені наказом закладу вищої освіти від 19 жовтня 2020 року № 843-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 31.01.2021 р.
3. Вихідні дані до роботи: Рекомендовані літературні джерела та методичні посібники, нормативно-правове забезпечення продуктивності праці діяльності підприємства, фінансова звітність ПАТ «Ніжинський хліб», матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються тематики дослідження.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, що їх належить розробити) **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ. РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ». РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ**

ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.

5. Перелік ілюстративного матеріалу 24 таблиці, 4 рисунки.

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	25.10.20 - 26.10.20	виконано
2	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	26.10.20 - 28.10.20	виконано
3	Робота над розділом 1: «Теоретичні основи дослідження продуктивності праці на підприємстві»	29.10.20 – 5.11.20	виконано
4	Робота над розділом 2: «Аналіз продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб»»	7.11.20 – 16.11.20	виконано
5	Робота над розділом 3: «Шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб»»	20.11.20 - 29.11.20	виконано
6	Написання висновків	5.12.20 - 8.12.20	виконано
7	Оформлення роботи	10.12.20 - 18.12.20	виконано
8	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	30.01.21	виконано
9	Підготовка до попереднього захисту роботи	15.01.21	виконано
10	Захист роботи	12.02.21	виконано

Здобувач

_____ (підпис)

Генько Р.М.

Керівник роботи

_____ (підпис)

Мазник Л.В.

АНОТАЦІЯ

У дипломній роботі досліджено продуктивність праці: визначення факторів та пошук резервів її підвищення на підприємстві.

Робота виконана на базі ПАТ «Ніжинський хліб».

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування сутності продуктивності праці, розглянуті показники, методи, чинники та резерви її підвищення.

У другому розділі дипломної роботи надана організаційно-економічна характеристика ПАТ «Ніжинський хліб», досліджено характеристику персоналу, проаналізовано продуктивність праці на підприємстві. Здійснені економічні розрахунки продуктивності праці ПАТ «Ніжинський хліб».

У третьому розділі дипломної роботи надано техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження тренінгу для персоналу в ПАТ «Ніжинський хліб» для підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Ключові слова: продуктивність праці, резерви, ефективність, працівники, структура.

ABSTRACT

In the thesis bachelor researched productivity: determining the factors and finding reserves to increase it at the enterprise.

In the thesis bachelor was performed on the basis of PJSC "Nizhyn Bread".

In the first section of the thesis the theoretical substantiation of the essence of labor productivity is carried out, the indicators, methods, factors and reserves of its increase are considered.

In the second section of the thesis the organizational and economic characteristics of PJSC "Nizhyn Bread" are given, the characteristics of the personnel are investigated, the labor productivity at the enterprise is analyzed. Economic calculations of labor productivity of PJSC "Nizhyn Bread" were made.

The third section of the thesis provides a feasibility study and evaluation of the effectiveness of the implementation of training for staff in PJSC "Nizhyn Bread" to increase productivity at the enterprise.

Key words: labor productivity, reserves, efficiency, workers, structure.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	9
1.1.Економічна сутність продуктивності праці на підприємстві.....	9
1.2. Чинники та резерви підвищення продуктивності праці.....	12
1.3. Показники продуктивності праці та методи її визначення.....	18
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ».....	23
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	23
2.2. Характеристика персоналу ПАТ «Ніжинський хліб».....	29
2.3. Аналіз оплати та продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб».....	39
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ».....	45
3.1. Основні напрями використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб».....	45
3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження тренінгу для персоналу в ПАТ «Ніжинський хліб».....	52
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	67
ДОДАТКИ.....	71

ВСТУП

Актуальність теми полягає у тому, що підвищення продуктивності праці має вагоме господарське значення, оскільки зростання ефективності використання трудових ресурсів сприяє збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди, зміцненню фінансового стану підприємства, забезпечує формуванню іміджу підприємства, дозволяє виявити головні фактори впливу на продуктивність праці.

Підвищення продуктивності праці є одним з найважливіших чинників виходу країни з економічної кризи, підвищення рівня життя населення, забезпечення стабільного та потужного економічного зростання. В умовах трансформаційних змін та переходу до нової системи господарювання змінюються інструменти та методи управління продуктивністю праці. Виробництво кожної країни і кожної галузі залежить від ряду факторів. Такими факторами є кадри, праця й оплати праці. Кадри найбільш коштовна і важлива частина продуктивних сил суспільства.

У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їх розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Те чи інше використання кадрів прямим чином пов'язано зі зміною показника продуктивності праці. Ріст цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни й головним джерелом росту національного доходу. На ріст продуктивності праці впливає наявна в кожен момент часу система оплати праці, тому що оплата є заохочувальним чинником для росту кваліфікації праці, підвищення технічного рівня виконаної роботи. Тому планування продуктивності праці необхідно встановлювати, враховуючи не тільки необхідність відтворення робочої сили, але також конкурентоспроможність продукції, робіт, послуг на ринку товарів.

Проблемам продуктивності праці присвячено безліч праць вітчизняних та закордонних вчених, серед них: Базарова Т.Ю., Бандур С.І., Богиня Д.П.,

Вітвіцький В.В, Власова Н. В., Грішнова О. А., Еремена Б.Л., Павловська Н.О., Хміль Ф.І., Чернова Т.В. та інших дослідників.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних і методичних підходів, обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження тренінгу для персоналу щодо підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб».

Об'єктом дослідження є процес забезпечення зростання продуктивності праці підприємства. **Предметом** дослідження є сукупність теоретико-методологічних і прикладних аспектів підвищення продуктивності праці.

Задля досягнення поставленої мети дипломного проєкту було поставлено і вирішено такі **завдання**:

- узагальнено економічну сутність продуктивності праці на підприємстві;
- розглянуто чинники та резерви підвищення продуктивності праці;
- вивчено показники продуктивності праці та методи їх визначення;
- розглянуто організаційно-економічну характеристику підприємства;
- здійснено аналіз характеристики персоналу ПАТ «Ніжинський хліб»;
- обґрунтовано шляхи використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб».

В ході дослідження були використані такі **методи дослідження**, як: загальнонаукові й спеціальні методи пізнання. При дослідженні економічної сутності продуктивності праці використані методи системності, наукової абстракції. Методи порівняльного, графічного та статистичного аналізу, синтезу, індукції і дедукції, застосовувались для аналізу стану та оцінки ефективності діяльності досліджуваного підприємства.

Інформаційне забезпечення: нормативно-правове забезпечення продуктивності праці на підприємстві, фінансова звітність ПАТ «Ніжинський хліб», матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються тематики дослідження.

Структура роботи. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Обсяг роботи – 87 сторінок, які містять 24 таблиці, 4 рисунки. Список використаних джерел складається з 41 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Економічна сутність продуктивності праці на підприємстві

Праця – це доцільна діяльність людини, яка направлена на виробництво матеріальних і духовних благ, що задовольняють людські потреби. Найважливішою властивістю праці є її продуктивність, рівень якої характеризує ефективність використання персоналу підприємства. Розрізняють конкретну й абстрактну працю. Конкретна праця – це доцільно спрямована діяльність людини, результатом якої є створення певної споживної вартості. Абстрактна праця – це витрати людської енергії, частка затрат суспільної праці безвідносно до тієї конкретної форми, в якій вона здійснюється.

Якщо розглядати термін продуктивність, то – це стан розуму, ставлення до світу, яке припускає безперервне удосконалення всього властивого йому. Це переконаність у тому, що людина може виконувати роботу сьогодні краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні. Зрештою, продуктивність передбачає безперервність зусиль, пов'язаних із пристосуванням економічної діяльності до умов, що постійно змінюються, застосуванням нових теорій та методів.

Багато вчених намагалися найбільш точно розкрити зміст продуктивності праці та класифікувати чинники впливу на неї. У своїй роботі А.В. Жадан вказує, що продуктивність показує ступінь ефективності процесу використання живої та уречевленої праці. На його думку, продуктивність праці це показник її результативності, віддачі кожної одиниці використаного ресурсу праці [16, с. 94].

І.М. Грінько вважає, що продуктивність праці – це сумарний показник ефективності використання робочої сили, оскільки дозволяє порівняти результати й витрати праці [14].

Проаналізувавши та систематизувавши наукову літературу з теми дослідження, виділимо низку трактувань понять «продуктивність» та «продуктивність праці» (див. табл.1.1).

Таблиця 1.1.

Трактувань понять «продуктивність» та «продуктивність праці»

№ п.п.	Науковець	Наукове трактування
1	Берник М.Д.	Як економічна категорія, продуктивність праці відображає ефективність витрат живої праці в процесі доцільної діяльності зі створенню споживчих вартостей. Індикатор економічної ефективності виробництва, що характеризує ступінь результативності, продуктивності використання живої праці в процесі виробничої діяльності та витрат живої праці [3, с. 34].
2	Грінько І. М.	Продуктивність праці як сумарний показник використання робочої сили, що характеризує співвідношення результатів праці та її витрат [14].
3	Гринчуцький В.І.	Продуктивність праці – це ефективність, результативність витрат праці. Визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції чи виконаних робіт [23, с.122].
4	Морщенок Т. С.	Продуктивність праці – це загальний обсяг продукції, поділений на кількість витраченої на його виробництво праці; середній продукт праці чи виробіток одного працівника [27, с. 63].
5	Мочерний С.В.	Продуктивність праці – це ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг. Характеризується кількістю продукції чи послуг, вироблених працівником за одиницю часу (рік, місяць, тиждень), або кількістю робочого часу, який затрачається на виробництво продукції чи надання послуг [28, с. 198].
6	Семенікіна М. В.	Продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленою даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу [33, с. 15].

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [3; 14; 23; 27; 28; 33].

Отже, продуктивність праці – це здатність конкретної праці створювати певну кількість продукції за одиницю робочого часу. Це ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг. Характеризується кількістю продукції чи послуг, вироблених працівником за одиницю часу (рік, місяць, тиждень), або кількістю робочого часу, який затрачається на виробництво

продукції чи надання послуг. Тобто, це показник економічної ефективності трудової діяльності працівників [4, с. 33].

Можна розглядати продуктивність праці у широкому та вузькому сенсі. У вузькому розумінні продуктивність праці слід розглядати як результативність конкретної праці на мікро- та індивідуальному рівнях, а тому визначати як співвідношення обсягу виробленої продукції та витрат одного з факторів виробництва, а саме, живої праці, та вимірювати у розрізі години, робочого дня, кварталу, року. Тут продуктивність праці виступає одним із засобів зменшення витрат, збільшення прибутковості, забезпечення ефективного функціонування підприємства, його конкурентоспроможності на внутрішньому та зовнішньому ринках. Широке ж розумінні цього поняття вказує на макрорівень, оскільки у такому випадку визначається суспільна продуктивність праці, що визначається співвідношенням загального обсягу виготовленої продукції й загальних витрат праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Інтенсивність праці – характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. При цьому необхідно визначати нормальну інтенсивність праці, яка означає таку витрату життєвої енергії людини упродовж робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму [25, с.131].

Таким чином, 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.

1.2. Чинники та резерви підвищення продуктивності праці

Перш за все, чинники зростання продуктивності праці – це об'єктивні умови, що визначають можливість підвищення продуктивності праці. Під чинниками підвищення продуктивності праці маються на увазі рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) або збільшується кількість продукції на одного працівника в одиницю часу [34, с. 250].

Дія чинників підвищення продуктивності праці відбувається за певних умов, які характеризуються різними природними, матеріально-технічними й суспільно-економічними особливостями, що впливають на розвиток виробництва. Ці обставини формують умови підвищення продуктивності праці [30, с. 139].

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці потребує класифікації чинників її росту. Всі фактори зростання продуктивності праці діляться на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні чинники – це ті, які об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства – стратегія і політика, законодавство, ринок, зрушення в суспільстві, природні ресурси.

Внутрішні чинники – ті, на які підприємство може безпосередньо впливати – продукція, технологія, матеріали, енергія, персонал [30, с. 140].

Розрізняють такі чинники зростання продуктивності праці на підприємстві:

1) матеріально-технічні:

- механізація й автоматизація виробництва;
- заміна теперішніх технічних засобів на прогресивніші;
- удосконалення устаткування;
- упровадження прогресивних технологічних процесів;
- використання, економічних видів сировинних та матеріальних ресурсів;

2) організаційні:

- створення оптимального складу персоналу;
- удосконалення управління та організації виробництва і праці;
- вивчення спеціалізації виробництва;

- збільшення реального фонду робочого часу;
- створення раціональних структур управління;

3) структурні зрушення у виробництві:

- зміна структури асортименту продукції;
- заміна обсягів виробництва:
- відносне скорочення чисельності працівників (відносно обсягів виробництва);

4) галузеві чинники:

- збільшення робочого періоду в сезонних галузях;

5) соціальні:

- створення належного морально-психологічного клімату в колективі;
- моральне заохочення працівників;
- покращення системи підготовки й перепідготовки персоналу;

6) економічні:

- удосконалення систем оплати праці;
- застосування системи участі робітників у прибутках;

7) введення та вивчення нових виробництв:

- зміна виробництва;
- введення в дію нових цехів [31, с. 122].

Одна з класифікацій усі чинники продуктивності праці поділяє на:

1) чинники росту живої й матеріалізованої праці. Такий поділ пов'язаний з резервами інтенсифікації в межах нормальної інтенсивності праці та заходами підвищення частки основного капіталу;

2) чинники зростання продуктивності праці, що обумовлені терміном дії. Ці чинники у свою чергу поділяються на:

- поточні, пов'язані з організаційно-технічними засобами, що не вимагають значних інвестицій;
- перспективні, пов'язані з корінними перетвореннями в техніці та технології, дія яких розрахована на тривалий період часу;

1) чинники, що обумовлені роллю і місцем в економіці:

- загальноекономічні;
- міжгалузеві та галузеві;
- внутрішньофірмові;
- робочого місця [31, с. 126].

У вітчизняній і закордонній практиці існує значна кількість класифікацій чинників зростання продуктивності праці (див. рис. 1.1).

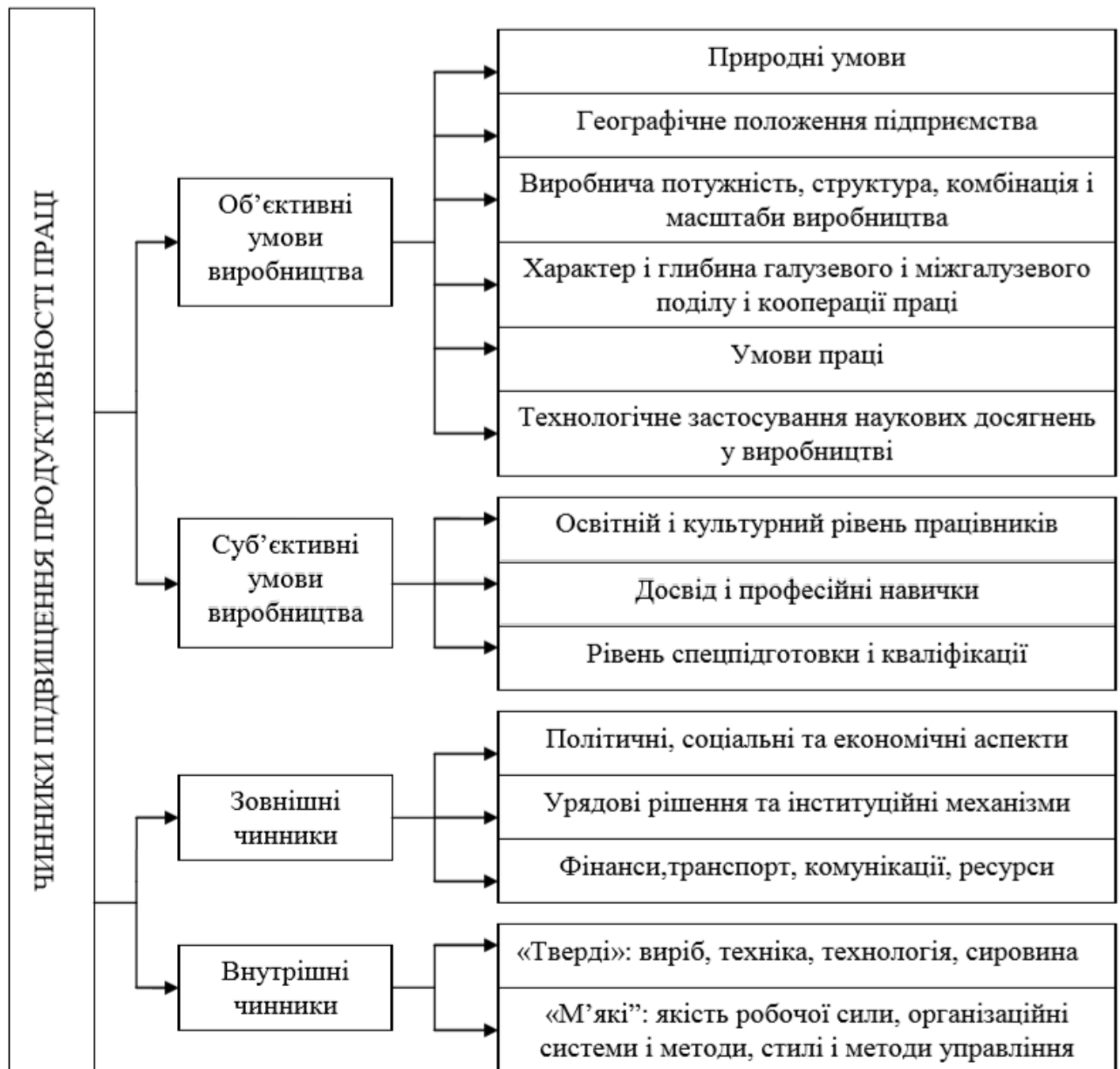


Рис. 1.1. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [3, с. 33]

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих

чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Внутрішньовиробничі резерви містять у собі резерви зменшення трудомісткості, покращення та використання робочого часу, резерви удосконалення структури кадрів, економії предметів праці та економії засобів праці.

За часом використання резерви зростання продуктивності праці ділять на поточні й перспективні. Поточні резерви можуть бути реалізовані в найближчому періоді й не потребують значних одноразових втрат. До них належать:

- краще використання устаткування;
- ліквідація або скорочення браку;
- застосування найбільш раціональних та ефективних систем оплати праці;
- удосконалювання організації праці на підприємстві та її нормування [23, с. 152].

Перспективні резерви підвищення продуктивності праці зазвичай потребують перебудови виробництва, упровадження нових технологій тощо. Для цього необхідні додаткові капітальні вкладення і терміни здійснення робіт.

Значення продуктивності праці визнається всіма країнами з розвинутою ринковою економікою. Низька продуктивність праці приводить до інфляції, повільних темпів зростання обсягів виробництва та безробіття.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

1) До загальнодержавних відносяться такі резерви, використання яких впливає на підвищення продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з недовикористанням науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств і неефективною демографічною й територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

2) Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил даного регіону.

3) Міжгалузеві резерви – це можливості покращення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованого постачання, використання можливостей однієї галузі для росту продуктивності праці в іншій. Так, значному підвищенню продуктивності праці в обробних галузях промисловості сприяє покращення якості продукції в сировинних галузях.

4) Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для даної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки та технології виробництва прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванні виробництва тощо [32].

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів. Для повного використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, у яких зазначаються види резервів, конкретні терміни та заходи щодо їх реалізації, плануються витрати на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження, призначаються відповідальні виконавці.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються та реалізуються безпосередньо на підприємстві. Вагоме значення цих резервів полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки й на ньому виявляються та використовуються всі попередні резерви.

Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових й внутрішньо змінних втрат часу, а також прихованого безробіття.

Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- 1) резерви зниження трудомісткості;
- 2) резерви покращення використання робочого часу;
- 3) резерви раціонального використання трудових ресурсів.

Детальнішу класифікацію цих резервів зображено на рис. 1.2.

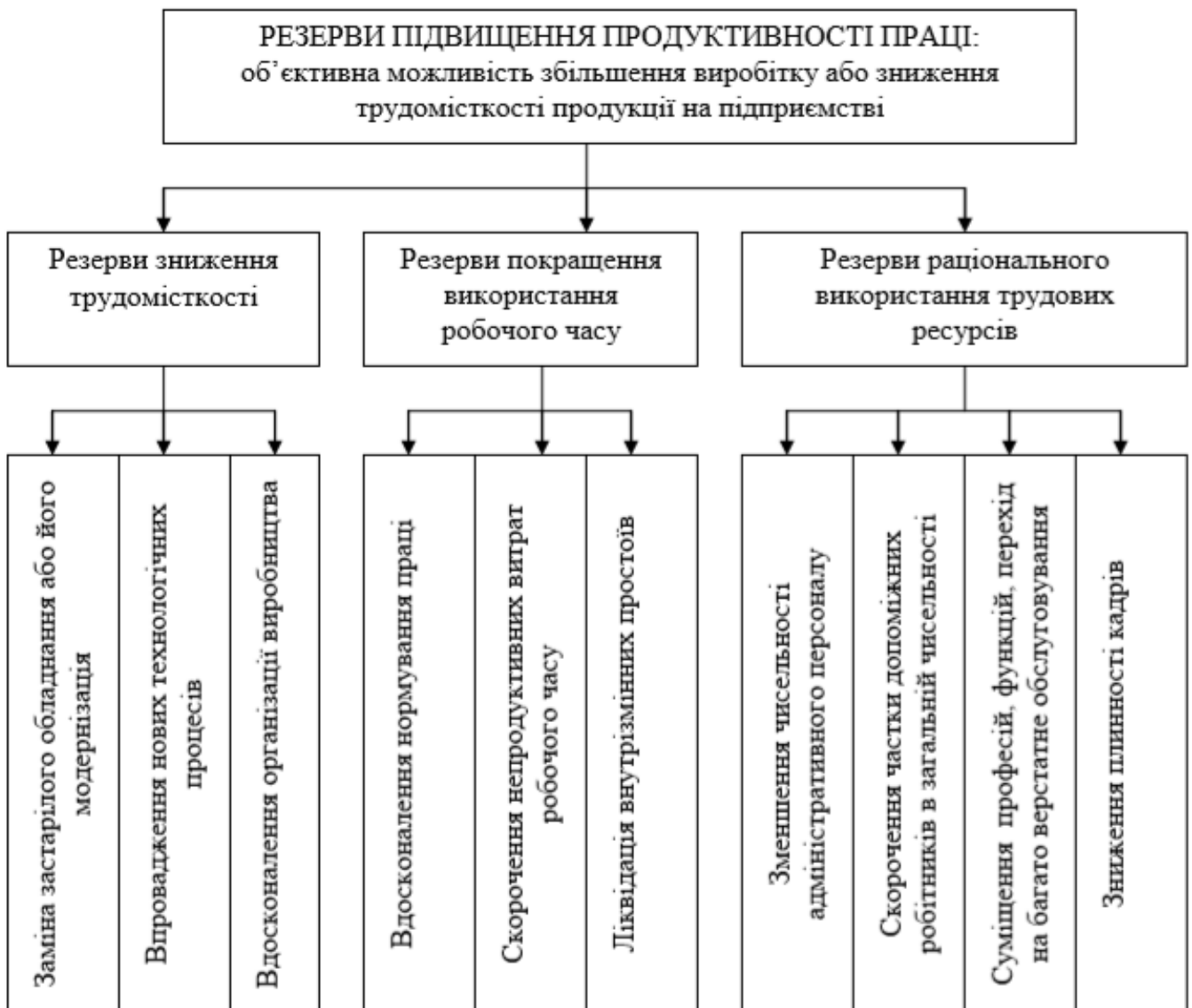


Рис.1.2. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [3, с. 34]

Таким чином, розробка ефективної політики підприємства щодо підвищення продуктивності праці має починатися з визначення всіх наявних у нього можливостей та резервів. На підприємствах для використання резервів створюють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів росту продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, втрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці. До розробки таких заходів слід залучати рядових працівників, інженерно-технічних робітників, службовців, лінійних керівників тощо. Їх участь сприятиме визначенню внутрішньовиробничих резервів підвищення продуктивності праці.

1.3. Показники продуктивності праці та методи її визначення

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що відображується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу. В залежності від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

На практиці використовуються різні методи обчислення показника і динаміки продуктивності праці. Застосування того чи іншого методу обумовлене, по-перше, рівнем, на якому виміряється продуктивність праці, а по-друге метою і завданнями, що стоять перед менеджментом підприємства. Продуктивність праці на промисловому підприємстві характеризується результативністю витрат живої праці та обчислюється через показники трудомісткості продукції та виробітку. Ці показники щільно пов'язані між собою, і між ними існує обернено пропорційна залежність (див. рис. 1.3) [13, с. 123].

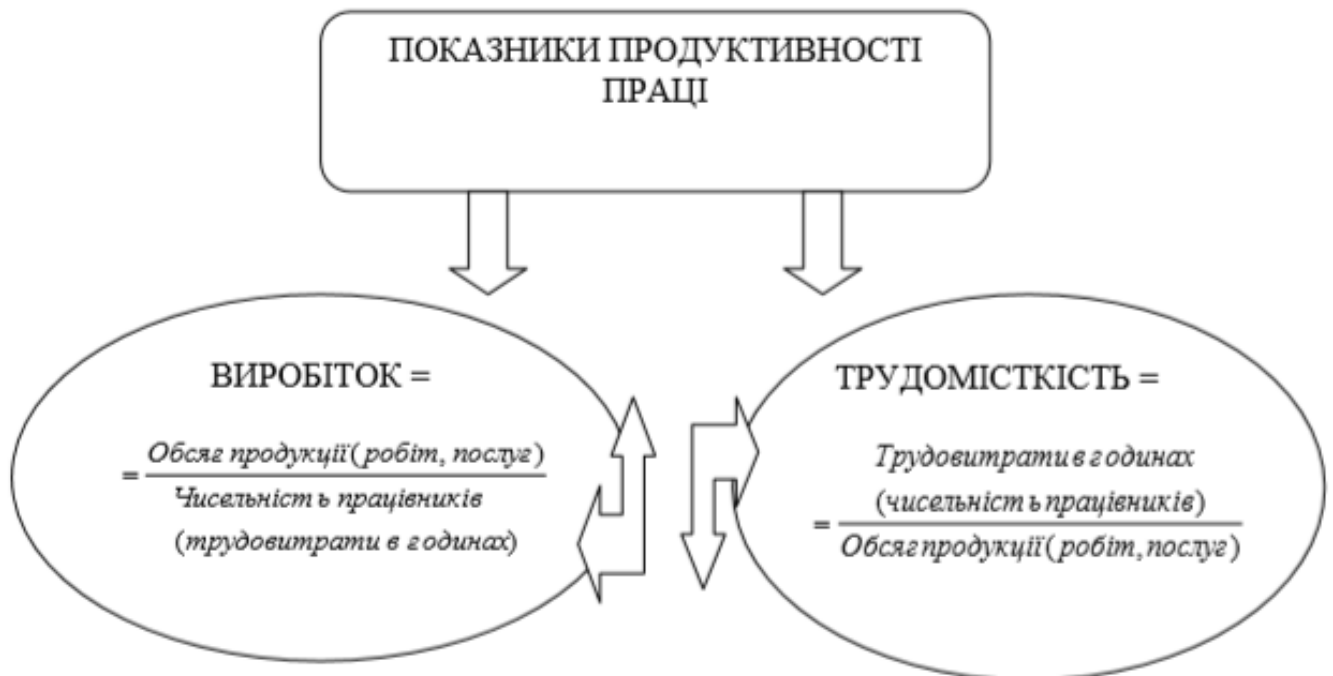


Рис. 1.3. Показники продуктивності праці

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [3, с. 35]

Виробіток – це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виготовленою одним працівником за одиницю робочого часу.

Найпоширенішим і найпопулярнішим показником є виробіток. У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва зумовлюється відношенням величини знову створеної вартості – національного доходу – за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду. У сфері послуг продуктивність праці (виробіток) визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

Показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу розрізняють:

- виробіток на одну відпрацьовану людино-годину – годинний;
- виробіток на один відпрацьований людино-день – денний;
- виробіток на одного середньооблікового працівника – річний (квартальний, місячний).

Годинний виробіток показує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. Річний виробіток ураховує не тільки внутрішньо змінні, а й цілодобові простої. Розглянемо алгоритм розрахунку кожного з цих показників (див. табл. 1.2) [23, 188].

Таблиця 1.2.

Алгоритм розрахунку видів виробітку

№ п.п.	Вид виробітку	Порядок розрахунку
1	Годинний виробіток	Обсяг виробленої продукції / Витрати робочого часу в людино-год.
2	Денний виробіток	Обсяг виробленої продукції / Витрати робочого часу в людино-дн.
3	Місячний виробіток	Обсяг виробленої продукції / Витрати робочого часу в людино-міс.
4	Річний виробіток	Обсяг виробленої продукції / Витрати робочого часу в людино-роках

Побудовано автором на основі джерела [23, с. 188].

Залежно від одиниць вимірювання обсягу продукції, яка виготовлена на підприємстві, вирізняють такі методи вимірювання виробітку, як: натуральний (умовно-натуральний), вартісний і трудовий (за нормованим робочим часом).

Натуральний передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу виготовленої продукції у натуральних одиницях на кількість затраченого часу в норма-годинах. Показники виробітку в натуральному виразі дозволяють визначати та порівнювати продуктивність праці окремих бригад і робітників, планувати їх чисельність, професійний та кваліфікаційний склад, зіставляти рівень продуктивності праці на однорідних роботах у різних організаціях.

До основних переваг натурального методу віднесемо такі:

- легкість, наочність та вірогідність розрахунку показника продуктивності праці;
- зрозумілість визначення продуктивності праці за кількістю продукції, що виробляється;
- можливість співставлення ефективності праці та її витрат на однакові вироби у різних структурних підрозділах підприємства.

Недоліків даного методу:

- не дає можливості визначити підсумковий показник продуктивності при наявності декількох видів різнорідних робіт;
- не враховує зміни залишків незавершеного виробництва та якість продукції, що виробляється;
- неможливість використання при виготовленні в цеху (на дільниці), чи загалом на підприємстві різноманітної продукції [16, с. 19].

Вартісний передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу виготовленої продукції у грошовому вираженні на затрати часу, які виражені в середньообліковій чисельності працівників або у відпрацьованій ними кількості людино-днів, людино-годин.

До основних плюсів вартісного методу слід віднести:

- простота обчислення показника продуктивності праці;
- доцільність його використання за умов багатомономенклатурного виробництва з широким асортиментом та номенклатурою продукції;

- дає можливість визначити, порівняти й схарактеризувати динаміку та рівень продуктивності праці за асортиментом виробленої продукції як окремо по підприємству, так і в цілому по галузі промисловості з обчисленням темпів зростання (спаду) за будь-які проміжки часу.

Основними недоліками вартісного методу є:

- залежність дійсного показника продуктивності праці від зміни асортименту продукції, що виготовляється, а також від рівня спеціалізації та кооперування;
- залежність показника продуктивності праці від визначених на продукцію цін, тобто, якщо у плановому періоді порівняно із звітним збільшується частка продукції на яку встановлено високі ціни, то обсяг валової (товарної) продукції, а також і виробіток на одного працівника відповідно зростають, навіть коли обсяги продукції у натуральному вираженні та її трудомісткість залишаються незмінними;
- показник залежить від змін виробничої структури підприємства, а це означає, що, з одного боку, урізноманітнення процесів виробництва може призвести до збільшення розміру непередбачених втрат при обчисленні валової продукції в цілому по підприємству, а з іншого – організація власного виробництва напівфабрикатів на противагу отриманню їх ззовні чи внаслідок об'єднання підприємств збільшує показник валової (товарної) продукції, тим самим збільшуючи показник продуктивності праці [19, с. 198].

Трудовий передбачає визначення виробітку шляхом ділення обсягу продукції, представленої в затратах робочого часу в нормо-годинах, на кількість працівників. Цей метод має найбільш об'єктивні та точні показники рівня та динаміки продуктивності праці надає. Тут вимірювання рівня та динаміки продуктивності праці здійснюється за показником трудомісткості випуску продукції [20, с. 240].

Трудовий метод визначення рівня продуктивності праці заснований на використанні показника трудомісткості, який виступає тут основним вимірником продукції. Даний метод можна застосувати до всіх видів продукції незалежно від ступеня її готовності (готова продукція, напівфабрикати, незавершене виробництво). Цей метод на практиці застосовується на окремих робочих місцях (цехах, дільницях), які випускають різноманітну й незавершену продукцію, яку складно

виміряти в натуральних або вартісних одиницях. Вимірником продукції, у більшості випадків, виступає нормована технологічна трудомісткість на початок аналізованого року [13, с. 126].

Перевагами трудового методу можна вважати такі:

- можливість застосування методу щодо всіх видів робіт і послуг за умови багатомноменклатурності виробництва з широким асортиментом продукції;
- точне і чітко визначення рівня і динаміки продуктивності праці;
- зміна організаційної структури чи асортименту продукції підприємства не руйнує показників продуктивності праці [20, с. 241].

Основними недоліками цього методу є те, що:

- розглянутий показник продуктивності праці не залежить від визначених на продукцію цін та не орієнтований на цінові визначники, однак, у певних випадках є можливим здійснювати розрахунок трудомісткості на одиницю виготовленої продукції у вартісному вимірі;
- вимагає стабільності норм, які змінюються паралельно з удосконаленням організаційно-технічних умов трудового процесу;
- відсутність надійних нормативів трудомісткості на окремі види робіт [13, с.127].

Таким чином, застосування різних методологічних підходів та методик допомагає визначити продуктивність праці за трьома основними методами. На підприємстві продуктивність праці вимірюється з метою визначення його реального економічного потенціалу та положення в галузі та на ринку. Вимірювання продуктивності праці стимулює удосконалення системи управління, організації праці та виробництва.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПАТ «Ніжинський хліб» – це середнє підприємство з виготовлення хлібобулочних і кондитерських виробів в Чернігівській області, м. Ніжин. Підприємство складається з двох галузей харчової промисловості: хлібопекарської та кондитерської. Але більшу частину у структурі виробленої продукції займає хлібобулочна продукція. Інформація про підприємство знаходиться у [Додатку А].

14 вересня 2010 року зареєстровано Публічне акціонерне товариство «Ніжинський хліб», заміна найменування товариства з відкритого акціонерного на публічне акціонерне відбулась у зв'язку з переведенням у відповідності до вимог Закону України «Про акціонерні товариства»; назва емітента не змінювалась.

Товариство створилось з метою здійснення підприємницької діяльності для одержання прибутку в інтересах акціонерів Товариства, покращення добробуту акціонерів у вигляді зростання ринкової вартості акцій Товариства, а також отримання акціонерами дивідендів. Предметом діяльності Товариства є:

- виробництво хлібобулочних, кондитерських, макаронних та інших продовольчих товарів;
- оптова торгівля;
- роздрібна та комісійна торгівля в магазинах та виїзна торгівля всіма видами продовольства, тютюну, алкогольних і безалкогольних напоїв, промислових товарів;
- організація забезпечення громадян та підприємств через мережу громадського харчування;
- побутове обслуговування населення, підприємств і організацій;
- виробництво товарів народного споживання.

Чисельність штатних працівників станом на 31.03.2019 р.: 438 осіб [11].

Основний вид діяльності підприємства це – задоволення потреб населення в хлібі, хлібобулочних, кондитерських і інших výroбах і їх подальша реалізація.

Доставлення хліба здійснюється транспортом підприємства, тому існує транспортний цех. Також для зручності роботи з клієнтами є комерційний і експедиційний відділи.

Мета діяльності підприємства є наповнення українського ринку високоякісною продукцією, товарами та послугами, а також отримання прибутку від здійснення фінансово-господарської діяльності в інтересах учасників і забезпечення високого рівня життя і роботи акціонерів та робітників підприємства.

Основні задачі ПАТ «Ніжинський хліб»:

- 1) Забезпечення населення хлібобулочними та кондитерськими виробами;
- 2) Роздрібна і комісійна торгівля, організація власної торгової мережі;
- 3) Надання послуг в області суспільного харчування.

Бухгалтерія заповнює картку руху основних засобів по їхніх видах і групам на основі інвентарних карток на що надійшли й вибули об'єкти.

ПАТ «Ніжинський хліб» забезпечує хлібобулочними і кондитерськими виробами 1030 торгових точок, із них 181 знаходяться в м. Ніжині. ПАТ «Ніжинський хліб» – це комерційне підприємство тому що, основною метою діяльності є одержання прибутку. Підприємство складається з двох галузей харчової промисловості: хлібопекарської та кондитерської.

ПАТ «Ніжинський хліб» – це середнє підприємство, тому що на підприємстві працюють 438 осіб [11]. За формою власності підприємство – приватне. За формою господарювання – ПАТ (Публічне Акціонерне Товариство). За правовим статусом – корпоративне.

Організаційна структура підприємства «Ніжинський хліб» складається з:

1. Органу управління, який складається з Правління (контроль, стратегічне планування і управління) та дирекції (оперативне управління заводом).
2. Планово-економічний відділ, сумісний з бухгалтерією.
3. Виробничий відділ.
4. Відділ збуту та постачання.

Вид організаційної структури управління ПАТ «Ніжинський хліб» (на рис. 2.1.)

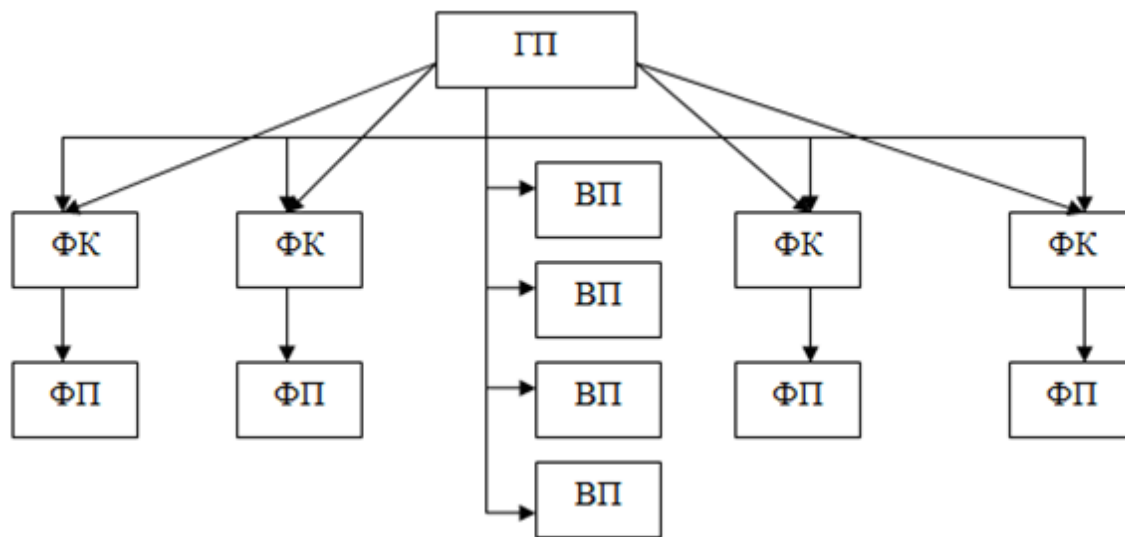


Рис. 2.1. Організаційна структура управління підприємством

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

де ГП – Голова Правління,
 ФК – Функціональний Керівник,
 ФП – Функціональний підрозділ,
 ВП – Виробничий Підрозділ.

Лінійно-функціональний. Для сучасного виробництва характерним є поглиблення спеціалізації виробництва та управління, і реалізація управлінських функцій розподіляється між керівниками та органами, які передають нижчим рівням управління обов’язкові для них завдання.

При такому управлінні зумовлюється, що кожний орган управління (або виконавець) спеціалізується на виконанні окремих видів управлінської діяльності (функцій). Виконання вказівок функціонального органу в межах його компетенції є обов’язковим для виробничих підрозділів. Діяльність підприємства здійснюється під впливом зовнішнього та внутрішнього середовищ.

Зовнішнє середовище складається з макро- і мікросередовища. Мікросередовище – це середовище прямого впливу на діяльність підприємства. Представниками мікросередовища є: постачальники (ЗАТ «Укрзернопром», ДП «СИНТЕЗТРАНС» та ін.); споживачі; державні органи; фінансово-кредитні установи; посередники; конкуренти (Основні конкуренти: станом на 31.03.2019 року основними конкурентами є ВАТ «Прилуцький хлібозавод» середньодобовий випуск

продукції сягає 45 тонн, ПАТ «Чернігівський хлібокомбінат» середньодобовий випуск продукції сягає 65 тонн.) [11].

З моменту появи на ринку, ПАТ «Ніжинський хліб» займає лідерські позиції, попри велику кількість конкурентів завдяки унікальності та високій якості продукту. Передбачивши раніше тенденцію активного розвитку ринку хлібобулочних виробів і виходу нових гравців, емітент провів реконцепцію для укрупнення та посилення виробничої бази, тобто перепланував площі під розширення виробничої площадки, розширення експедиційних площадок. У цьому та наступному році, підприємство передбачає реалізувати план нарощування виробничої потужності. Це дозволить йому не тільки зміцнити свої лідерські позиції на ринку, але й отримати конкурентні переваги в найближчій перспективі.

Макросередовище – це середовище непрямого (опосередкованого) впливу на підприємство. Представлене макросередовище науково-технічним прогресом; природним, екологічним та економічним середовищами; демографічним розміщенням, тощо.

Для покращення фінансових показників та якості надання послуг працівниками підприємства щорічно розробляється план розвитку підприємства, якому передують дослідження галузі та конкурентів, який визначає перелік стратегічних напрямків розвитку та містить конкретний план дій по їх реалізації; на кожний рік діяльності розроблюються та впроваджуються власні концепції щодо поліпшення якості продукції, розширенню асортименту, конкурентоспроможності продукції, оптимізації статей затрат, загальних показників роботи підприємства.

Фактори ризику господарської діяльності підприємства не виходять за рамки ризиків, які можуть виникнути при проведенні господарської діяльності. На діяльність можуть вплинути наступні ризики:

- 1) ризик зміни умов ліцензування, патентування;
- 2) ризик зниження рівнів національного доходу й валового внутрішнього продукту України;
- 3) ризик зміни українського законодавства, у тому числі несприятливі зміни у податковому законодавстві та податковій політиці України;

- 4) ризик політичної нестабільності та неузгодженості дій різних гілок державної влади в Україні;
- 5) ризик адміністративного втручання різних гілок державної влади в процес ціноутворення;
- 6) ризик зміни кредитно-фінансової політики держави;
- 7) ризик погіршення загальної економічної ситуації в Україні;
- 8) ризик зменшення доходів населення та суб'єктів господарювання;
- 9) валютні ризики.

Основним джерелом інформації для розрахунку техніко-економічних показників є форма №1 «Баланс» та форма №2 «Звіт про фінансові результати» за 2017-2019 рр. в [Додатку Б – Г]. Обчислимо основні техніко-економічні показники діяльності ПАТ «Ніжинський хліб» (див. табл. 2.1)

Таблиця 2.1.

Техніко-економічні показники діяльності ПАТ «Ніжинський хліб» за 2018-2019 рр.

№ п.п.	Показник	Роки		Відхилення	
		Базовий (2018)	Звітний (2019)	Абсолютне (+, -)	Відносне (%)
1	Обсяг випуску продукції, виконаних робіт, послуг, т.	7947,3	6662,9	-1284,4	-16,2
2	Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн.	83825	75642	-8183	-9,76
3	Середньооблікова чисельність по основній діяльності, ос.	438	438	0	0
4	Фонд оплати праці по основній діяльності тис. грн.	1630,7	1827,8	197,1	12,09
5	Продуктивність праці на одного працівника основного контингенту, тис. грн /ос	191,38	172,7	-18,69	-9,76
6	Середня заробітна плата персоналу, тис. грн /ос.	3,7	4,1	0,4	10,8
7	Собівартість реалізованої продукції тис. грн	55 032	55 982	950	1,72
8	Валовий прибуток (збиток), тис. грн	15 777	15 421	-356	-2,26
9	Рентабельність продукції, %	0,25	0,22	-0,03	-12
10	Середньорічна вартість основних засобів, тис. грн	13384	13414	30	0,2
11	Фондовіддача, грн/грн ОЗ	5,1	5,6	0,5	8,9
12	Коефіцієнт зношеності ОЗ, %	0,55	0,63	0,08	14,55

Джерело: Розраховано автором на основі даних: [Додатків Б - Г]

Як бачимо з таблиці 2.1. обсяг випуску продукції, виконаних робіт, послуг знизився на – 16,2%, також зменшилась продуктивність праці та валовий прибуток. Спостерігається збільшення оплати праці робітників. Однак, не дивлячись на вищеописані зрушення підприємство працювало прибутково – чистий дохід від реалізації продукції збільшився на 9,76 %. Рентабельність підприємства зменшилась на 0,03% за звітний рік. Чисельність працюючих залишилася незмінною – 438 осіб. Основні засоби зношені менше ніж на половину – ще позитивний показник, а негативний те, що за рік їх знос збільшився на 0,08.

Рентабельність продукції впала на 12%, це відносна характеристика фінансового результату діяльності підприємства, що комплексно показує ефективність використання ним матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Розраховується рівень рентабельності діяльності підприємства як співвідношення одержаного ним прибутку до деякого базового показника, що характеризує дохід (виручку) від реалізації продукції, витрат на її виробництво та реалізацію або ресурси, використані для отримання цього прибутку. Існує велика кількість показників рентабельності залежно від того, що є базовим показником для розрахунку, який вид фінансового результату (прибутку) з ним зіставляють, з чиїх позицій оцінюють ефективність господарської діяльності підприємства.

Основною метою аналізу фінансових результатів є розробка обґрунтованих управлінських рішень, направлених на покращення ефективності діяльності господарюючого суб'єкта.

Фінансовим результатом господарської діяльності підприємства є прибуток або збиток. Прибуток в основному утворюється в результаті продажу (реалізації) готової продукції (послуг, товарів). Крім того, підприємство може продавати (реалізовувати) інші матеріальні цінності і послуги допоміжних виробництв та господарств, а також мати доходи і збитки, що збільшують або зменшують розмір прибутку від інвестиційної та фінансової діяльності.

Прибуток є важливішим сумарним показником, що характеризує кінцевий результат діяльності підприємства. Від розміру прибутку, отриманого

підприємством, залежать формування оборотних коштів, виконання зобов'язань перед бюджетом, платоспроможність підприємства, доходи акціонерів тощо. Формується прибуток поступово протягом фінансово-господарського року. Більшу частину прибутку становить прибуток від реалізації продукції, одержаний у вигляді різниці між витратом від реалізації продукції і витратами на її виробництво та збут.

Таким чином, основним видом діяльності ПАТ «Ніжинський хліб» є задоволення потреб населення в хлібі, хлібобулочних, кондитерських і інших виробках і їх подальша реалізація. Продукція є високої якості та має попит.

2.2. Характеристика персоналу ПАТ «Ніжинський хліб»

Поняття «трудові ресурси» використовують для характеристики працездатного населення в масштабах країни, регіону, галузі економіки або підприємства, що в рамках окремого підприємства найбільш вживається поняття «персонал». Головний критерій віднесення окремого індивіда до групи «персонал» – його включеність як носія робочої сили в трудові відносини в рамках конкретного підприємства.

Отже, персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та (або) мають досвід практичної діяльності.

Основні ознаки персоналу:

- 1) наявність його трудових взаємовідносин з роботодавцем, які мають оформлятися трудовим договором;
- 2) володіння певними якісними характеристиками (професією, спеціальністю, кваліфікацією, компетентністю тощо), наявність яких визначає діяльність працівника на конкретній посаді або робочому місці;
- 3) цільова спрямованість діяльності персоналу, тобто створення працівникові умов для досягнення цілей підприємства.

В залежності від участі у виробничому процесі виділяється:

- 1) промислово-виробничий персонал (ППП) – це працівники, пов'язані безпосередньо з виробництвом;
- 2) непромисловий персонал – це робітники, безпосередньо не пов'язані з виробництвом і його обслуговуванням і працівники соціальної інфраструктури підприємства (працівники дитячих і медичних установ, що знаходяться на балансі підприємства, тощо).

Промислово-виробничий персонал залежно від характеру трудових функцій поділяється на категорії:

- 1) робітники – працівники, які безпосередньо зайняті створенням матеріальних цінностей або наданням виробничих і транспортних послуг. Робітники підрозділяються на: основних робітників, пов'язаних безпосередньо з виробництвом продукції; допоміжних робітників, зв'язаних з обслуговуванням виробництва;
- 2) спеціалісти – працівники, що здійснюють економічні, інженерно-технічні, юридичні, адміністративні та інші функції. До них відносяться економісти, інженери, технологи, юристи, інспектори з кадрів, бухгалтери;
- 3) службовці (технічні виконавці) – працівники, що здійснюють фінансово-розрахункові функції, підготовку й оформлення документів, господарське обслуговування та інші функції. До них відносяться секретарі, табельники, касири, експедитори;
- 4) керівники здійснюють функції управління підприємством. Керівників умовно можна поділити на три рівні: вищий (підприємства в цілому – директор, генеральний директор, керівник та його заступники); середній (керівники основних структурних підрозділів – цехів, відділів, управлінь, а також головні фахівці); низовий (працюючі з виконавцями – керівники бюро, секторів, майстри).

Поділ персоналу підприємства на категорії здійснюється відповідно до нормативних документів – Кваліфікаційний довідник посад керівників, фахівців та інших службовців і Єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій робітників.

Статеві-вікова структура персоналу підприємства – це співвідношення груп персоналу за статтю (чоловіки, жінки) та віком. Вікова структура характеризується часткою осіб відповідних вікових груп у загальній чисельності персоналу.

Структура персоналу за рівнем освіти характеризує виділення працівників, які мають вищу освіту, незакінчена вища, середня спеціальна, середня загальна.

Структура персоналу за стажем може розглядатися за загального трудового стажу та стажу роботи на даному підприємстві.

Професійна структура персоналу підприємства – це співвідношення представників різних професій або спеціальностей (економістів, бухгалтерів, робітників), що володіють теоретичними та практичними навичками, набутими в результаті навчання і досвіду роботи в даній області.

Кваліфікаційна структура персоналу – це співвідношення працівників різного рівня кваліфікації (ступеня професійної підготовки), необхідного для виконання певних трудових функцій. У нашій країні рівень кваліфікації робітників визначається розрядом або класом, а для фахівців – категорією, розрядом чи класом.

Аналіз структури персоналу повинен здійснюватися систематично з метою своєчасного прийняття рішень керівником підприємства та кадровою службою за вдосконалення та відповідності розв'язуваних управлінських і виробничих завдань.

Достатня забезпеченість підприємств працівниками, що мають необхідні знання і навички, раціональне використання їх, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва.

Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності використання його залежать обсяг і вчасність виконання всіх робіт, ступінь використання устаткування, машин, механізмів і як результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість, прибуток та інші економічні показники.

Проведемо аналіз трудових ресурсів ПАТ «Ніжинський хліб» за наступними показниками:

- 1) Чисельність складу працівників.
- 2) Якісного складу трудових ресурсів.

3) Руху робочої сили.

Аналіз впливу трудових факторів на господарську діяльність будь-якого підприємства починається з вивчення забезпеченості підприємства працівниками за кількістю, структурою, кваліфікацією і культурно-освітнім рівнем та характеристики руху робочої сили).

Аналізуючи персонал за чисельним складом необхідно встановити загальний чисельний склад працюючих і зіставити його з потребами підприємства. Аналіз структури персоналу може проводитись за наступними параметрами: за стажем, статтю, віком, професійним характеристикам, професійної підготовки тощо [1, с.236].

В ПАТ «Ніжинський хліб» спостерігається чисельність складу працівників підприємства (табл 2.2.)

Таблиця 2.2.

Склад працівників ПАТ «Ніжинський хліб» у 2017-2019 рр. [11]

№ п. п.	Показник	2017	2018	2019	Відхилення			
					абсолютне, ос.		відносне, %	
					2018 до 2017	2019 до 2018	2019 до 2018	2018 до 2017
1	Облікова чисельність штатних працівників на кінець року, ос.	420	438	438	18	0	4,3	0
2	Керівники, ос.	12	13	13	1	0	8,34	0
3	Спеціалісти, ос.	43	45	44	2	-1	4,65	-2,22
4	Службовці, ос.	15	17	18	2	1	13,3	5,9
5	Робітники, ос.	350	363	363	13	0	3,71	0

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

Як бачимо з даної таблиці аналізу чисельності складу змін великих немає, це може бути через те, що підприємство розраховувало потребу в людських ресурсах, і більше людей не набирає, крім випадків звільнення інших працівників. Було виявлено переведення персоналу на інші посади.

Якісний склад трудових ресурсів в ПАТ «Ніжинський хліб» представлений за: (табл. 2.3.)

- віковою структурою;
- гендерною структурою;

- освітою;
- рівнем кваліфікації;
- трудовим стажем;
- стажем роботи.

Таблиця 2.3.

Вікова структура персоналу ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017-2019 рр.

Вікові категорії	Рік			Частка в загальній чисельності у %		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому						
від 18 до 29	201	219	220	47,86	50,0	50,23
від 30 до 40	145	156	155	34,52	35,62	35,39
від 41 до 50	63	48	46	15,0	10,96	10,5
від 51 до 65	11	15	17	2,62	3,42	3,88
Разом	420	438	438	100	100	100
Управлінський персонал						
від 18 до 29	60	65	66	48,39	50,39	50,77
від 30 до 40	43	46	46	34,67	35,66	35,38
від 41 до 50	18	14	13	14,52	10,85	10,5
від 51 до 65	3	4	5	2,42	3,1	3,8
Разом	124	129	130	100	100	100
Виробничий персонал						
від 18 до 29	141	154	154	47,63	49,83	49,04
від 30 до 40	102	110	109	34,46	35,5	34,71
від 41 до 50	45	34	33	15,2	11	10,51
від 51 до 65	8	11	12	2,8	3,67	5,74
Разом	296	309	314	100	100	100

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

Можна зробити наступні висновки за віковою структурою підприємства – в цілому найбільше працівників віком до 40 років, найменше від 51 до 65 років. Найбільшу частку в загальній чисельності посідає персонал віком від 18 до 29 років. Загальна частка управлінського персоналу складає 30%, а виробничого – 70%.

Розглянемо гендерну структуру персоналу (табл 2.4.).

Таблиця 2.4.

Гендерна структура персоналу в ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017-2019 рр.

Стать	Рік	Частка в загальній чисельності у %
-------	-----	------------------------------------

	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Промислово–виробничий персонал підприємства, в цілому						
Чоловіки	231	306	304	55,0	69,86	69,41

Продовження таблиці 2.5.

Жінки	189	132	134	45,0	30,14	30,59
Разом	420	438	438	100	100	100
Управлінський персонал						
Чоловіки	70	73	72	55,55	55,3	95,04
Жінки	56	59	60	44,45	44,7	4,96
Разом	126	132	132	100	100	100
Виробничий персонал						
Чоловіки	162	41	169	55,10	13,39	55,23
Жінки	132	265	137	44,9	86,61	44,77
Разом	294	306	306	100	100	100

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

Відповідно до гендерної структури персоналу, можна сказати, що в промислово-виробничий персонал підприємства жінок на підприємстві в середньому за три останні роки було 45%, чоловіків 55%.

Таблиця 2.5.

Освітня структура персоналу в ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017 - 2019 рр.

Освіта	Рік			Частка в загальній чисельності у %		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Середня освіта, з них:						
– управлінський персонал	15	12	16	3,57	2,74	3,65
– виробничий персонал	83	75	74	19,76	17,12	16,89
Професійно–технічна освіта, з них:						
– управлінський персонал	26	28	22	6,19	6,39	5,02
– виробничий персонал	94	117	119	22,38	26,71	27,17
Неповна вища освіта з них:						
– управлінський персонал	49	52	58	11,67	11,87	13,24
– виробничий персонал	86	90	88	20,48	20,55	20,09
Неповна вища освіта з них:						
– управлінський персонал	49	52	58	11,67	11,87	13,24
– виробничий персонал	86	90	88	20,48	20,55	20,09
Базова вища освіта з них:						
– управлінський персонал	36	40	36	8,57	9,13	8,22

– виробничий персонал	31	24	25	7,38	5,48	5,7
Разом	420	438	438	100	100	100

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

За освітою працівники управлінського персоналу мають переважно вищу освіту, яка є зараз в пріоритеті і на інших підприємствах, виробничий персонал має переважно професійно технічну освіту. Підприємство відповідно до рівня освіти проводить навчання, тренінги, дистанційне опрацювання для стажерів відповідно до даної роботи працівника.

Міністерство освіти і науки має в перспективі розробити проект, для того щоб вищу освіту отримували на вибір, або на підприємстві, або в навчальних закладах, як на теперішній час відбувається навчання.

Таблиця 2.6.

Характеристика виробничого персоналу персоналу ПАТ «Ніжинський хліб»
за 2017-2019 рр. по групах робітників за рівнем кваліфікації

№ п. п.	Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Термін підготовки, стажування, досвід	Питома вага у загальній кількості працівників, %		
				2017	2018	2019
1	Висококваліфіковані	Особливо складні і відповідальні роботи	Більше 2–3 років. Періодичне стажування. Великий досвід роботи	50	60	65
2	Кваліфіковані	Складні роботи	1–2 роки. Чималий досвід роботи.	30	32	27
3	Малокваліфіковані	Нескладні роботи	Декілька тижнів. Певний довід роботи	15	6	7
4	Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	Не мають спеціальної підготовки	5	2	1

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

Отже відповідно до наведених даних можна зробити наступні висновки: висококваліфікаційних та кваліфікованих робітників найбільше на підприємстві, що є дуже позитивним моментом. Відповідно малокваліфікованих та некваліфікованих найменша частка.

Розглянемо, графічне представлення персоналу персоналу ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017 - 2019 рр. за стажем роботи (табл.2.7.)

Таблиця 2.7.

Персонал ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017-2019 рр. за стажем роботи

Стаж роботи	Рік			Частка в загальній чисельності у %		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Менше 1 року	43	54	66	10,24	12,33	15,07
1–3 роки	56	71	76	13,33	16,21	17,35
3–5 роки	82	88	78	19,52	20,09	17,81
5–10 років	124	175	154	29,52	39,95	35,16
10–20 років	91	32	44	21,67	7,31	10,04
Понад 20 років	24	18	20	5,72	4,11	4,57
Разом	420	438	438	100	100	100

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

За стажем роботи найбільше працівників має стаж від 5 – до 10 років, це може бути через те, що працюють на даному підприємстві найбільше людей віком від 30 до 40 років.

Графічне представлення працівників ПАТ «Ніжинський хліб» за 2019 рік за статтю та віком у [Додатку Д].

На структуру персоналу суб'єкта господарювання впливають особливості виробництва, його спеціалізація і масштаби виробничого процесу, що зумовлюють відповідність питомої ваги кожної категорії працюючих розвитку техніки, технології та організації виробництва.

Наступною група показників – це аналіз руху робочої сили і забезпеченості нею підприємства. Найбільш відповідним етапом у аналізі забезпеченості кадрами є вивчення їх руху.

Розглянемо показники, що характеризують рух працівників на підприємстві (табл 2.8).

Таблиця 2.8

№ п.п.	Показник	Визначення показника
1	Коефіцієнт загального обороту	Відношення суми прийнятих працівників та тих, які вибули за звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників.
2	Коефіцієнт обороту по прийому	Відношення кількості прийнятих працівників за звітний період до середньо облікової кількості штатних працівників.
3	Коефіцієнт обороту по вибуттю	Відношення кількості працівників, які вибули за звітний період, до середньо облікової кількості штатних працівників.
4	Коефіцієнт плинності кадрів	Відношення кількості працівників, яких звільнено за звітний період за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо, до середньооблікової кількості штатних працівників.
5	Частковий коефіцієнт плинності кадрів	Відношення кількості працівників, звільнених за звітний період в конкретній групі за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо, до середньооблікової кількості працівників даної групи
6	Коефіцієнти інтенсивності плинності кадрів	Відношення часткового коефіцієнта плинності кадрів по конкретній групі до коефіцієнта плинності розрахованого в цілому по підприємству
7	Коефіцієнт відновлення працівників	Відношення кількості прийнятих працівників за звітний період на кількість працівників, які вибули за звітний період
8	Коефіцієнт постійності кадрів	Відношенням кількості працівників, які перебували в обліковому складі весь звітний період, до середньооблікової кількості штатних працівників

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [20, с. 227]

Рух трудових ресурсів і забезпеченості ними підприємства ПАТ «Ніжинський хліб», обчислимо і оцінімо за цими показниками (табл. 2.9.)

Таблиця 2.9.

Рух робочої сили в ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017 - 2019 рр.

№	Показник				Відхилення
---	----------	--	--	--	------------

п.п.		2017	2018	2019	абсолютне, ос.		відносне, %	
					2018 до 2017	2019 до 2018	2019 до 2018	2018 до 2017
1	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	420	438	438	18	0	4,3	0
2	Прийнято працівників, осіб	15	22	14	7	-8	46,67	-53,33

Продовження таблиці 2.9.

3	Вибуло працівників, осіб	15	4	14	-11	10	-0,73	66,67
4	Вибуло працівників:							
	за власним бажанням	15	4	14	-11	10	-0,73	66,67
	звільнено за прогули та інші порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді	-	-	-	-	-	-	-
6	Коефіцієнт обороту робочої сили з вибуття (п.3 / п.1)	3,57	0,91	3,2	-2,66	2,29	-74,5	251,65
7	Коефіцієнт загального обороту робочої сили ((п.2 + п.3) / п.1)	7,14	5,94	6,4	-1,2	0,46	-16,8	7,74
8	Коефіцієнт поточності кадрів (п.4 / п.1)	3,57	0,91	3,2	2,66	2,29	-74,5	251,65

Джерело: Розраховано автором на основі даних: [Додатків Б - Г]

Можна зробити наступні висновки: середньооблікова чисельність працівників у 2017 році склала – 420 осіб, у 2018 та 2019 роках – 438 осіб. Коефіцієнт обороту робочої сили з прийому порівнюючи 2017 та 2018 роки збільшився на 40,62%, а порівнюючи 2018 та 2019 роки зменшився на 36,25%. Коефіцієнт обороту робочої сили з вибуття найбільшим був у 2017 році, найменшим – у 2018 р.

Коефіцієнт загального обороту робочої сили порівнюючи 2017 та 2018 роки зменшився на 16,8 %, а порівнюючи 2018 та 2019 роки збільшився на 7,74%. Коефіцієнт поточності кадрів значно зменшився на 74,5%, а у 2019 році стрімко зріс. Коефіцієнт стабільності кадрів характеризує частку працівників, що мають стаж роботи на підприємстві п'ять або більше років, в загальній сукупності працюючих.

Таким чином, проаналізувавши чисельність та структуру персоналу на даному ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017 - 2019 роки слід відмітити, забезпечення персоналом є типовим для підприємства даної галузі і відповідає соціальним,

економічним і правовим умовам, які сприяють раціональному формуванню та ефективному використанню персоналу.

2.3. Аналіз робочого часу, оплати та продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб»

Продуктивність праці є одним з найважливіших якісних показників роботи підприємства, вираженням ефективності витрат праці. Рівень продуктивності праці характеризується співвідношенням обсягу виробленої продукції або виконаних робіт і витрат робочого часу. Від рівня продуктивності праці залежать темпи розвитку промислового виробництва, збільшення заробітної плати і доходів, розміри зниження собівартості продукції. Підвищення продуктивності праці шляхом механізації і автоматизації праці, впровадження нової техніки і технології практично не має меж. Тому метою аналізу оцінки продуктивності праці є виявлення можливостей подальшого збільшення випуску продукції за рахунок зростання продуктивності праці, більш раціонального використання працюючих і їх робочого часу [5].

Перш за все проаналізуємо баланс робочого часу. Це система показників, які характеризують рівень використання персоналом підприємства, організації, об'єднання робочого часу відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку за певний календарний період (місяць, квартал, рік). Баланс робочого часу – це сума всіх виходів і невиходів на роботу незалежно від причин (відпустки, святкові, вихідні дні). Визначається множенням середньоспискового числа працюючих на повне календарне число днів у періоді. Щоб одержати баланс робочого часу у людино-годинах, отриману величину множать на встановлену тривалість робочого дня. Визначають також максимально можливий фонд робочого часу.

Баланс робочого часу складається в робочих днях, у годинах. Загальний баланс робочого часу може скорочуватися за рахунок впровадження

високоєфективного обладнання, вдосконалення технологій, покращання організації виробництва і праці загалом.

Оцінка ефективності використання робочого часу ПАТ «Ніжинський хліб» одним робочим здійснюється з використанням даних балансу робочого часу (табл. 2.10).

Таблиця 2.10.

Баланс робочого часу ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017 - 2019 рр.

№ п. п.	Показники	Період			Відхилення			
					Абсолютне (+/-)		Відносне %	
		2017	2018	2019	2018 до 2017	2019 до 2018	2019 до 2018	2018 до 2017
1	Календарний фонд часу, днів	366	365	365	-	-	-	-
2	У тому числі: Святкових днів	10	12	12	2	-	20	-
	Вихідних днів	105	105	105	-	-	-	-
3	Номінальний фонд, днів	251	248	248	-3	-	-1,2	-
4	Невихід на роботу, днів	45,2	43,9	43,9	-1,3	-	-2,88	-
5	Відпустки по навчанню	0,5	0,5	0,5	-	-	-	-
6	Невиходи через хворобу	8,3	8,4	8,4	0,1	-	1,2	-
7	Неявки, дозволені законом	0,5	0,6	0,6	0,1	-	20	-
8	Неявки з дозволу адміністрації	1,1	1,3	1,3	0,2	-	18,18	-
9	Прогоули	-	-	-	-	-	-	-
10	Цілоденні простої	-	-	-	-	-	-	-
11	Явочний фонд, днів	207,8	199,8	199,8	-8	-	-3,85	-
12	Середня тривалість робочого дня (зміни), номінальна, годину	7,98	7,98	7,98	-	-	-	-
13	Розрахунковий фонд робочого часу, год	2018,9	1944,7	1944,7	-74,2	-	-3,68	-
14	Скорочення робочого дня, все, година	-	-	-	-	-	-	-
15	Понаднормові години	-	-	-	-	-	-	-

16	Реальна тривалість робочого дня (зміни), годину	7,86	7,86	7,86	-	-	-	-
17	Реальний (ефективний) фонд робочого часу одного робітника, год	1633,3	1570,4	1570,4	-62,9	-	-3,85	-

Джерело: Побудовано автором на основі даних: [11]

З наведених даних видно, що явочний фонд порівнюючи 2017 та 2018 роки зменшився на 8 днів, і становить 3,85%. Пояснюється це наявністю неявок на роботу, передбачених планом.

Недоліком слід вважати і незначне збільшення втрат часу за рахунок хвороб, на 0,1 години, або 1,2%, тому що в ряді випадків це є результатом невиконання заходів з охорони праці та недоліків проведення санітарно-профілактичної роботи.

Для аналізу якісного використання робочого часу визначимо наступні коефіцієнти:

$$КРФ = (\Phi\Phi - Пф) / (\Phi_{пл} - ППЛ) = (1944,7 - 374,3) / (2018,9 - 385,6) = 0,961$$

де: КРФ – коефіцієнт реального (ефективного) фонду робочого часу,

Пф, ППЛ – втрати робочого часу у звітному і базисному періодах,

ФФ, Фпл – розрахунковий фонд робочого часу у звітному і базисному періодах.

Значення КРФ < 1, що свідчить про недостатньо ефективне використання робочого часу.

Продуктивність праці – це показник, який, з одного боку, характеризує ефективність використання персоналу підприємства, а, з іншого боку, показує здатність працівника випускати певну кількість продукції за одиницю часу.

Проведемо аналіз ефективності та продуктивності праці працівників підприємства ПАТ «Ніжинський хліб» (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Продуктивність праці підприємства ПАТ «Ніжинський хліб» за 2017-2018 рр.

№ п. п.	Показник	Період			Відхилення			
					Абсолютне (+/-)		Відносне %	
		2017	2018	2019	2018 до 2019	2019 до 2018	2019 до 2018	2018 до 2017
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (робіт,	86780	83825	75642	-2955	-8183	-3,4	-9,76

	послуг), ЧД, тис. грн							
2	Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу, осіб	420	438	438	18	-	4,28	-
3	Продуктивність праці, тис. грн /ос	206,62	191,38	172,7	-15,24	-18,68	-7,37	-9,76

Джерело: Розраховано автором на основі даних: [Додатків Б - Г]

Продуктивність праці розраховується за формулою:

$$P_{np} = \frac{ЧД}{Ч_{сер}};$$

де, ЧД – чистий дохід від реалізації продукції (ф. 2, рядок 035), тис. грн;

Ч_{сер} – середньооблікова чисельність працюючих (з форми 1–ПВ), осіб.

$$P_{np}^{2017} = \frac{86780}{420} = 206,62 \text{ тис. грн /ос.}$$

$$P_{np}^{2018} = \frac{83825}{438} = 191,38 \text{ тис. грн /ос.}$$

$$P_{np}^{2019} = \frac{75642}{438} = 172,7 \text{ тис. грн /ос.}$$

Згідно проведених розрахунків, виявлено зниження показника продуктивності праці, при цьому чисельність працівників була стабільною. У 2018 році в порівнянні з 2017 р. продуктивність зменшилась на -18,68 тис. грн./ос. або ж на 7,37%. Якщо проаналізувати 2019 і 2018 рр., то також спостерігається падіння показника на 9,76%.

Так як, продуктивність праці значно впала при повному штаті працівників, тому при аналізі використання трудових ресурсів велика увага приділяється вивченню показників продуктивності праці.

Одним з найважливіших умов збільшення випуску продукції є ощадливе й ефективне використання робочого часу.

Аналіз використання робочого часу є важливою складовою аналітичної роботи, оскільки показує ефективність роботи підприємства. Ефективність у широкому розумінні – це загальна результативність людської діяльності. Вона

відображає співвідношення одержаного корисного результату та обсягу витрачених на це ресурсів.

Таким чином, ефективність праці відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці. Тобто, зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ при тих самих або менших витратах праці.

Розглянемо забезпеченість та ефективність використання трудових ресурсів в ПАТ «Ніжинський хліб» (табл. 2.12.)

Таблиця 2.12.

Забезпеченість та ефективність використання трудових ресурсів в
ПАТ «Ніжинський хліб» за 2018-2019 рр.

№ п.п.	Показник	Роки		Відхилення	
		Базовий (2018)	Звітний (2019)	абсолютне (+/-)	відносне %
1	Обсяг випуску продукції, виконаних робіт, послуг, т.	7947,3	6662,9	-1284,4	-16,2
2	Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг), тис. грн	83825	75642	-8183	-9,76
3	Середньооблікова чисельність по основній діяльності, ос.	438	438	0	0
4	Фонд оплати праці по основній діяльності, тис. грн.	1630,7	1827,8	197,1	12,09
5	Продуктивність праці на одного працівника основного контингенту, тис. грн/особу	191,38	172,7	-18,68	-9,76
6	Середня заробітна плата персоналу, тис. грн/особу	3,7	4,1	0,4	10,8
7	Середньорічна вартість основних засобів, тис.грн.	13384	13414	30	0,2
8	Фондовіддача грн/грн ОЗ	5,1	5,6	0,5	8,9

Джерело: Розраховано автором на основі даних: [Додатків Б - Г]

Забезпеченість (незабезпеченість) підприємства трудовими ресурсами розраховується за формулою:

$$\Delta \mathcal{C} = \mathcal{C}_{звіт} - \mathcal{C}_{баз.} \cdot I$$

де $\mathcal{C}_{звіт}$, $\mathcal{C}_{баз.}$ – чисельність працюючих відповідно звітного і базового року, осіб;

I – темп росту обсягу випуску продукції в натуральних одиницях виміру або доходу, індекс.

$$\Delta \text{Чис.} = 438 - 438 \cdot 0,84 = 70 \text{ осіб}$$

З розрахунку видно, що підприємство забезпечене трудовими ресурсами. За звітний 2018 рік на підприємстві не відбулось збільшення чисельності працюючих. Середньомісячна зарплата у порівнянні з відповідним періодом минулого року зросла на 10,8 %. Продуктивність праці зменшилась. Руху трудових ресурсів на підприємстві не відбулося. Це пов'язано зі стабільною роботою підприємства та безперервного виробничого процесу. На кінець звітного року середньооблікова чисельність працюючих склала 438 осіб.

Отже, при аналізі використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці необхідно розглядати їх взаємозв'язок з оплатою праці. Зростання продуктивності праці створює реальні передумови збільшення його оплати, що сприяє зростанню його мотивації та продуктивності праці і тому аналіз витрачання коштів на оплату праці має величезне значення. Для цього слід здійснювати систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати, щоб виявити можливості його економії за рахунок зростання продуктивності праці.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПАТ «НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ»

3.1. Основні напрями використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб»

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Вчасно отримати інформацію про недоліки у роботі працівників, втрати робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення дозволяє система аналізу.

Інформаційні технології – це системи методів і засобів збирання, передавання, накопичення, опрацювання, зберігання, подання та використання інформації. Застосування інформаційних технологій необхідні на кожному підприємстві для ефективного використання трудових ресурсів. Автоматизовані системи управління персоналом – це програмне забезпечення для автоматизації основних функцій управління персоналом, ведення кадрового обліку, забезпечення інформаційних потреб, а також для ефективного прийняття управлінських рішень [10, с. 77].

Провівши попередній аналіз, можна сказати що, головним резервом підвищення продуктивності праці має здійснюватись за допомогою засобів матеріальної і нематеріальної мотивації. Так заохочення – це спосіб мотивації, який ґрунтується на винагороді працівників за сумлінний внесок у розвиток підприємства і викликає у них позитивні емоції. Заохочення необхідне, коли потрібно стабілізувати належне ставлення співробітників до трудового процесу.

Кращий ефект досягається у результаті мінімального відрізка часу між діями працівників і їх винагородою. Основним результатом заохочення буде досягнення бажаного емоційного стану працівників. Вища ступінь емоційного ефекту

досягається при використанні фактору несподіванки. Позитивним моментом тут є повна поінформованість керівника про особистісні характеристики кожного співробітника, якого він би хотів заохотити. Знаючи особисті потреби своїх працівників, керівник може вибрати зручну ситуацію для нагородження або діяти за спеціально розробленим сценарієм. У будь-якому випадку, заохочення повинно відбуватися щиро, так як інші почуття не вмотивують на позитивній настрій до роботи. Вкрай важливо враховувати фактор справедливості заохочень всередині колективу, щоб не спровокувати появу конфлікту інтересів. Потрібно враховувати те, що неграмотно проведене заохочення працівників в колективі може призвести до негативних наслідків, аж до порушення його єдності, і навпаки, грамотно обґрунтовані і справедливі заохочення згуртують і об'єднають колектив в одну команду [16, с. 94].

Дієвим інструментом заохочення є винагорода – те, що людина вважає для себе найбільш цінним при виконанні роботи. Проте, слід враховувати, що розуміння цінності у людей може різнитися: для когось цінною є матеріальна складова, а для когось – соціально-психологічна.

Також продуктивність праці можна підвищити за допомогою використання інших резервів:

1. Зміцнення матеріально-технічної складової виробництва. Домогтися різкого зростання продуктивності праці вдається завдяки автоматизації бізнеспроцесів.
2. Застосування сучасних систем управління підприємством, які засновані не тільки на автоматизації процесів підприємства, але також на механізмі накопичення та управління знаннями, що сприятиме зростанню продуктивності менеджерів середньої ланки.
3. Скорочення витрат у розрахунку на одиницю виробленої продукції, яке досягається завдяки зменшенню невиробничих витрат. Сприятиме виявленню точок необґрунтованих витрат і «вузьких місць» буде проведення аудиту бізнес–процесів.
4. Створення методичної та нормативно-правової бази підприємства, завдяки чому перед співробітниками в межах посадових інструкцій ставитимуться конкретні завдання. Таким чином, вдасться домогтися скорочення часу, необхідного для

уточнення завдань, вирішення суперечок і питань з розподілу посадових обов'язків.

5. Покращення організації праці. Це передбачає поліпшення етичної складової при організації робочих місць та місць відпочинку, вдосконалення санітарно-гігієнічних умов. Удосконалення мотиваційної складової, орієнтація соціальної політики підприємства на працівника.

6. Формування лояльності працівників до підприємства, залучення працівників до вирішення питань поточного та перспективного розвитку. Тут необхідно зазначити, що лояльність є важливою умовою творчої активності працівників, їх відповідальності та наполегливості в досягненні цілей підприємства, а також необхідною умовою його безпеки.

7. Розробка і використання на підприємстві ефективної методики та інструментарію оцінки продуктивності праці, аналізу впливу чинників на її рівень та контролю отриманих результатів. Розглянемо проблеми використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб» (табл 3.1.).

Таблиця 3.1.

Проблеми використання резервів підвищення продуктивності праці в
ПАТ «Ніжинський хліб»

№ п.п.	Проблеми використання резервів підвищення продуктивності праці в ПАТ «Ніжинський хліб»	Рекомендований шлях вирішення
1	Проведення навчання персоналу	Провести моніторинг тренінгів з приводу мотивації.
2	Зміцнення матеріально-технічної складової виробництва	Домогтися різкого зростання продуктивності праці вдається завдяки автоматизації бізнес-процесів.
3	Застосування сучасних систем управління підприємством	Вивчення сучасних систем управління підприємством.
4	Скорочення витрат у розрахунку на одиницю виробленої продукції, яке досягається завдяки зменшенню невиробничих витрат.	Буде вивчення та проведення аудиту бізнес-процесів.

5	Створення методичної та нормативно-правової бази підприємства та покращення організації праці	Перегляд та оновлення посадових інструкцій. Удосконалення мотиваційної складової, орієнтація соціальної політики підприємства на працівника.
6	Формування лояльності працівників до підприємства	Залучення працівників до вирішення питань поточного та перспективного розвитку.
7	Зниження продуктивності праці	Вивчення факторів, які впливають на продуктивність праці. Рационалізація трудових процесів, впровадження сучасних інформаційних технологій, вдосконалення політики оплати праці.

Джерело: Розраховано автором на основі даних підприємства [11]

Цілеспрямоване управління продуктивністю праці, розроблення конкретних програм ефективнішого використання трудового потенціалу ПАТ «Ніжинський хліб» потребують чіткої класифікації факторів продуктивності праці.

Одним із основних факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці є підвищення матеріально-технічного рівня виробництва, а саме:

- 1) підвищення рівня механізації і автоматизації виробничих процесів;
- 2) вдосконалення технології і підвищення технологічної оснащеності виробництва;
- 3) підвищення якості продукції;
- 4) зміна технічно-конструктивних характеристик виробництва;
- 5) введення нових видів і покращення використання сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива і енергії.

Підвищення рівня механізації виробництва здійснюється шляхом механізації ручних робіт, упровадження засобів малої механізації, комплексної механізації робіт на дільницях та в цехах. Автоматизація виробництва забезпечується впровадженням верстатів-автоматів, автоматизованого устаткування, автоматичних систем виробництва. Важливим засобом здійснення механізації виробництва є модернізація устаткування, тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування, незначні зміни його конструкцій.

Це можна досягти шляхом збільшення потужності і робочих швидкостей устаткування, механізацією і автоматизацією допоміжних робіт (подача, зняття,

транспортування і контроль виробів) і автоматизацією управління устаткуванням. Резервами підвищення ефективності використання поточкових ліній у цех є заміна фізично застарілого обладнання на лінії виготовлення печива, що допоможе підвищити ефективність роботи, усунути простої обладнання із технічних причин, вести технологічний процес безперервно і максимально використовувати технічну потужність цеху.

Основними напрямками поліпшення роботи поточкових ліній можуть бути: зниження простоїв обладнання; своєчасне подавання сировини і матеріалів; раціоналізація робочих місць потоку; поліпшення умов праці на робочих місцях; синхронізація роботи потоку; введення багатостанкового обслуговування і суміщення професій. провести модернізацію ліній по виготовленню печива. Матеріально-технічні фактори сприяють економії живої та уречевленої праці як в цілому по економіці, так і на окремому виробництві.

Переїняти досвід успішних підприємств по мотивуванню персоналу. Цікаві 6 способів, які працюють. Мотивація персоналу – один із найкращих способів підвищення успішності компанії. Крім стандартних мотивацій персоналу, можна спробувати заохотити своїх співробітників новими способами:

1. Створити банк ідей. У багатьох співробітників може бути маса хороших ідей, але вони тримають їх при собі, оскільки вважають, що керівництву до їх думок немає ніякого діла. Експерти радять періодично цікавитися, що думає персонал з приводу того чи іншого питання. І, якщо в їх думках є раціональне зерно, обов'язково прислухатися до них.
2. Організувати тимблдинги. Корпоративні спортивні та культурні заходи – ще один відмінний спосіб мотивації. Адже ніщо так не допомагає згуртувати колектив, як спільне проведення часу. Підійде все: естафета, похід в театр або боулінг, малювання спільної картини, прогулянка на яхті, звичайний пікнік. Головне, що чим частіше проводяться заходи за участю всього колективу, тим міцніше налагоджується комунікація, тим чіткіше кожен із працівників відчуває себе частиною команди, невід'ємною і невіддільною.

3. Поставити мотиваційну дошку Як це працює? Щодня кожен співробітник або цілий відділ відзначають на ній показники своїх продажів або будь-які інші результати своєї діяльності. Таким чином, робота перетворюється на своєрідну гру. А це надихає, пробуджує азарт, а значить – стимулює працювати ефективніше і швидше. Багато великих компаній саме таким чином мотивують свій колектив. І найважливіше, що таке суперництво, як правило, не заважає співробітникам підтримувати один одного, так як робота, виконана окремим працівником або відділом, дає відмінний загальнокомандний результат.

Безумовно, впровадження системи мотивації призведе до ефективності роботи всієї компанії. Однак пам'ятайте, що це можливо тільки в тому випадку, якщо враховані особистісні якості кожного співробітника.

Розглянемо, ще методи успішної мотивації. Набір способів мотивації персоналу у кожної компанії свій, він залежить від багатьох факторів (сфера діяльності, кількість працівників, їх вік, стать, сімейний стан, якість побудови операційної діяльності тощо).

Універсального рецепту не існує, ідеальним є той, який у своїй компанії забезпечує стабільне стимулювання працівників до якісної роботи.

Розглянемо декілька ідей.

Фізична енергія – це світ навколо нас: дім, офіс, їжа, побут. А за Маслоу – це два перших щаблі піраміди. Забезпечте колектив смачним печивом, ароматною кавою, можливістю 15-ти хвилинного кава-брейку зранку. Наповнити робоче життя такими дрібницями, щоб допомогти задовільнити запит у фізичній енергії.

Результат – задоволення перших базових людських потреб і активація наступних потреб. Люди захочуть відчувати себе потрібними і належними до суспільства зі зручними робочими місцями, смачними сніданками з ранковими розмовами на офісній кухні.

Можна запровадити такі 6 таких методів нефінансової мотивації:

1. Вітання зі знаменними датами. День народження, закінчення випробувального терміну, річниця роботи, та інші знакові дати – все це привід привітати людини і зайвий раз підняти йому настрій. До того ж, це підкріпить відчуття співробітника

в тому, що він важливий для компанії, а це в свою чергу підвищить його лояльність.

2. Можливості для професійного зростання. Підвищення професійного рівня вигідно як для самого працівника, так і для компанії. Багато фірм зараз в якості заохочення оплачують своїм співробітникам курси, стажування та семінари.
3. Публічна похвала старанних працівників Простий, але в той же час досить дієвий метод. Щоправда, назвати його безпосередньо стимулом не можна, це скоріше засіб для підтримки ентузіазму співробітника, який відзначився.
4. Комфортні умови роботи. Такі великі компанії як Google і Facebook першими прийшли до висновку, що забезпечення максимально комфортних і приємних умов для працівників – це вірний шлях до підвищення продуктивності праці. Зрозуміло, що далеко не всі фірми, тим більше невеликі, можуть дозволити собі такі умови. Але іноді досить і дрібниці, наприклад, столу для пінг-понгу, затишного куточка з диваном або просто безкоштовної кави.
5. Додаткові вихідні. Один з найпростіших методів нематеріальної мотивації – оплачуваний вихідний. Коли співробітники розуміють, що за якісно виконану роботу можна отримати день відпочинку, продуктивність праці значно зростає.
6. Надання знижок на продукцію компанії. Від невеликих знижок фінансовий стан не постраждає, а ось персонал відчує турботу і лояльність керівництва.

Отже, впровадження цих заходів з організації управління технічними факторами зростання продуктивності праці забезпечить досягнення найбільшого або необхідного зростання продуктивності праці при оптимальних витратах.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження тренінгу для персоналу в ПАТ «Ніжинський хліб»

Способи підвищення ефективної продуктивності персоналу. Підвищуємо продуктивність праці персоналу. Найчастіше ефективністю роботи персоналу компанії добиваються процвітання тієї чи іншої бізнес структури. Розширення бізнесу веде, як правило, до підвищення кількості співробітників. Слід перелічити основні способи можливого підвищення ефективності роботи персонал.

Серед них:

- контроль і підтримка трудової дисципліни,
- якісне управління і облік результатів за виконану роботу кожного співробітника,
- можливе виправлення недоліків,
- діагностика і корекція емоційної атмосфери в колективі в цілому.

Неувага до цих чинників може викликати серйозні труднощі.

Серед методів підвищення ефективності роботи персоналом зазначають:

- контроль явки працівників на робоче місце (по початку робочого дня),
- контроль робочого часу співробітника (його раціональне використання),
- трудомістке нарахування зарплати за відпрацьованими годинах,
- виявлення злісних порушників трудової дисципліни,
- документація фактів порушення трудової дисципліни,
- контроль над виконанням робочих графіків.

Ключову роль у цій ситуації відіграє грамотний кваліфікований фахівець по роботі з кадрами. Ця посада має бути на будь-якому підприємстві. Методи підвищення ефективності співробітників. Ефективні методи підвищення ефективності роботи персоналом:

- обов'язкове введення посадових інструкцій,
- впровадження автоматизованої системи обліку робочого часу,
- атестації співробітників,
- проведення регулярних моніторингів персоналу,

- система мотивації співробітників,
- система стимулювання дисциплінованих співробітників (зарплата співробітників повинна відповідати їх коефіцієнту корисної дії для підприємства),
- строгий облік часу відсутності на робочому місці навіть з поважної причини при розрахунку зарплати,
- розробка і впровадження прозорої системи графіків контролю над роботою.

Необхідно пам'ятати, що будь-якому начальникові потрібно бути в ключі новин, інтересів, обставин і психологічного настрою кожного зі своїх підлеглих. Це золоте правило ведення успішного бізнесу. Без поваги до особистості кожної людини (співробітника) не можна домогтися високих результатів. У працівника в свою чергу повинна бути така мотивація:

- гарантія (збереження) робочого місця;
- можливість професійного росту на підприємстві;
- доходи працівника, тобто заробітна плата, яка повинна повністю влаштовувати працівника;
- система заохочення (премії, екскурсії, безкоштовні поїздки, пільги, знижки, подарунки).

Одним із способів підвищення продуктивності праці на підприємстві є мотивація персоналу. Розглянемо технологію впровадження одноденного тематичного тренінгу для персоналу щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві для збільшення доходу підприємства (табл.3.2.)

Таблиця 3.2.

Технологія впровадження одноденного тематичного тренінгу для персоналу

№ з/п	Етап технології	Поопераційна структура етапу	Ресурсне забезпечення реалізації етапу	Очікувані тривалості етапу (t), дні
1	Діагностика проблеми	Вивчення показників продуктивності праці. Опитування	Оплата послуг провайдера Internet.	Тривалість 2 тижня

		персоналу щодо мотивації праці за допомогою анкет.	
--	--	--	--

Закінчення таблиці 3.2.

2	Розгляд та порівняння альтернативних варіантів розв'язку	Вибір критеріїв для порівняння (ціна, навчання персоналу).	Фінансові оформлення договорів на оплату тренінга. Матеріальні (оренда або виділення приміщення для проведення відповідного тренінгу.	До 1 тижня. Реалізує етап власник підприємства або уповноважені ним особи.
3	Безпосереднє впровадження	Створення графіку для персоналу для відвідування тренінгу	Трудові (технічні співробітники, які інформуватимуть та обслуговуватимуть зацікавлених осіб, забезпечуватимуть технічний супровід)	Залежить від проекту

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [37]

Таблиця 3.3.

Очікувані ефекти від впровадження одноденного тематичного тренінгу для персоналу

№	Ефекти	Прояв
1.	Економічні ефекти	- Зростання доходу підприємства внаслідок збільшення продуктивності праці.
2.	Соціальні ефекти	- Зростання продуктивності праці на підприємстві за рахунок мотивування персоналу.
3.	Інформаційні та комунікаційні ефекти	- Підвищення рівня якості та своєчасності в процесі опрацювання інформаційних джерел - Підвищення рівня оборотності та взаємоузгодженості інформаційних потоків всередині підприємства
4.	Технологічні ефекти	- Покращення якісних параметрів продукції підприємства

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [37]

ПАТ «Ніжинський хліб» – це середнє підприємство, де на сьогоднішній день працює 438 осіб. Хотілось би впровадити тренінг для всіх працівників, однак для

економії бюджету підприємства, було б доречно провести тренінг для HR-відділу. А в подальшому вони вже будуть зацікавлювати та правильно мотивувати персонал.

Пропоную провести на даному підприємстві одноденний тренінг «Мотивація і залученість персоналу [37].

Організатор тренінгу - Go Business це - центр професійного навчання та розвитку компетенцій персоналу. Місія: надання професійних послуг з метою зростання бізнесу і забезпечення лідерства працівників.

Тренер - Дубовик Оксана. Бізнес-консультант, тренер, коуч-менеджер. Експерт-практик в області систем управління, організаційного розвитку, розвитку персоналу всіх рівнів.

Тривалість – 8 годин. Дата та місце проведення - 09.02.21, м. Київ.

Цільова аудиторія. Для керівників підприємств і підрозділів, які хочуть домагатися максимальної віддачі від підлеглих, підвищити відповідальність і ініціативність працівників. Для HR-директорів, які прагнуть знизити плинність персоналу і підвищити його ефективність.

Мета заходу - скласти уявлення про складові процесу мотивації і відпрацювати навички ефективного мотиваційного впливу на підлеглих. Зробити так, щоб кожен співробітник поділяв цінності компанії і працював з повною віддачею і з максимальною відповідальністю і результативністю. Учасники пропрацюють ситуації взаємодії і розберуть дії керівника з точки зору залучення персоналу.

Ціна – 3700 грн за особу. Документ про закінчення - сертифікат.

Програма складається з:

1) Основ мотиваційного впливу

- Поняття мотивації. Правила мотиваційного впливу, його завдання та ефекти.
- Теорія потреб МакКлелланда; двухфакторна теорія Герцберга; теорія очікувань; теорія справедливості; модель Портера-Лоулера.
- Організаційна культура як відбиття місії організації в щоденній роботі.
- Модель організаційної культури по Е. Шейну.
- Мотиваційний вплив через корпоративну культуру.

- Корпоративні легенди.
- Міфи та мотивація.
- Мотивація персоналу та формування кар'єри. Що, як і в який час часу мотивує співробітників.
- Мотивація та лояльність.
- Практичні методи збільшення лояльності співробітників.
- Взаємозв'язок мотиваційного впливу та лідерства.
- Як розвивати в собі лідерські якості.
- Поняття харизми, її роль у мотиваційному впливі.
- Модель кар'єрного росту Дж. Паркінсона як технологія мотиваційного впливу на персонал.
- Діагностика рівня мотивації співробітників. Експрес-методи.
- Признаки демотивації співробітників: як вони проявляються і що з ними робити?
- Конфлікт як ствердження мотивацій.
- Способи вирішення конфліктних ситуацій з підчиненими.

2) Як мотивувати підчинених.

- Що потрібно знати і вміти керівника, щоб успішно мотивувати підчинених?
- Як управляти підчиненими.
- Технологія діагностики потреб і мотивів.
- Робота з прихованими мотивами.
- Обробка використання ефективної мотивації персоналу відповідно до цін та індивідуально-психологічних особливостей співробітників.
- Мотивація та вплив через комунікаційні засоби. Правила переконання. Діалог з підчиненими як можливість ефективної мотивації.
- Поняття «Управлінський стиль». Модель Херсі - Бланшара. Можливості використання різних управлінських стилів.
- Як правильно критикувати і хвалити.
- Оцінка та зворотний зв'язок у мотивації: суб'єктивний та об'єктивний елемент у оцінці.

3) Управління залученістю співробітників:

- Як стимулювати співробітників думати про вирішення завдань та підвищення ефективності своєї роботи.
- Як хвалити, щоб не перехвалити? Як вказувати на помилки та "зони росту", щоб стимулювати бажання розвиватися.
- Коучінг як стиль управління.
- Навіщо і коли потрібно проводити розвиваючі бесіди з співробітниками?
- Які навички необхідні для підвищення волевиявлення?
- Встановлення довіри в комунікації.

Основні елементи розрахункової (проектної) частини бакалаврської роботи: розрахуємо результати проведення тренінгу в (табл.3.4.)

Таблиця 3.4.

Розрахунок витрат на проведення одноденного тематичного тренінгу «Мотивація і залученість персоналу» для HR-відділу 09.02.21, м.Київ

Посада	Кількість працівників, осіб	Вартість на одного працівника за курс навчання, грн.	Загальна вартість курсу, грн.
HR-директор	1	3700	3700
Помічник HR-директора	2	3700	7400
Керівник виробництва	1	3700	3700
Керівник підприємства	1	3700	3700
Загальні витрати, грн.			18 500

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [37]

1. Розрахунку очікуваних результатів від запропонованого тренінгу.

Оскільки, правильно замотивований персонал може показати високу ефективність праці. Тобто, і дохід компанії збільшиться. Для визначення прогнозних значень приросту чистого доходу (виручки) було опитано 11 фахівців підприємства:

- 1) Генеральний директор.
- 2) Керівник підприємства.
- 3) Керівник виробництва.
- 4) Головний технолог.

- 5) Помічник технолога.
- 6) Начальник першої зміни виробництва.
- 7) Начальник другої зміни виробництва.
- 8) Менеджер ВЕД.
- 9) HR-директор.
- 10) Помічник HR-директора
- 11) Внутрішній аналітик доходності підприємства.

Результати опитування наведено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5.

Результати опитування експертів щодо збільшення прогнозованого чистого доходу (виручки) в результаті запропонованого тренінгу

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації, тис. грн.	90	88	91	96	93	89	87	90	88	91	96

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [табл.3,4]

Величини даного прогнозу перевіряють на надійність і типовість. З цією метою визначають:

1. середнє квадратичне відхилення,
2. коефіцієнт варіації

Середнє квадратичне відхилення характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення (3.1.).

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n}}, \quad (3.1.)$$

де σ – середнє квадратичне відхилення, тис. грн.;

x_i – чистий дохід, яку вказує i -й експерт, тис. грн;

\bar{x} – середнє значення чистого доходу, тис. грн.;

n – чисельність експертної групи.

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення представлено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6.

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

1	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	Σ
2	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації X_i , тис. грн.	90	88	91	96	93	89	87	90	88	91	96	-

Закінчення таблиці 3.6.

3	$X_{сер.}$	90,82											
4	Відхилення	-0,82	-2,82	0,18	5,18	2,18	-1,82	-3,82	-0,82	-2,82	0,18	5,18	-
5	ΔX^2	0,67	7,95	0,03	26,83	4,75	3,31	14,59	0,67	7,95	0,03	26,83	93,64

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [табл.2.5.]

Сума квадратичних відхилень складатиме 93,64. За формулою (3.1.) знайдемо середнє квадратичне відхилення:

$$\sigma = \sqrt{\frac{93,64}{11}} = 8,53 \text{ тис. грн.}$$

Коефіцієнт варіації характеризує однорідність сукупності думок експертів (формула 3.2.):

$$cv_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{x}} \times 100,$$

(3.2.)

де cv_{σ} – коефіцієнт варіації.

За формулою (3.2.) знайдено середнє коефіцієнт варіації:

$$cv_{\sigma} = \frac{8,53}{90,82} \times 100 = 9,39 \%$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації $cv_{\sigma} < 33\%$, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідний чистий дохід можна визначити методом стандартного розподілу вірогідностей. Для цього прогнозні значення приросту чистого доходу представимо в порядку їх зростання. В даному випадку ряд має такий вигляд (табл. 3.7).

Ранжування значень приросту чистого доходу підприємства
в порядку зростання показника

Значення	90	88	91	96	93	89	87	90	88	91	96
Прогноз				(О)		(В)	(П)				

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [37]

Розшифровка прогнозів:

1. Оптимістичний прогноз (О)
2. Вірогідний прогноз (В)
3. Песимістичний прогноз (П)

Прогнозуємо зростання обсягу реалізації продукції підприємства в результаті запропонованого заходу за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$ОП = \frac{О+4В+П}{6}, \quad (3.3.)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Прогнозні значення збільшення обсягів реалізації продукції в результаті впровадження тренінгу.

$$ОП = \frac{96 + 4 \times 89 + 87}{6} = 89,83 \text{ тис. грн.}$$

Розраховуємо приріст чистого доходу:

$$89,83 / 88\,753 * 100\% = 0,010\%$$

(88 753 тис. грн. – базове значення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції на підставі фінансового звіту (форма №2))

Чистий дохід в проектному році складе: $88\,753 + 89,83 = 88842,83$ тис. грн.

Знаходимо величину повних витрат в проектному році.

Повні витрати на виробництво і реалізацію в базисному році склали 77514 тис. грн., (джерело – форма №2) в т. ч. постійні витрати – 37349 тис. грн., змінні – 40165 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам чистого доходу, тому приріст їх у проектному році становитиме

$$40165 * 0,0010 = 40,2 \text{ тис. грн.}$$

Проведення тренінгу потребує витрат (в даному прикладі витрат на проведення одноденного тематичного тренінгу у розмірі 18500 грн. (джерело – приклад 1 розрахунку витрат на проведення заходу (див. вище), тому: сумарний приріст повних витрат становитиме:

$$40,2 + 18,5 = 58,7 \text{ тис. грн.}$$

Таким чином, повні витрати в проектному році складуть:

$$77,5 + 58,7 = 136,2 \text{ тис. грн.}$$

Обчислюємо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$\Delta \text{ПР} = 89,83 - 58,7 = 31,13 \text{ тис. грн.}$$

Отже, прибуток від реалізації продукції в проектному році складе:

$$88\,753 + 31,13 = 88\,784,13 \text{ тис. грн.,}$$

(88 753 тис. грн. – базове значення прибутку від реалізації продукції (джерело – форма №2))

Приріст чистого додаткового прибутку від реалізації продукції становитиме (ΔЧП):

$$31,13 * (100 - 18) = 25,52 \text{ тис. грн.}$$

Де 18% – податок на прибуток

Результати попередніх розрахунків зведено у таблицю 3.8.

Таблиця 3.8.

Очікувані результати від одноденного тематичного тренінгу
«Мотивація і залученість персоналу» для HR-відділу

№	Показник	Значення показника
п.		
п.		

1	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції	0,010%
2	Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	58,7 тис. грн.
3	Приріст прибутку від реалізації продукції	31,13 тис. грн.
4	Приріст чистого прибутку	25,52 тис. грн.

Джерело: Розроблено автором на основі даних: [37]

Розрахуємо початкові інвестиції приросту нормативу обігових коштів, який з'являється в результаті зміни чистого доходу за рахунок зростання продуктивності праці працівників, що пройшли навчання

$$PI = \Delta OK = 40,2 \times 0,85 \times 0,06 = 2,05 \text{ тис. грн.}$$

Де, де PI – початкові інвестиції;

ΔOK - Δ обігових коштів.

Зміна обігових коштів становить 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження тренінгу.

Проведемо розрахунок доцільності капітальних вкладень з урахуванням дисконтування проекту протягом його терміну економічного життя:

$$T = \frac{PI}{\Delta ЧП} = \frac{2,05}{25,52} = 0,08 \text{ року.}$$

Отже, в прикладі, що розглядається чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати лише приросту чистого додаткового прибутку від реалізації продукції:
 $ЧП = \Delta ЧП = 25,52 \text{ тис. грн.}$

Додаткові амортизаційні відрахування відсутні, оскільки даний захід не передбачає встановлення нового обладнання. Величини коефіцієнтів приведення (α_i) розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу):

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+p)^i}, \quad (3.4.)$$

де p – ставка дисконту;

i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на сьогоднішній момент. В даному прикладі термін економічного життя проекту складає 2 роки, ставка дисконту – 12%.

$$1 \text{ рік: } \alpha_1 = \frac{1}{(1+0,12)^1} = \frac{1}{1,12^1} = 0,89;$$

$$2 \text{ рік: } \alpha_2 = \frac{1}{(1+0,12)^2} = \frac{1}{1,12^2} = 0,8.$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків ($\sum HB_i$) накопичених за весь життєвий цикл запропонованого проекту:

$$\sum_{i=1}^N HB_i = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧПП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5) = \quad (3.)$$

5.)

$$\sum_{i=1}^n HB_i = 25,52 \times (0,89 + 0,8) = 43,13 \text{ тис. грн.}$$

Чиста нинішня вартість ($ЧНВ$) – різниця між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту та початковими інвестиціями:

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB_i - ПІ = 43,13 - 2,05 = 41,08 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований (гарантований) період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості:

$$T_r = \frac{ПІ}{HB_{cp}} = \frac{2,05}{20,54} = 0,1 \text{ року} < 2 \text{ років,}$$

де HB_{cp} – середньорічна нинішня вартість:

$$HB_{cp} = \frac{\sum HB_i}{N} = \frac{43,13}{2} = 21,56 \text{ тис. грн}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = \frac{ЧНВ}{ПІ} = 41,08 / 2,05 = 20,04 > 0.$$

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

$$ІП = \frac{\sum_{i=1}^N HB_i}{ПІ} = 43,13 / 2,05 = 21,04 > 1$$

Всі розраховані вище основні показники економічної ефективності впровадження тренінгу з метою наочності і формулювання висновків доречно

звести в єдину таблицю (табл. 3.9.), а також визначити яким буде вплив запропонованої пропозиції на показники роботи підприємства (табл.3.10).

Таблиця 3.9.

Показники економічної ефективності одноденного тематичного тренінгу

№ п.п.	Показник	Значення показника
1	Початкові інвестиції, тис. грн.	2,05
2	Додатковий прибуток, тис. грн.	31,13
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	25,52
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	43,13
5	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	41,08
6	Термін окупності недисконтований, років	0,08
7	Термін окупності дисконтований, років	0,1

Закінчення таблиці 3.9.

8	Індекс доходності	20,04
9	Індекс прибутковості	21,04

Джерело: Розраховано автором на основі (табл.3.8.).

Розглянемо вплив даного тренінгу на основні техніко-економічні показники роботи підприємства в (табл.3.10).

Таблиця 3.10.

Вплив запропонованого тренінгу на основні техніко-економічні показники роботи ПАТ «Ніжинський хліб» за 2019 рік в порівнянні з проектними значеннями

№ п.п.	Показники	Базові значення (2019 рік)	Проектні значення (розрахункові)	Відхилення	
				абсолютне, +/-	відносне, %
1	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	88 753	88 843	90	0,1
2	Повні витрати, тис. грн.	77 514	58 700	18 814	24,3
3	Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	11 239	30 143	18 904	168,2
4	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	75 642	88 784	13 142	17,37
5	Рентабельність продукції, %	0,22	0,34	0,12	x

Джерело: Розраховано автором на основі (табл.3.8.) та (Додатку Г)

З даної таблиці видно, що чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, збільшилась на 0,1%, що є позитивним показником. Прибуток від реалізації продукції збільшився на 18 904 тис.грн. Рентабельність продукції піднялась на 12%, це відносна характеристика фінансового результату діяльності підприємства, що комплексно показує ефективність використання ним матеріальних, трудових і фінансових ресурсів.

Отже, якщо підприємстві ПАТ «Ніжинський хліб» провести цей тренінг, можна підвищити продуктивність праці, а за рахунок і цього підвищити дохід підприємства.

ВИСНОВКИ

У роботі досліджено теоретико-методичні засади і розроблено практичні рекомендації щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві. Проведені дослідження дозволяють зробити такі висновки:

1. Продуктивність є узагальнюючим показником, який характеризує результативність використання ресурсів у процесі здійснення виробничої діяльності, тобто відображає ступінь ефективності процесу використання живої та уречевленої праці. У вузькому розумінні продуктивність праці розглядають як результативність конкретної праці на мікро- та індивідуальному рівнях та визначають як співвідношення обсягу виробленої продукції та витрат живої праці, а широке трактування поняття вказує на макрорівень, оскільки у такому випадку визначають суспільну продуктивність праці як співвідношення загального обсягу виготовленої продукції і загальних витрат праці.

2. Процес управління продуктивністю праці є циклічним і передбачає проведення аналізу чинників і резервів підвищення продуктивності персоналу. Розробку, планування і реалізацію заходів щодо підвищення ефективності праці необхідно здійснювати з урахуванням системи управління кадровими ризиками в роботі з персоналом організації. Визначено, що чинниками підвищення продуктивності праці є рушійні сили, під впливом яких змінюються витрати праці на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) або збільшується кількість продукції на одного працівника в одиницю часу. Виділяють три групи чинників підвищення продуктивності праці: матеріально-технічні; організаційно-економічні; соціально-психологічні. Резерви зростання продуктивності праці – це невикористані можливості її підвищення за даного рівня розвитку продуктивних сил. Кількісно їх визначають як різницю між досягнутим і максимально можливим рівнем продуктивності праці за певний проміжок часу.

3. Одним із методів підвищення продуктивності праці підприємства є навчання персоналу. На підставі проведеного аналізу, можна зробити висновок про те, що в ПАТ «Ніжинський хліб» продуктивність праці знизилась, хоча

підприємство цілком і безперервно забезпечене трудовими ресурсами. Тому був запропонований одноденний тематичний тренінг «Мотивація і залученість персоналу» для HR-відділу. Зробити так, щоб кожен співробітник поділяв цінності компанії і працював з повною віддачею і з максимальною відповідальністю і результативністю. Також названі загальні напрямки підвищення продуктивності праці.

Для підвищення ефективності роботи необхідно провести цей тренінг для персоналу. Це дасть змогу підвищити продуктивність праці, тим самим і дохід підприємства. Початкові інвестиції приросту нормативу обігових коштів, який з'являється в результаті зміни чистого доходу за рахунок зростання продуктивності праці працівників, що пройшли навчання – 2,05 тис.грн. Розрахунок доцільності капітальних вкладень з урахуванням дисконтування проекту протягом його терміну економічного життя – 8 місяців. Приріст чистого прибутку збільшиться на 25,52 тис. грн. Даний прибуток можна знову вкладати у навчання або використовувати матеріальні мотиваційні методи для підвищення продуктивності праці, за рахунок цього прибутку.

Отже, мою думку, практичне впровадження даного тренінгу дозволить підвищити продуктивність праці ПАТ «Ніжинський хліб».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бабенко А. Дослідження вартісних показників продуктивності праці у Дніпропетровському регіоні. / А. Бабенко, К. Бондаревська // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 6. – С. 9–13.
2. Берник М. Д. Значення продуктивності праці, резерви її підвищення та вплив на ефективність діяльності підприємства. / М. Д. Берник // Продуктивність агропромислового виробництва. – 2016. – № 22. – С. 33-36.
3. Богачев О. С. Дослідження взаємозв'язку продуктивності та оплати праці в Україні / О. С. Богачев // Вісн. екон. науки України. – 2019. – № 1. – С. 33-36.
4. Богиня Д. П. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс] / Д. П. Богиня. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/40/2690.html>.
5. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності праці / В. Вітвіцький, З. Мемельська // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 2 – С. 29-34.
6. Воронич К. М. Генезис сутності категорії «Продуктивність праці» та факторів її зростання / К. М. Воронич // Науковий вісник Ужгородського університету : Серія: Економіка / редкол. В. П. Мікловда, М. І. Пітюлич, Н. М. Гапак та ін. – Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2017. – Вип. 32. – С. 31-33.
7. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посіб. / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал; М-во освіти і науки України. – К. : Центр навч. Л-ри, 2016. – 488 с.
8. Гетьман О. О. Продуктивність праці: поняття і види [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/14912-510-produktivnst-prats-ponyattya-vidi.html>.
9. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління трудовими ресурсами на підприємстві / Д. В. Головань // Економіка та управління машинобудівної галузі, проблеми теорії та практики. – 2018. – № 1. С. 77-85.
10. Головачук Т. І. Наукові підходи до визначення сутності продуктивності праці [Електронний ресурс] / Т. І. Головачук, А. О. Смірнова. – Режим доступу: http://chteiknteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2013/v2/NV-2013-V2_2.pdf

11. Головна сторінка ПАТ «Ніжинський хліб» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.formula-smaku.com/khlibozavody/nizhynskiy-khlib>.
12. Гринчуцький В. І. Економіка підприємства: Навчальний посібник. / В. І. Гринчуцький, Е. Т. Карапетян, Б. В. Погріщук – К. : Центр учбової літератури, 2017. – 304 с.
13. Грінько І. М. Вдосконалення матеріальної мотивації праці в системі управління промисловими підприємствами [Електронний ресурс] / І. М. Грінько. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Znpchdtu/2009_24/articles/38_Grinko.pdf
14. Долішній І. М. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві [Електронний ресурс] / І. М. Долішній, А. В. Колодійчук. – Режим доступу : http://nvunfu.esy.es/Archive/2010/20_5/211_Dolishnij_20_5.pdf
15. Жадан О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Жадан. – Х. : Вид-во Хар. РІ НАДУ «Магістр», 2018. – С. 143.
16. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. [3-тє вид., без змін]. К. : КНЕУ, 2017. – 304 с.
17. Заюков І.В. Продуктивність праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку економіки України / І.В. Заюков // Економіка: реалії часу. – 2015. – № 2 (18). – С. 236-242.
18. Зленко А. М. Сутність мотивації праці та її роль в забезпеченні ефективного управління трудовими ресурсами / А. М. Зленко // Економічний вісник університету. – 2018. – № 2. – С. 204.
19. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. С. Іванілов – К. : Центр учбової літератури, 2019. – 728с.
20. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. для студ. ВНЗ / А. В. Калина ; М-во освіти і науки України. – К. : Міжрегіон. акад. упр. персоналом, 2015. – 272 с.
21. Кирич Н. Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств/Н.Кирич // Україна: аспекти праці. - 2017. – С.39-42.

22. Кіях О. О. Матеріальне стимулювання як фактор підвищення продуктивності праці / О. О. Кіях // Економіка АПК. – 2016. – № 12. – С. 120-123.
23. Ковальчук І. В. Економіка підприємства: навч. посібник / І. В. Ковальчук. К. : Знання, 2018. – 679 с.
24. Кривенка К. Т. Політична економія : навч. посіб. / К. Т. Кривенка. – К. : КНЕУ, 2019. – 508 с.
25. Лісогор Л. С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л. С. Лісогор // Демографія та соц. економіка. – 2015. – № 2. – С. 131-138.
26. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально–трудова відносина: Навчальний посібник / В. М. Лукашевич. – Львів: «Новий Світ–2000», 2018. – 248 с.
27. Морщенок Т. С. Продуктивність праці: економічна сутність та фактори її підвищення на підприємстві / Т. С. Морщенок, І. Л. Луц // Вісник Запорізького національного університету. – № 2. – 2016. – С. 63-71.
28. Мочерний С. В. Економічна енциклопедія: У трьох томах / С. В. Мочерний К. : Видавничий центр «Академія», 2016. – Т3. – 951 с.
29. Музиченко С. А. Продуктивність праці: соціально–економічна сутність категорії / С. А. Музиченко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2018. – № 6. – С. 24-28.
30. Петрашак О. О. Застосування організаційних та економічних факторів підвищення продуктивності праці у практичній діяльності підприємств регіону / О. О. Петрашак // Фінансовий простір. – 2017. – № 3(3). – С. 139-146.
31. Притула Л. А. Продуктивність праці і методи її підвищення на промислових підприємствах: дис.канд. екон. наук : 08.00.04 / Людмила Анатоліївна Притула; КПУ; наук. кер. Семенов А. Г. – Запоріжжя : [б. в.], 2017. – 222 с
32. Семенов А. Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці [Електронний ресурс] / А. Г. Семенов, Л. А. Юсипчук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2015. – № 2 (71). – С. 182–185.

33. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. / М. В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2016. – № 17. – С. 15-21.
34. Сергійчук С. І. Чинники підвищення продуктивності праці: сутність, класифікація та умови її зростання / С. І. Сергійчук // Сталий розвиток економіки. – 2016. – № 6. – С. 250-253.
35. Слободчикова Ю.В. Методичні аспекти контролю і підвищення продуктивності праці на підприємствах / Ю.В. Слободчикова // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2016. – №1. – С. 321-326.
36. Соколенко В. А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В. А. Соколенко, А. С. Клиженко // Вісник НТУ «ХП». Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. – Харків: НТУ «ХП», 2017. – № 69 (1042). – С. 83-87.
37. Тренінговий портал [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.trn.ua/trainings/order/?id=71740>.
38. Ушенко Н. В. Сутність та тенденції зростання продуктивності праці в сучасних умовах розвитку економіки України / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2017. – № 12. – С. 175-178.
39. Чикуркова А. Д. Продуктивність праці як основа формування мотивації праці персоналу [Електронний ресурс] / А. Д. Чикуркова // Сталий розвиток економіки. – 2018. – № 3. – С. 3-7.
40. Шандова Н. В. Джерела підвищення продуктивності праці / Н. В. Шандова // Проблеми системного підходу в економіці. – 2019. – Вип. 2(2). – С. 32–37.
41. Янковий Р. В. Підвищення продуктивності та результативності праці персоналу на підприємстві / Р. В. Янковий, Н. В. Попович // Економіка: реалії часу. – 2019. – № 1 (6). – С. 27-29.

ДОДАТКИ

Додаток А

Інформація про ПАТ «Ніжинський хліб»

НІЖИНСЬКИЙ ХЛІБ, ПАТ

[Профіль](#)

[Карта](#)

[Відгуки](#) (0)

Юридична адреса: 16600, Чернігівська обл., м. Ніжин, вул. Синяківська, 79
Телефон основний: (04631) 52222
Телефони контактні: (04631) 54158
Факс: (04631) 54158

⊙ Про компанію

Керівник: Ярмоленко Ірина Миколаївна
Бухгалтер: Ващенко Тамара Григорівна

⊙ Банківські реквізити

Код ЄДРПОУ: 00381054

⊙ Діяльність підприємства

Галузі по КВЕД

[Виробництво хліба та хлібобулочних виробів](#)

⊙ Службова інформація

Дата перевірки: 01.12.2017

Баланс на 31.12.2017 р.

Форма N 1

Код за ДКУД

180100
1

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
залишкова вартість	010	17	20
первісна вартість	011	27	49
накопичена амортизація	012	(10)	(29)
Незавершене будівництво	020	1077	914
Основні засоби:			
залишкова вартість	030	6300	6073
первісна вартість	031	12813	13414
знос	032	(6513)	(7341)
Довгострокові біологічні активи:			
справедлива (залишкова) вартість	035	0	0
первісна вартість	036	0	0
накопичена амортизація	037	(0)	(0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040	0	3843
інші фінансові інвестиції	045	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	050	0	0
Справедлива (залишкова) вартість інвестиційної нерухомості	055	0	0
первісна вартість інвестиційної нерухомості	056	0	0
знос інвестиційної нерухомості	057	(0)	(0)
Відстрочені податкові активи	060	0	0
Гудвіл	065	0	0
Інші необоротні активи	070	0	0
Гудвіл при консолідації	075	0	0
Усього за розділом I	080	7394	10850

1	2	3	4
II. Оборотні активи			
Виробничі запаси	100	1781	2046
Поточні біологічні активи	110	0	0
Незавершене виробництво	120	0	0
Готова продукція	130	11	21
Товари	140	233	2988

Продовження додатку Б

Векселі одержані	150	0	0
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:			
чиста реалізаційна вартість	160	3062	391
первісна вартість	161	3062	391
резерв сумнівних боргів	162	(0)	(0)
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з бюджетом	170	0	0
за виданими авансами	180	4164	4937
з нарахованих доходів	190	0	0
із внутрішніх розрахунків	200	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	10437	9040
Поточні фінансові інвестиції	220	0	0
Грошові кошти та їх еквіваленти:			
в національній валюті	230	685	581
у т. ч. в касі	231	0	0
в іноземній валюті	240	0	0
Інші оборотні активи	250	209	248
Усього за розділом II	260	20582	20252
III. Витрати майбутніх періодів	270	13	17
IV. Необоротні активи та групи вибуття	275	0	0
Баланс	280	27989	31119

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	3000	3000
Пайовий капітал	310	0	0
Додатковий вкладений капітал	320	0	0
Інший додатковий капітал	330	3716	3716
Резервний капітал	340	12	12
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	4443	4732
Неоплачений капітал	360	(0)	(0)
Вилучений капітал	370	(0)	(0)
Накопичена курсова різниця	375	0	0
Усього за розділом I	380	11171	11460
Частка меншості	385	0	0
II. Забезпечення наступних витрат і платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400	0	0
Інші забезпечення	410	0	0
Сума страхових резервів	415	0	0
Сума часток перестраховиків у страхових резервах	416	(0)	(0)
Цільове фінансування	420	0	0
Усього за розділом II	430	0	0
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440	0	0
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450	0	0
Відстрочені податкові зобов'язання	460	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	470	0	0
Усього за розділом III	480	0	0
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500	0	0
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510	0	0

Продовження дод. Б

Векселі видані	520	1828	5628
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	9584	12426
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
з одержаних авансів	540	19	25
з бюджетом	550	178	136
з позабюджетних платежів	560	0	0
зі страхування	570	238	199
з оплати праці	580	470	335
з учасниками	590	0	0
із внутрішніх розрахунків	600	0	0
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами та групами вибуття, утримуваними для продажу	605	0	0
Інші поточні зобов'язання	610	4501	910
Усього за розділом IV	620	16818	19659
V. Доходи майбутніх періодів	630	0	0
Баланс	640	27989	31119

Звіт про фінансові результати за 2017 рік

Одиниця виміру: тис. грн.

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ		Форма N 2 Код за ДКУД 1801001	
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010	86780	82619
Податок на додану вартість	015	(11969)	(10924)
Акцизний збір	020	(0)	(0)
	025	(0)	(0)
Інші вирахування з доходу	030	(0)	(0)
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	74811	71695
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	040	(55982)	(51663)
Валовий прибуток	050	18829	20032
збиток	055	(0)	(0)
Інші операційні доходи	060	173	159
у т.ч. дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	061	0	0
Адміністративні витрати	070	(1762)	(1677)
Витрати на збут	080	(16372)	(14130)
Інші операційні витрати	090	(429)	(506)
у т.ч. витрати від первісного визнання біологічних активів сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	091	(0)	(0)
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток	100	439	3878
збиток	105	(0)	(0)
Доход від участі в капіталі	110	0	0
Інші фінансові доходи	120	1	3
Інші доходи	130	8	3842
Фінансові витрати	140	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	150	(3)	(3808)
Інші витрати	160	(0)	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	165	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:	170	445	3915
	175	(0)	(0)

1	2	3	4
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180	156	373
Дохід з податку на прибуток від звичайної діяльності	185	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності:	190	289	3542
прибуток			
збиток	195	(0)	(0)
Надзвичайні:	200	0	0
доходи			
витрати	205	(0)	(0)
Податки з надзвичайного прибутку	210	(0)	(0)
Частка меншості	215	(0)	(0)
Чистий:	220	289	3542
прибуток			
збиток	225	(0)	(0)
Забезпечення матеріального заохочення	226	0	0

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Матеріальні затрати	230	50980	47478
Витрати на оплату праці	240	10527	9145
Відрахування на соціальні заходи	250	3871	3356
Амортизація	260	881	871
Інші операційні витрати	270	8286	7126
Разом	280	74545	67976

III. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	300	12000000	12000000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	310	12000000	12000000
Чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію (грн)	320	0,02	0,29
Скоригований чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію (грн)	330	0,02	0,29
Дивіденди на одну просту акцію (грн)	340	0	0

Баланс на 31.12.2018

Форма N 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
залишкова вартість	010	20	17
первісна вартість	011	49	49
накопичена амортизація	012	(29)	(32)
Незавершене будівництво	020	914	981
Основні засоби:			
залишкова вартість	030	6073	5128
первісна вартість	031	13414	13895
знос	032	(7341)	(8767)
Довгострокові біологічні активи:			
справедлива (залишкова) вартість	035	0	0
первісна вартість	036	0	0
накопичена амортизація	037	(0)	0)
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040	3843	3843
інші фінансові інвестиції	045	0	1745
Довгострокова дебіторська заборгованість	050	0	0
Справедлива (залишкова) вартість інвестиційної нерухомості	055	0	0
первісна вартість інвестиційної нерухомості	056	0	0
знос інвестиційної нерухомості	057	(0)	0)
Відстрочені податкові активи	060	0	0
Гудвіл	065	0	0
Інші необоротні активи	070	0	0
Гудвіл при консолідації	075	0	0
Усього за розділом I	080	10850	11714

1	2	3	4
II. Оборотні активи			
Виробничі запаси	100	2046	1514
Поточні біологічні активи	110	0	0
Незавершене виробництво	120	0	0
Готова продукція	130	21	41
Товари	140	2988	1576

Векселі одержані	150	0	0
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:			
чиста реалізаційна вартість	160	391	809
первісна вартість	161	391	809
резерв сумнівних боргів	162	(0)	(0)
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з бюджетом	170	0	2
за виданими авансами	180	4937	3120
з нарахованих доходів	190	0	0
із внутрішніх розрахунків	200	0	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	9040	7249
Поточні фінансові інвестиції	220	0	0
Грошові кошти та їх еквіваленти:			
в національній валюті	230	581	532
у т. ч. в касі	231	0	0
в іноземній валюті	240	0	0
Інші оборотні активи	250	248	75
Усього за розділом II	260	20252	14918
III. Витрати майбутніх періодів	270	17	11
IV. Необоротні активи та групи вибуття	275	0	0
Баланс	280	31119	26643

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	3000	3000
Пайовий капітал	310	0	0
Додатковий вкладений капітал	320	0	0
Інший додатковий капітал	330	3716	3716
Резервний капітал	340	12	12
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	4732	4646
Неоплачений капітал	360	(0)	(0)
Вилучений капітал	370	(0)	(0)
Накопичена курсова різниця	375	0	0
Усього за розділом I	380	11460	11374
Частка меншості	385	0	0
II. Забезпечення наступних витрат і платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400	0	0
Інші забезпечення	410	0	0
Сума страхових резервів	415	0	0
Сума часток перестраховиків у страхових резервах	416	(0)	(0)
Цільове фінансування	420	0	0
Усього за розділом II	430	0	0
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440	0	0
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450	0	0
Відстрочені податкові зобов'язання	460	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	470	0	0
Усього за розділом III	480	0	0
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500	0	0
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510	0	0

Векселі видані	520	5628	5628
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	12426	7470
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
з одержаних авансів	540	25	11
з бюджетом	550	136	788
з позабюджетних платежів	560	0	0
зі страхування	570	199	337
з оплати праці	580	335	390
з учасниками	590	0	0
із внутрішніх розрахунків	600	0	0
Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами та групами вибуття, утримуваними для продажу	605	0	0
Інші поточні зобов'язання	610	910	645
Усього за розділом IV	620	19659	15269
V. Доходи майбутніх періодів	630	0	0
Баланс	640	31119	26643

Звіт про фінансові результати 2018 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Форма N 2 Код за ДКУД | 1801001

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010	83825	86780
Податок на додану вартість	015	(13016)	(11969)
Акцизний збір	020	(0)	(0)
	025	(0)	(0)
Інші вирахування з доходу	030	(0)	(0)
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	70809	74811
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	040	(55032)	(55982)
Валовий: прибуток	050	15777	18829
збиток	055	(0)	(0)
Інші операційні доходи	060	470	173
у т.ч. дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	061	0	0
Адміністративні витрати	070	(1878)	(1762)
Витрати на збут	080	(13358)	(16372)
Інші операційні витрати	090	(809)	(429)
у т.ч. витрати від первісного визнання біологічних активів сільськогосподарської продукції, одержаних у наслідок сільськогосподарської діяльності	091	(0)	(0)
Фінансові результати від операційної діяльності: прибуток	100	202	439
збиток	105	(0)	(0)
Доход від участі в капіталі	110	0	0
Інші фінансові доходи	120	0	0
Інші доходи	130	34	8
Фінансові витрати	140	(34)	(0)
Втрати від участі в капіталі	150	(0)	(0)
Інші витрати	160	(31)	(3)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	165	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування: прибуток	170	171	445
збиток	175	(0)	(0)

1	2	3	4
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180	126	156
Дохід з податку на прибуток від звичайної діяльності	185	0	0
Фінансові результати від звичайної діяльності:	190	45	289
прибуток			
збиток	195	(0)	(0)
Надзвичайні:	200	0	0
доходи			
витрати	205	(0)	(0)
Податки з надзвичайного прибутку	210	(0)	(0)
Частка меншості	215	(0)	(0)
Чистий:	220	45	289
прибуток			
збиток	225	(0)	(0)
Забезпечення матеріального заохочення	226	0	0

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Матеріальні затрати	230	50117	50980
Витрати на оплату праці	240	11046	10527
Відрахування на соціальні заходи	250	4039	3871
Амортизація	260	1458	881
Інші операційні витрати	270	4417	8286
Разом	280	71077	74545

III. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	300	12000000	12000000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	310	12000000	12000000
Чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію (грн)	320	0	0,02
Скоригований чистий прибуток, (збиток) на одну просту акцію (грн)	330	0	0,02
Дивіденди на одну просту акцію (грн)	340	0	0

Баланс На 31 грудня 2019 року Форма № 1
Складено за міжнародними стандартами фінансової звітності

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи:			
залишкова вартість	010	17	17
первісна вартість	011	49	49
накопичена амортизація	012	(32)	(32)
Незавершені капітальні інвестиції	020	981	
Основні засоби:			
залишкова вартість	030	5 128	5 130
первісна вартість	031	13 895	15 240
знос	032	(8 767)	(10 110)
Довгострокові біологічні активи:			
справедлива (залишкова) вартість	035		
первісна вартість	036		
накопичена амортизація	037	()	()
Довгострокові фінансові інвестиції:			
які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	040	3 843	3 843
інші фінансові інвестиції	045	1 745	1 745
Довгострокова дебіторська заборгованість	050		
Відстрочені податкові активи	060		
Інші необоротні активи	070		
Усього за розділом I	080	11 714	10 735
II. Оборотні активи			
Виробничі запаси	100	1 514	1 480
Поточні біологічні активи	110		
Незавершене виробництво	120		
Готова продукція	130	41	13
Товари	140	1 576	8

Векселі одержані	150		
Дебіторська заборгованість за товари, роботи, послуги:			
чиста реалізаційна вартість	160	809	786
первісна вартість	161	809	786
резерв сумнівних боргів	162	()	()
Дебіторська заборгованість за розрахунками:			
з бюджетом	170	2	527
за виданими авансами	180	3 120	2 285
з нарахованих доходів	190		
із внутрішніх розрахунків	200		
Інша поточна дебіторська заборгованість	210	7 249	9 971
Поточні фінансові інвестиції	220		
Грошові кошти та їх еквіваленти:			
в національній валюті	230	532	843
у тому числі в касі	231		
в іноземній валюті	240		
Інші оборотні активи	250	75	85
Усього за розділом II	260	14 918	15 998
III. Витрати майбутніх періодів	270	11	
Баланс	280	26 643	26 733

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Статутний капітал	300	3 000	3 000
Пайовий капітал	310		
Додатковий вкладений капітал	320		
Інший додатковий капітал	330	3 716	
Резервний капітал	340	12	12

Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	350	4 646	6 394
Неоплачений капітал	360	()	()
Вилучений капітал	370	()	()
Усього за розділом I	380	11 374	9 406
II. Забезпечення майбутніх витрат і платежів			
Забезпечення виплат персоналу	400		
Інші забезпечення	410		
Цільове фінансування ²	420		
Усього за розділом II	430		
III. Довгострокові зобов'язання			
Довгострокові кредити банків	440		
Інші довгострокові фінансові зобов'язання	450		
Відстрочені податкові зобов'язання	460		
Інші довгострокові зобов'язання	470		
Усього за розділом III	480		
IV. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	500		
Поточна заборгованість за довгостроковими зобов'язаннями	510		
Векселі видані	520	5 628	5 628
Кредиторська заборгованість за товари, роботи, послуги	530	7 470	9 054
Поточні зобов'язання за розрахунками:			
з одержаних авансів	540	11	16
з бюджетом	550	788	479
з позабюджетних платежів	560		
зі страхування	570	337	373
з оплати праці	580	390	560
з учасниками	590		
із внутрішніх розрахунків	600		
Інші поточні зобов'язання	610	645	1 217
Усього за розділом IV	620	15 269	17 327
V. Доходи майбутніх періодів	630		
Баланс	640	26 643	26 733

Звіт про фінансові результати за 2019 р.

Форма № 2

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	010	88 753	83 825
Податок на додану вартість	015	(13 111)	(13 016)
Акцизний збір	020	–	–
	025	–	–
Інші вирахування з доходу	030	–	–
Чистий доход (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	75 642	70 809
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	040	(60 221)	(55 032)
Валовий:			
прибуток	050	15 421	15 777
збиток	055	–	–
Інші операційні доходи	060	83	470
Адміністративні витрати	070	(1 878)	(1 878)
Витрати на збут	080	(15 041)	(13 358)
Інші операційні витрати	090	(374)	(809)
Фінансові результати від операційної діяльності:			
прибуток	100	–	202
збиток	105	(1 789)	–
Доход від участі в капіталі	110	–	–
Інші фінансові доходи	120	–	–
Інші доходи ¹	130	–	34
Фінансові витрати	140	(41)	(34)
Втрати від участі в капіталі	150	–	–
Інші витрати	160	(2)	(31)
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування:			
прибуток	170	–	171
збиток	175	(1 832)	–
Податок на прибуток від звичайної діяльності	180	(136)	(126)

Фінансові результати від звичайної діяльності:			
прибуток	190	–	45
збиток	195	(1 968)	–
Надзвичайні:			
доходи	200	–	–
витрати	205	–	–
Податки з надзвичайного прибутку	210	–	–
Чистий:			
прибуток	220	–	45
збиток	225	(1 968)	–

II. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Найменування показника	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Матеріальні затрати	230	60 897	50 117
Витрати на оплату праці	240	7 338	11 046
Відрахування на соціальні заходи	250	2 672	4 039
Амортизація	260	1 323	1 458
Інші операційні витрати	270	5 284	4 417
Разом	280	77 514	71 077

III. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	300	12 000 000	12 000 000
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	310		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	320	(0)	0
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	330	(0)	0
Дивіденди на одну просту акцію	340	0	0

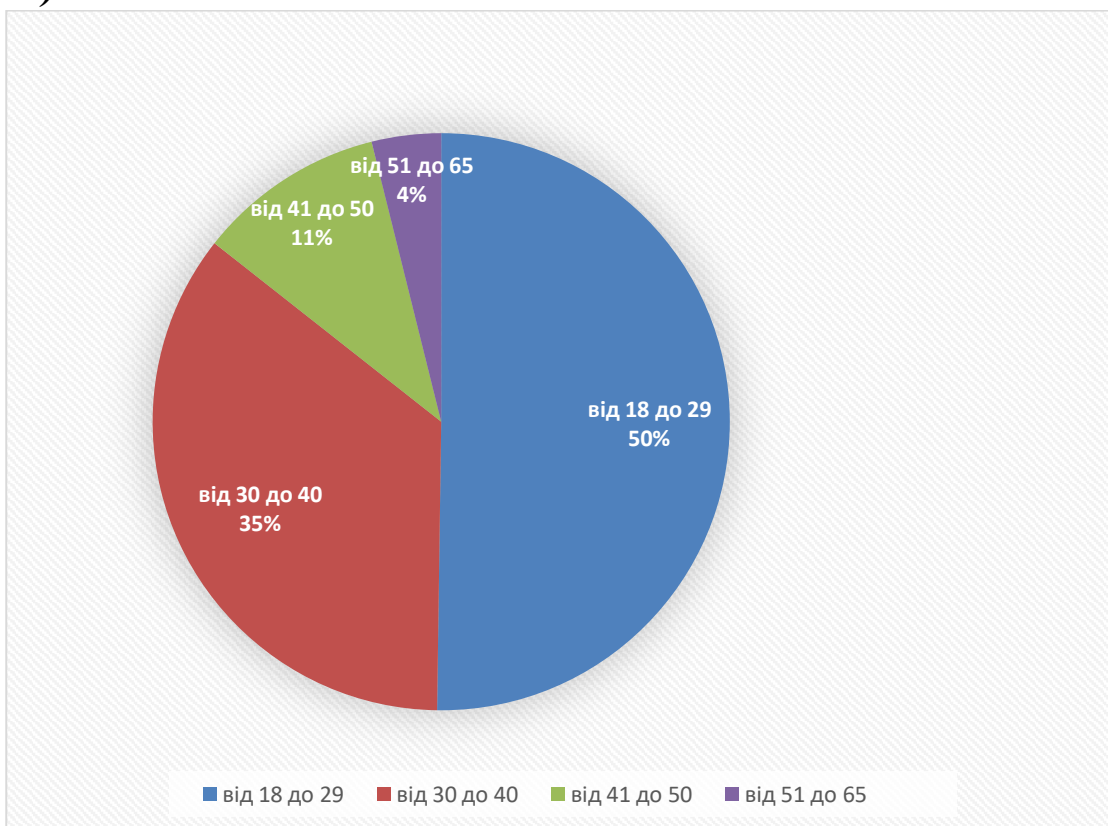
Графічне представлення працівників
ПАТ «Ніжинський хліб» за статтю та віком за 2019 рік

1) Стать



Джерело: Розроблено автором на основі даних: [11]

2) Вік



Джерело: Розроблено автором на основі даних: [11]