

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

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

_____ Березянюк Т.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

«__» _____ 2021 р.

«__» _____ 2021 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА
зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці»
на тему: «Удосконалення організації оплати праці на підприємстві»

Виконав: здобувач 4 курсу, групи ЗУП-4-1

Чистяк Євгенія Василівна

(підпис)

Керівник: к.е.н, доц. Осадчук Оксана Павлівна
(прізвище та ініціали)

(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

« » _____ 202 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Чистяк Євгенії Василівни

1. Тема роботи «Удосконалення організації оплати праці на підприємстві»

керівник роботи Осадчук Оксана Павлівна. к. е. н., доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від _____

2. Строк подання здобувачем роботи _____

3. Вихідні дані до роботи Закони України, законодавчі та нормативні акти, Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» _____

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1 Теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві. Розділ 2. Дослідження виробничо-господарської діяльності та системи оплати праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика». Розділ 3. Напрямки вдосконалення організації оплати праці працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика». Висновки. Список використаної літератури. Додатки. _____

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 24 таблицях, 8 рисунках ілюстративного матеріалу та презентації роботи створеної в Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|-------------------------------|----------|
| 1. | Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел, статистичної інформації | | |
| 2. | Обґрунтування актуальності теми, написання вступу | | |
| 3. | Робота над розділом 1: «Теоретичні аспекти організації оплати праці на підприємстві» | | |
| 4. | Робота над розділом 2: «Дослідження виробничо-господарської діяльності та системи оплати праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» | | |
| 5. | Робота над розділом 3: «Напрямки вдосконалення організації оплати праці працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» | | |
| 6. | Написання висновків | | |
| 7. | Оформлення роботи | | |
| 8. | Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи) | | |
| 9. | Захист роботи | | |

Здобувач _____

Керівник роботи _____

Чистяк. Є.В.

Осадчук. О.П.

АНОТАЦІЯ

Чистяк Є. В. Удосконалення організації оплати праці на підприємстві.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.

У першому розділі роботи визначено сутність оплати праці та охарактеризовано її види, визначено основні засади організації оплати праці на підприємстві, розглянуто сучасні методи удосконалення організації оплати праці персоналу.

У другому розділі кваліфікаційної роботи представлено організаційно-економічну характеристику ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика», досліджено стан фінансового-господарської діяльності підприємства, проаналізовано структуру та ефективність кадрового забезпечення та визначено особливості оплати праці персоналу підприємства

У третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено основні напрямки вдосконалення організації оплати праці персоналу підприємства, обґрунтовано доцільність преміювання співробітників відділу маркетингу та збуту за досягненн КРІ та розраховано вплив даного заходу на основні економічні показники діяльності підприємства.

Робота містить 87 сторінок, 24 таблиці, 8 рисунків, 58 використаних джерела.

Ключові слова: оплата праці, винагорода, премія, персонал, мотивація, підприємство.

SUMMARY

Chistyak E. V. Improvement of the organization of payment at the enterprise.

Qualifying work for the bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Vinnytsia Food Factory" for 2019-2020.

The first section of the work defines the essence of remuneration and describes its types, defines the basic principles of organization of remuneration at the enterprise, considers modern methods of improving the organization of remuneration of personnel.

The second section of the qualification work presents the organizational and economic characteristics of PJSC "Vinnytsia Food Factory", the state of financial and economic activity of the enterprise is studied, the structure and efficiency of staffing are analyzed and the peculiarities of remuneration of the enterprise staff are determined.

The third section of the qualification work identifies the main directions of improving the organization of remuneration of personnel of the enterprise, substantiates the feasibility of awarding employees of the marketing and sales department for the achievements of KRI and calculates the impact of this measure on key economic indicators.

Final work presented on 87 pages, 24 tables, 8 figures, 58 sources used.

Key words: salary, remuneration, award, staff, motivation, enterprise.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 7 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ..... | 9 |
| 1.1. Сутність та види оплати праці..... | 9 |
| 1.2. Організація оплати праці на підприємстві..... | 15 |
| 1.3. Сучасні методи удосконалення організації оплати праці персоналу підприємства..... | 19 |
| | |
| РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПрАТ «ВІННИЦЬКА ХАРЧОСМАКОВА ФАБРИКА»..... | 24 |
| 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства..... | 24 |
| 2.2. Стан кадрового забезпечення діяльності ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»..... | 39 |
| 2.3. Особливості організації оплати праці персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»..... | 52 |
| | |
| РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАТ «ВІННИЦЬКА ХАРЧОСМАКОВА ФАБРИКА»..... | 59 |
| 3.1. Пропозиції щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві..... | 59 |
| 3.2. Обґрунтування доцільності удосконалення організації оплати праці на основі впровадження КРІ..... | 65 |
| Висновки..... | 80 |
| Список використаної літератури..... | 82 |
| Додатки | 87 |

ВСТУП

В ринкових умовах поняття «заробітна плата» наповнилося новим змістом і охоплює всі види заробітків, премій, надбавок, соціальних пілґ, нарахованих у грошовій і натуральних формах незалежно від джерел фінансування. Проблеми оплати праці в умовах пандемії стають все більш актуальними у зв'язку з тим, що регулярність і розмір виплат визначають не тільки перспективи розвитку підприємств, але і забезпечують фізичне виживання їх персоналу.

Найбільш актуальним в наш час є питання оплати праці та її вдосконалення, що обумовлюється потребою реорганізації управління витратами на підприємстві. Праця є основою існування людини, визначає її місце в суспільстві, служить однією з найважливіших форм самовираження й самоактуалізації, тому вона повинна бути організована таким чином, щоб адекватно відображати ці особливості людини, забезпечувати відповідну винагороду.

Теоретичні, методичні і прикладні питання різносторонньої проблеми обліку праці, її оплати та розрахунків з персоналом в розрізі основної, додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат завжди залишалися предметом наукових досліджень: П.Й. Атамаса, Ф.Ф. Бутинця, С.Ф. Голова, М.В. Кужельного, В.В. Сопка, В.Г. Швеця, Л.М. Яременко та інших.

Серед зарубіжних публікацій щодо дослідження мотиваційного механізму, а також взаємозв'язку винагороди працівників з ефективністю праці, відзначаються класичні роботи Ф. Герцберга, А. Маршалла, А. Маслоу, Д. Рікардо, П. Самуельсона, У. Джевонса, Л. Дубліна, В. Петті та інших.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження стану організації оплати праці співробітників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» та формування пропозицій щодо її удосконалення.

Для досягнення визначеної мети поставлено та вирішино ряд завдань, серед яких:

- визначити сутність та види оплати праці;
- охарактеризувати сучасні методи удосконалення організації оплати праці;
- дослідити порядок організація оплати праці на підприємстві;
- проаналізувати стан виробничо-господарської діяльності та визначити особливості оплати праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»;
- визначити напрямки вдосконалення організації оплати праці працівників підприємства;
- обґрунтувати доцільність удосконалення організації оплати праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на основі впровадження КРІ.

Об'єктом дослідження виступає процес організації оплати праці персоналу.

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні основи удосконалення організації оплати праці персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика».

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

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, фінансова та статистична звітність підприємства, матеріали науково-практичних конференцій, наукові публікації вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження, джерела інформації в мережі Internet та результати власних досліджень.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, викладених на 87 сторінках машинописного тексту. В роботі представлено 24 таблиць і 8 рисунків. Список використаних джерел складається із 58 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність та види оплати праці

Основною проблемою сьогодення є проблема заробітної плати, та організації її ефективності. Під заробітною платою ми розуміємо грошовий дохід працівників, що залежить від кількості витрченої праці під час створення матеріального блага або конкретного товару, або витрат робочого часу у разі надання послуги [39].

Розкриттю сутності поняття «заробітна плата» присвячені не тільки наукові роботи вчених, до речі кожен з яких дає своє визначення поняттю, а також і нормативні акти, серед яких основним є Закон України «Про оплату праці», згідно якого, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [17].

Сутність поняття «заробітна плата» складна, багатовимірна і потребує вивчення з різних позицій. Розглянемо найбільш поширені визначення даного поняття, серед яких:

1. заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості.

2. заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу.

3. заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту і пропозиції, виражає ціну використання робочої сили.

4. для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його доходу, який він отримує за реалізацію своєї здатності до праці.

5. для роботодавця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, що забезпечує матеріальну зацікавленість працівників у високо продуктивній праці [18].

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника.

Таблиця 1.1.

Сутність поняття «заробітна плата»

| Джерело | Сутність поняття |
|--|---|
| <i>1</i> | <i>2</i> |
| Кодексу законів про працю (КЗпП) України [24]. | Згідно зі статтею 94 заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». |
| Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати» [41]. | Поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано. |
| Дубовська О.В | Заробітна плата – це один із найважливіших економічних важелів, які регулюють розвиток ринкової економіки [19]. |
| Глухова С.В. | Заробітна плата – це ціна, яку отримує працівник, як винагороду в грошовому виразі, що стимулює його до досягнення високих кінцевих результатів праці [13] |
| Кравченко О.О. | Заробітна плата – це грошове вираження основної частини фонду життєвих засобів працівників, що розподіляється між ними відповідно до кількості та якості витраченої праці, і залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства [41]. |

| 1 | 2 |
|----------------|---|
| Дробишева О.О. | Заробітна плата – це винагород, зазвичай, у грошовому вираженні, яка виплачується працівникові за виконану роботу, необхідна для подальшого існування людини та спроможності надалі працювати [18]. |
| Мартин О.М. | Заробітна плата – це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє. [51]. |

Джерело: складено автором

Також зазначимо, що дискусійним в економічній літературі залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати й оплати праці. Так, з правової точки зору більшість дослідників (Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокопенко) вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [19, с. 234].

На думку А.М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати». Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [5, с. 16]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом.

У сучасних умовах на підприємствах застосовуються різні форми і системи оплати праці. Найбільш поширеними формами оплати праці: відрядна і погодинна.

При відрядній формі оплати праці розмір заробітної плати працівника визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виготовленої за певний

проміжок часу і відрядною розцінкою за її одиницю [4]. Ця форма заробітної плати стимулює продуктивність працівників, бо чим більша продуктивність праці працівника, тим більшу заробітну плату він отримає.

Відрядну систему оплати праці на підприємстві найбільше доцільно застосовувати в наступних випадках:

- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- є значні замовлення на виготовлювану продукцію, а чисельність робітників обмежена;
- застосування цієї системи негативно не відобразиться на якості продукції;
- існує гостра необхідність у збільшенні випуску продукції в цілому по підприємству.

Відрядну оплату праці не рекомендується використовувати в тому випадку, якщо: погіршується якість продукції, порушуються технологічні режими, погіршується обслуговування устаткування, порушуються вимоги техніки безпеки, перевитрачаються сировина і матеріали.

Погодинна заробітна плата – форма оплати праці, коли обсяг виконаної роботи не піддається обліку та нарахуванню [41]. Погодинну систему оплати праці найбільш вигідно застосовувати, якщо:

- на підприємстві функціонують потокові і конвеєрні лінії зі строго заданим ритмом;
- функції робітника зводяться до спостереження і контролю за ходом технологічного процесу;
- витрати на визначення планової та облік зробленої кількості продукції відносно великі;
- кількісний результат праці не може бути вимірний і не є визначальним;
- якість праці важливіше його кількості;
- робота є небезпечною;
- робота неоднорідна за своїм характером і нерегулярна по навантаженню;

– на даний момент збільшення випуску продукції (робіт, послуг) на тому або іншому робочому місці є не доцільним для підприємства;

– збільшення випуску продукції може призвести до браку або зниження її якості.

Для різних умов виробництва, кожна із форм заробітної плати об'єднує кілька систем оплати праці (рис. 1.1).

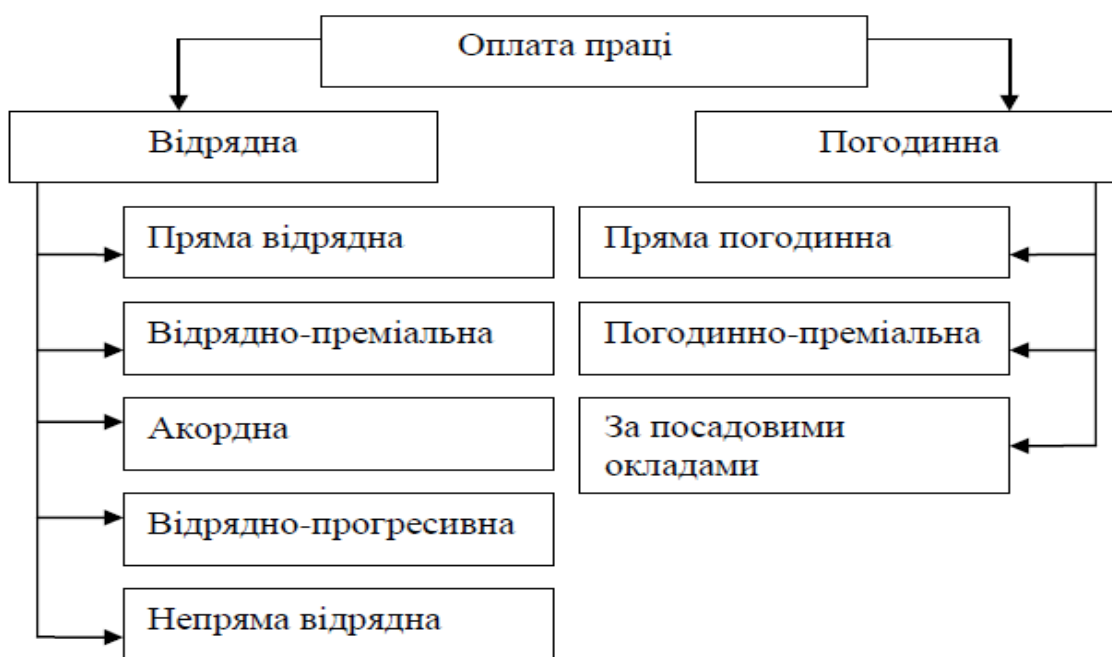


Рис.1.1. Основні форми оплати праці

Джерело: [41, с.733]

При прямій відрядній формі оплати праці працівника винагороджується по відрядних розцінках за одиницю об'їгу незалежно від рівня виконаних норм виробітку [4]. Заробіток визначається множенням обсягу якісно виконаних робіт на відрядну розцінку.

Відрядна форма оплати праці містить такі системи: пряма відрядна, преміальна, прогресивна, акордна та бригадна. Пряма відрядна система – це система, у разі застосування якої заробіток нараховується тільки за виконану роботу (виготовлену продукцію) [4].

Відрядно-преміальна система – це різновид відрядної форми оплати праці, за якого понад заробітну плату, належну за виконану роботу виплачується премія [41].

Відрядно-прогресивна система оплати праці передбачає оплату праці за роботу, виконану у межах встановлених норм, оплачується за звичайними відрядними розцінками, а частина роботи, виконаної понад норму, – за прогресивнозростаючими розцінками та залежно від відсотку перевиконання норм [4].

Акордна система оплата праці – це різновид відрядної форми, за якого норма та розцінка для виконавця або групи виконавців встановлюється не за кожною окремою операцією, а за весь комплекс робіт [4].

Відрядна бригадна система оплати праці – це оплата, яку визначають шляхом множення розцінки за одиницю роботи на фактично виконаний обсяг робіт бригадою [4].

При простій погодинній оплаті заробіток визначається виходячи з кількості відпрацьованого часу та кваліфікації працівника. Робітникам з погодинною заробітною платою сума заробітку визначається виходячи з годинної тарифної ставки та кількості відпрацьованих годин [4].

При погодинно-преміальній оплаті додатково вводиться преміювання за якісне та своєчасне виконання завдань. Обов'язковою умовою преміювання є виконання місячного плану по технологічних етапах та обслуговування працівниками погодинниками робочих місць, а також відсутність браку та простоювання машин та обладнання [39].

Підприємство повинно застосовувати такі форми та системи оплати праці, які б стимулювати персонал до саморозвитку та мотивації. Крім того, реалізація таких форм повинна виходити з середовища функціонування самого підприємства, із конкретного підрозділу підприємства, конкретної посади.

1.2. Організація оплати праці на підприємстві

Організація оплати праці на підприємстві – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям.

Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники [34].

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Підвищення ефективності оплати праці напряму залежить від ефективної роботи працівників. Таку роботу можна досягти завдяки таким показникам, як виплати у формі доплат і надбавок, що поділяються на компенсаційні та стимулювальні.

Компенсаційні виплати повинні забезпечити відшкодування потенційних втрат (працездатності, продуктивного використання робочого часу, повноцінного використання професійно-кваліфікаційного потенціалу) працівників із незалежних від них причин.

Стимулювальні виплати мають на меті формувати спонукальні мотиви до праці, а також до вищої результативності праці.

Надбавки повинні служити компенсацією або стимулом у зв'язку з чинниками праці і виробництва, що постійно діють, відносно стійкими характеристиками професійно-кваліфікаційного рівня і ділових якостей працівників [56].

Заробітна плата працівника незалежна від виду підприємства, а визначається його особистим трудовим вкладом, складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Розмір, порядок нарахування і виплат заробітної плати регулюються чинним законодавством України, відповідними указами і постановами, галузевими інструкціями.

Над методами і моделями стимулювання праці працює велика кількість фахівців, підприємств та наукових установ. Так, у більшості західних компаній поширені три моделі стимулювання праці:

- перша модель – безпреміальна, за якою функцію стимулювання праці виконує заробітна плата;
- друга модель – преміальна, яка передбачає виплати, величина яких пов'язана з розміром доходу чи прибутку підприємства;
- третя модель – преміальна, в якій розміри премій устанавлюються з урахуванням індивідуальних результатів праці [17].

Щодо підвищення ефективності оплати праці, то можна запропонувати єдину тарифну систему, яка на підприємствах України відіграла і надалі має відігравати визначну роль в організації заробітної плати.

Головна перевага єдиної тарифної системи – наявність єдиного уніфікованого підходу до оцінки складності робіт у диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу та підвищення стимулювальної ролі тарифної системи.

Держава і підприємство встановлюють такі принципи диференціації заробітної плати працівників:

- величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника;

- величина заробітної плати залежить від умов роботи, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище;
- величина заробітної плати залежить від результатів виробничої діяльності фірми в цілому [18].

Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників.

Від її стану та форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать також можливості розвитку економіки взагалі.

В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один з основних регулювальників ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зuboжіння більшості населення.

Суб'єктами організації оплати праці є:

- органи державної влади і місцевого саморегулювання;
- власники, об'єднання власників або їхні представницькі органи;
- професійні спілки, об'єднання профспілок, їхні представницькі органи;
- робітники.

Кожен із суб'єктів організації оплати праці виконує певну роль і вирішує певні питання.

Щодо основних принципів організації оплати праці, то вони такі:

- систематичне підвищення реальної заробітної плати, тобто перевищення темпів зростання номінальної заробітної плати над інфляцією;
- здійснення оплати праці відповідно до її кількості та якості;

- матеріальна зацікавленість робітників у досягненні результатів праці;
- перевищення темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання середньої заробітної плати.

Також при організації заробітної плати на підприємстві має виконуватись головна вимога – забезпечити неперервне підвищення заробітної плати при зниженні її затрат на одиницю продукції, мати гарантії регулярних виплат зарплати за рахунок результатів господарської діяльності [13].

Як правова категорія оплати праці, по-перше, розкриває конкретні права та обов'язки сторін трудових правовідносин; по-друге – як інститут трудового права і система юридичних норм регулює відносини у сфері організації оплати праці.

Одним з основних елементів державного регулювання заробітної плати є визначення і гарантування мінімального її рівня.

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта дотримання трудового законодавства. В економічній системі, що ґрунтується на ринкових відносинах, втручання держави в заробітну плату повинно мати переважно непрямий характер і соціально орієнтовану спрямованість.

Заробітна плата – один із найважливіших засобів підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту.

Таким чином, у нових економічних умовах слід відновлювати функції колективного договору, завдяки якому забезпечується гнучкість системи оплати праці. Перехід до ринкових відносин свідчить про те, що застосування

державного і договірною регулювання оплати праці має відбуватися паралельно, не виключаючи одне, а підтримуючи і доповнюючи, захищаючи інтереси як роботодавця, так і працівників.

Праця робітників є необхідною складовою частиною процесу виробництва, споживання і розподілу створеного продукту. Участь працюючих у частці знову створеного матеріального і духовного блага виражається у формі заробітної плати, яка повинна відповідати кількості та якості затраченої ними праці.

Отже, раціональна організація оплати праці на підприємстві дає змогу стимулювати його працівників до ефективнішої діяльності, забезпечувати якість і конкурентоспроможність виготовленої продукції (виконуваних робіт, послуг, що надаються), а також необхідний рівень рентабельності виробництва.

1.3. Сучасні методи удосконалення організації оплати праці персоналу підприємства

Суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників ніж традиційні системи оплати праці в Україні.

Нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу або компанії [41].

У західних фірмах в даний час спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, яка зводиться до:

- визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівнику з урахуванням усіх винагород;
- неоднакового підвищення заробітної плати у межах пропонованого приросту її загального фонду;
- відмови від індексації у зв'язку із зростанням цін;
- врахування при визначенні персональних надбавок персональних заслуг працівників, а не їх стажу;
- регламентацію процедури урахування заслуг [59].

На відміну від вітчизняних найбільш застосованих форм і систем оплати праці, а відтак, й матеріальної мотивації (відрядна, погодинна форми та їх системи) на підприємствах зарубіжних країн в управлінні матеріальною мотивацією застосовуються принципово інші форми й системи оплати праці працівників підприємств, найбільш розповсюдженими серед яких є наступні.

Диференціальні системи заробітної плати, які передбачають застосування підвищених тарифних ставок (розцінок) для оплати праці працівників, які виконують і перевиконують високі норми. Невиконання норм оплачується по зниженим ставками (розцінками). Ця система є подібною до відрядно-прогресивної, яка застосовується на підприємствах України, але без застосування регресивних розцінок, у разі не виконання запланованого або нормативного обсягу робіт.

Емпіричні системи заробітної плати, що передбачають коригування тарифної ставки при зростанні рівня виконання норм.

Комбіновані системи оплати праці, які поєднують у собі відрядну та погодинну форми оплати праці, при цьому заробітна плата складається з постійної та змінної частин.

Однофакторні системи заробітної плати передбачають зміну рівня заробітної плати в залежності тільки від одного фактору – виробітку. Вони застосовуються на підприємствах з низьким рівнем механізації і з високою питомою вагою ручної праці.

Багатофакторні системи заробітної плати являють собою різновид погодинної і відрядної оплати праці, які застосовуються у висококомеханізованих виробництвах та передбачають застосування технологічних надбавок до норми часу і спрямовані на підвищення інтенсивності праці працівника.

Відрядно-прогресивні системи, які побудовані таким чином, що, починаючи з певного рівня виробітку 100% і вище (норма) працівнику оплачується за підвищеною тарифною ставкою, які мають своє застосування й на підприємствах України [4].

Всі ці системи оплати праці мають на меті підвищення вмотивованості працівника та направлені на зростання результативності живої праці. Головним при цьому стає необхідність розрахунку граничної межі, яка співвідносила зростання продуктивності праці та збільшення заробітної плати.

Наступні системи оплати праці пов'язанні з іменами їх авторів – розробників, мають цілком визначену сферу свого застосування та ґрунтуються на наступних положеннях.

Оплата праці за системою Тейлора передбачає застосування диференційованої відрядної ставки, яка при невиконанні норм складає 0,8 базової величини, при виконанні та перевиконанні величина ставки коливається від 1,1–1,3 базового рівня оплати праці.

При застосуванні системи Мерики в оплаті праці персоналу підприємства застосовуються наступні підходи: при виконанні завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; при виконанні завдання на 61–83% працівник одержує базову ставку оплати праці; виконання завдання від 81 до 100% ставка збільшується в 1,1 рази, більше 100% виконання норми – 1,2 базової ставки.

Система Гантта передбачає комбінування погодинної й відрядної форм оплати праці, які застосовуються залежно від досягнутого рівня продуктивності праці. При виконанні завдань менше 100% застосовується погодинна оплата за низькими ставками; при перевиконанні – відрядна оплата за підвищеною ставкою. Треба зазначити, що подібна система оплати праці на вітчизняних підприємствах застосовується при оплаті праці допоміжних та обслуговуючих

робітників, праця яких впливає на результативність основних робітників, що виготовляють продукцію (непряма відрядна оплата праці), при цьому чим вищою буде продуктивність праці основних працівників, тим більшу оплату праці отримує допоміжний або обслуговуючий робітник.

При використанні системи оплати праці Хелсі заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично відпрацьований час, другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Величина відрядної оплати визначається на базі тарифної ставки з урахуванням коефіцієнту, який враховує частку зекономленого часу, який оплачується додатково в межах від 0,3 до 0,7 базової оплати.

Система Бедо враховує кожен робочу хвилину, яка називається «точкою». Працівник, крім основної заробітної плати, одержує винагороду, яка визначається як добуток 0,75 кількості точок, виконаних працівником за годину, на $1/60$ погодинної ставки.

Система Роурена передбачає, що на виконання роботи встановлюється певна норма часу, і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці, який визначається як різниця між фактичним і нормативним часом. Таким чином, це погодинна оплата за фактично відроблений час плюс процент від цієї оплати.

Система оплати праці Варта не гарантує використання тарифної ставки при перевиконанні норми. Величина заробітної плати визначається шляхом множення тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.

Система Сканлона визначає основним показником преміювання зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативною величиною. Якщо витрати на заробітну плату були нижче нормативної величини, то формується преміальний фонд у розмірі 75%

економії, з яких 20% спрямовуються на виплати у «скрутні» часи, тобто при відсутності економії. Якщо такого не відбувається, то цей резерв розподіляється в кінці року. Розподіл преміального фонду здійснюється пропорційно партисипативній заробітній платі (включаючи оплату працівників, які знаходяться на випробуванні, виплати за відпустки, святкові дні, відсутність на роботі за особистими мотивами). Середній процент вираховується як відношення суми преміального фонду партисипативної зарплати до загального фонду оплати праці.

Система оплати праці Раккера передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яка розраховується як середня величина за останні 3–7 років [6].

Система плаваючих окладів будується на тому, що за умови виконання завдання щодо випуску продукції (обсягів перевезень) в залежності від результатів праці працівників відбувається періодичне коригування тарифної ставки (окладу). При цьому підвищення або зниження оплати праці залежить від суми грошових коштів, які можуть бути спрямовані на виплату заробітної плати. Розмір заробітної плати співробітника розраховується виходячи з тарифної ставки (окладу) і коефіцієнта підвищення (зниження) заробітної плати, що визначається підприємством.

Якщо компанія робить особливий акцент на знання та навички співробітників, то в цьому випадку доцільно застосовувати SBP-систему (skill-based pay systems). Ця система передбачає оплату праці у залежності від глибини та видів трудових навичок працівників, які вони в змозі використовувати. Ця система відома також як оплати праці за майстерність, за знання, за багатопрофесійність.

Впровадження даної системи гарантує придбання необхідних навичок та знань, отримання яких веде до підвищення якості трудових ресурсів. З метою стимулювання працівників щодо підвищення якості діяльності цю систему поєднують з системами оплати праці за виконану роботу [59].

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАТ "ВІННИЦЬКА ХАРЧОСМАКОВА ФАБРИКА"

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПрАТ "Вінницька харчосмакова фабрика" розпочало свою діяльність у 1999 році, шляхом виділення з ВАТ "Вінницька завод продтоварів" в процесі його реорганізації.

Розташована фабрика в місті Вінниця, вул. Р. Скалецького, 15.

Приватне акціонерне товариство "Вінницька харчосмакова фабрика" є юридичною особою, зареєстроване відповідно до законодавства України.

До складу Товариства в 2020 році входило 5 цехів, що займаються виготовленням харчової продукції. Серед яких:

- цех виробництва безалкогольних напоїв;
- цех соусів;
- цех по видуву пет пляшки;
- цех по виробництву оцту;
- цех по виробництву харчових концентратів.

Змін в організаційній структурі не відбувалося.

Вся продукція, яку на сьогодні виробляє підприємство - продукти харчування: консерви плодоовочеві, різноманітні приправи, продукти групи харчових концентратів, квас хлібний, безалкогольні напої, питна вода, розчин оцтової кислоти, кетчуп, майонез.

Асортиментний ряд продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» представлено під наступними чотирма торговими марками: ТМ «ВХС»; ТМ «Деліссо»; ТМ «Хрін Вінницький»; ТМ «Кваскоff» [38].

Торгова марка «ВХС» – утілює в собі копітку працю висококваліфікованих фахівців і досвідчених працівників підприємства, символізує філософію якості фабрики. Під торговою маркою «ВХС» виготовляється хрін, гірчиця, кетчуп, круп'яні вироби і сухі сніданки.

Торгова марка "Хрін "Вінницький" – символізує традиційний, натуральний та доступний продукт - хрін з буряком, - історія виробництва якого розпочинається з 1960 року. Ця торгова марка - втілення праці спеціалістів компанії протягом десятиріч по вдосконаленню технології виробництва та покращенню якості продукту Хрін "Вінницький" з буряком, який виготовляється під нею. Саме під цією маркою виготовляється візитна картка підприємства – хрін "Вінницький" - традиційний продукт, що втілює у собі традиції українського народу, багаторічну працю, величезний досвід, неперевершену якість [38].

За 21 рік існування підприємство збільшило обсяг виробництва в 16,5 разів, розширило асортимент продукції, який нині налічує 31 найменування.

Сучасні технології, висока культура виробництва, моніторинг та контроль на всіх стадіях виробництва гарантують якість продукції.

Якісна сировина, розвиток виробництва, впровадження нових технологій і сучасного обладнання, дозволяють підприємству претендувати на лідерство в окремих сегментах Українського ринку харчової продукції.

Постачання продукції здійснюється в основному за рахунок власного парку автомобілів, який налічує 16 одиниць.

Виробництво продукції здійснюється на виробничих потужностях, що розташовані у власних приміщеннях, площею 2062 м². У власності підприємства знаходиться земельна ділянка, площею 7052 м².

На підприємстві з 2007 року діє міжнародна система управління якістю та безпечністю харчових продуктів (ISO, HACCP), а з 2012 року підприємство сертифіковано ТОВ "Бюро Верітас" по міжнародній системі "FSSC 22000".

Підприємство у звітному році за рахунок продажу продукції групи хрін отримало 44% доходу, група приправи (гірчиця, кетчуп, розчин оцтової кислоти, майонез) становить 31% в загальних доходах.

Обсяги виробництва (у натуральному та грошовому виразі) за 2020 рік представлено в табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Обсяги виробництва продукції

ПрАТ "Вінницька харчосмакова фабрика" у 2020 р.

| Вид продукції | Обсяги виробництва, натурал. од. в. | Обсяги виробництва тис.грн | Середньо реалізаційна ціна, грн | Питома вага, % |
|---|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------|
| Овочі та інші їстівні частини рослин, приготовлені з додаванням оцтової кислоти (хрін), т | 2476 | 75772 | 30642 | 44 |
| Гірчиця готова, т | 1640 | 53398 | 32513 | 31 |
| Продукти готові харчові з зернових культур, т | 692 | 16145 | 23650 | 9 |
| Води газовані з додаванням цукру, тис. дал | 289 | 12708 | 44115 | 7 |
| Напої безалкогольні інші (квас), тис. дал | 265 | 12917 | 48879 | 7 |
| Інші | - | 3319 | - | 2 |

Джерело: складено за даними підприємства

В табл. 2.1 зазначено основні види продукції, які складають більше 5% від загального обсягу виробленої продукції в грошовому вимірі. До категорії «інші» включено: виробництво та реалізацію питної води в бутлях 18,9 л., виробництво та реалізацію ПЕТ пляшки.

Дані щодо обсягів виробництва та реалізації основних видів продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» представлено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2.

**Обсяги виробництва та реалізації основних видів продукції
ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2020 р.**

| Вид продукції | Обсяг виробництва | | | Обсяги реалізованої продукції | | |
|--|-------------------|-----------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| | у натур. формі | у тис.грн | у % до всієї виробленої продукції | у натур. формі | у тис.грн | у % до всієї виробленої продукції |
| Гірчиця готова | 1640 тн | 53398 | 31 | 1639 тн | 53289 | 30,6 |
| Напої безалкогольні інші (квас) | 265 тис.дал | 12917 | 7 | 264 тис.дал | 12904 | 7,4 |
| Овочі та інші їстівні частини рослин, приготовлені з додаванням оцтової кислоти (хрін) | 2476 тн | 75772 | 44 | 2469 тн | 75654 | 43,4 |
| Продукти готові харчові з зернових культур | 692 тн | 16145 | 9 | 674 тн | 15940 | 9,1 |
| Води газовані з додаванням цукру | 289 тис. дал | 12708 | 7 | 288 тис.дал | 12705 | 7,3 |
| Інші | - | 3319 | 2 | - | 3931 | 2,2 |

Джерело: складено за даними підприємства

Питома вага собівартості кожної крупи продукції в загальній собівартості наведена в табл. 2.3.

Таблиця 2.3.

Інформація про собівартість реалізованої продукції в 2020р.

| Склад витрат | Відсоток від загальної собівартості реалізованої продукції (у %) |
|--|--|
| Овочі та інші їстівні частини рослин, приготовлені з додаванням оцтової кислоти (хрін) | 43,9 |
| Гірчиця готова | 33,6 |
| Напої безалкогольні інші (квас) | 5,6 |
| Продукти готові харчові з зернових культур | 9,5 |
| Води газовані з додаванням цукру | 5,8 |
| Інші | 1,6 |

Джерело: складено за даними підприємства

Досліджуючи діяльність ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 роки., перш за все, необхідно проаналізувати основні техніко-економічні показники, задля визначення об'єктивного стану розвитку підприємства в поточному періоді та забезпечення його ефективного функціонування в довгостроковій перспективі.

Динаміка основних фінансово-економічних показників підприємства подано в табл. 2.4

Таблиця 2.4.

**Основні фінансово-економічні показники діяльності
ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика», 2019-2020 рр.**

| № з/п | Показник | Роки | | Відхилення | |
|-------|---|--------|--------|------------|---------|
| | | 2019 | 2020 | абсол, ± | відн, % |
| 1 | Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тис. грн. | 159083 | 174423 | 15340,0 | 9,6 |
| 2 | Середньооблікова кількість штатних працівників осіб | 113 | 118 | 5,0 | 4,4 |
| 3 | Середньорічна вартість основних виробничих фондів тис. грн. | 25472 | 27269 | 1797,0 | 7,1 |
| 4 | Фонд оплати праці штатних працівників тис. грн. | 19633 | 22210 | 2577,0 | 13,1 |
| 5 | Собівартість реалізованої продукції тис. грн. | 118367 | 127180 | 8813,0 | 7,4 |
| 6 | Валовий прибуток (збиток) тис. грн. | 40716 | 47243 | 6527,0 | 16,0 |
| 7 | Адміністративні витрати тис. грн. | 5036 | 5552 | 516,0 | 10,2 |
| 8 | Витрати на збут тис. грн. | 22189 | 23701 | 1512,0 | 6,8 |
| 9 | Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис.грн. | 145592 | 156433 | 10841,0 | 7,4 |
| 10 | Фінансовий результат від операційної діяльності, тис. грн | 13110 | 20067 | 6957,0 | 53,1 |
| 11 | Чистий прибуток (збиток) тис. грн. | 10829 | 16304 | 5475,0 | 50,6 |
| 12 | Продуктивність праці, тис. грн. | 1047,5 | 1077,8 | 30,3 | 2,9 |
| 14 | Середньорічна заробітна плата штатного працівника, тис. грн. | 14,5 | 15,7 | 1,2 | 8,3 |
| 15 | Фондоозброєність, тис. грн. | 225,4 | 231,1 | 5,7 | 2,5 |
| 16 | Рентабельність реалізації продукції, % | 9,1 | 12,8 | 3,7 | X |

Джерело: складено на основі звітності підприємства

У звітному періоді основні фінансово-економічні показники підприємства характеризуються позитивною динамікою, про свідчать вище представлені дані. Чистий дохід підприємства у 2020 році збільшився на 9,6% відносно попереднього періоду. Нерозподілений прибуток склав 79372 тис. грн., що більше минулорічного рівня, який становив 63068 тис. грн.

У 2020 році придбано основних засобів на суму 21696,2 тис. грн., в тому числі: машини та обладнання 17943,4 тис. грн.; будинки та споруди 3175,5 тис. грн.; транспортні засоби 577,3 тис. грн. Середньорічна вартість основних засобів в звітному періоді склала 27269 тис. грн., при цьому їх первісна вартість становила 59780 тис. грн, а знос сягнув 32511 тис. грн. Вартість основних засобів у зв'язку зі специфікою високоспеціалізованого та іншого обладнання оцінюються за витратами на придбання у відповідності з поточними умовами, і коригуються на відсоток зносу.

Відбулося також збільшення собівартості реалізованої продукції на 8813,0 тис. грн, або на 7,4%, що викликано зростанням обсягів виробництва, підвищенням адміністративних витрат на 10,2% та витрат на збут на 6,8%. Такі зміни позначилися на показнику повних витрат, що протягом звітного року збільшились з 145,5 млн. грн до 156,4 млн. грн. (7,4 %).

Інтенсивний розвиток підприємства та значні інвестиції в модернізацію виробничого обладнання сприяють збільшенню потреби у персоналі. За звітними даними чисельність персоналу в 2020 році збільшилась на 5 осіб (4,4%), а фонд оплати праці сягнув 22,2 млн. грн., що на 13,1% більше попереднього періоду.

За підсумками 2020 року прибуток від операційної діяльності підвищився на 53,1% та сягнув рівня 200,7 млн. грн. При цьому чистий прибуток зріс 10,8 млн. грн. до 16,3 млн. грн. (50,6%).

Прибуток, який одержує Підприємство в результаті його діяльності, оподатковується згідно законодавства і після сплати податків, інших обов'язкових платежів, використовується для створення фондів Підприємства, решта прибутку надходить в повне розпорядження Власника Підприємства.

Частина прибутку, яка надходить у розпорядження Власника може використовуватись для нарахування і виплати дивідендів. Дивіденди виплачуються відповідно до прийнятого Власником рішення. Сума дивідендів не може перевищувати суми власного капіталу Підприємства [38].

Підприємство прибуткове, працює стабільно. Багато коштів витрачає на модернізацію виробництва та удосконалення продукції. Постійно проводяться маркетингові дослідження, що дозволяє налагодити стійку співпрацю зі споживачем.

В 2020 році підприємство експортувало продукцію на закордонні ринки (Німеччина, Республіка Білорусь, Польща, Африканські республіки, Канада).

Загальна сума експорту становить 15405 тис. грн., що складає 9% від загального обсягу реалізованої продукції.

На виробництво та реалізацію продукції впливає також залежність від сезонних змін, для групи хрін та гірчиця це більш прохолодна температура, коли ж іде підвищення температури, попит стає більший на напої. Не підвласні сезонності тільки продукти харчові з зернових культур.

На внутрішньому ринку України продукція підприємства відома під торгівельними марками "ВХС", "ДЕЛІССО", "КВАСКОФФ". Постачання продукції здійснюється в 19 регіонів нашої держави.

Фабрика співпрацює з національними та міжнародними торгівельними мережами: "АТБ-Маркет", "Сільпо", "Велика Кишеня", "ЕКО-маркет", "Фуршет", "Новус", "Варус", "Метро", "Ашан", "Білла-Україна", ПП "Таврія", місцевими торговельними мережами. Також продукція реалізується через дистриб'юторів: ТОВ "Альянс", НВЦ ТОВ "Сігма", ТОВ СВІФТ-2016, ТОВ "СВІТ ЛАЙФ", ТОВ "Антип", ТОВ "МАРКЕТПРОД", ТОВ "БІР-МАРКЕТ"[38].

Для розширення виробництва та ринків збуту підприємство виробляє великий асортимент продукції під Власною торговою маркою для мереж: "АТБ-Маркет" (ТМ Розумний вибір, Своя Лінія), "Ашан" (ТМ Кожен день, та АШАН), Новус (ТМ Новус), "ЕКО-маркет" (ТМ Панська Нива) , "Метро" (ТМ АРО), "Варус" (ТМ Вигода), "Таврія" (ТМ Українська зірка).

Джерела сировини з якої виготовляється продукція, вітчизняного виробництва. Один із основних видів сировини – корінь хрону, накуповується на всій території України, як у населення так і у фермерських господарств.

Найбільшими постачальниками сировини є: ТОВ "ФАКТОРІЯ-АГРО" м. Київ (гірчичний порошок, зерно гірчиці), "Альтера Ацтека Мілінг Україна" м. Черкаси (крупа кукурудзяна та борошно), ТОВ "Промінь Цукор" м. Вінниця (цукор), ТОВ "КВАСБЕВЕРИДЖИЗ", ФГ "Згар - ГД" м. Літин, ТОВ "Органік-Д" с.м.т. Сутиски (буряк столовий), ТОВ ТОВ "ОМЕГА-М" м. Сєвєродонецьк (оцтова кислота), ТОВ "Пісківський завод скловиробів" с.м.т. Пісківка, ПрАТ "Біо мед скло" м. Житомир (скло банка), ТОВ "Технокап уа" Львівська обл. с. Сопошин (кришка твіст-офф) [38].

З метою підвищення прибутковості на підприємстві впроваджуються нові технології та сучасне потужне автоматизоване обладнання. З метою реалізації проекту по енергоефективності (переходу виробництва пару з електроенергії на газ) у 2020 році була введена в експлуатацію газова парова котельня потужність 1350 кг/ час, вартість якої становить 5029,4 тис. грн.

У 2020 р. було проведено заміну морально-застарілого та зношеного вантажно-підйомного обладнання на новий дизельний самохідний навантажувач вартістю 577,3 тис.грн.

Основними джерелами фінансування діяльності Товариства є власні кошти, а також кредити банків. Щодо фінансування діяльності, то підприємство намагається інвестувати власні кошти. На підприємстві достатньо робочого капіталу для поточних проблем. У наступні роки підприємство планує збільшити обсяг реалізації продукції, запаси сировини. Можливі шляхи для покращення ліквідності за оцінками фахівців емітента полягають в проведенні заходів по збільшенню об'ємів виробництва, відмови від зайвих витрат, у зміні цінової політики. Для забезпечення безперервного функціонування підприємства, як суб'єкта господарювання необхідно приділити відповідну увагу ефективній виробничій діяльності, пошуку резервів зниження витрат виробництва та погашення поточних зобов'язань [38].

Істотними проблемами, які впливають на діяльність підприємства, є перш за все зростання долара США по відношенню до гривні. Як наслідки економічної кризи слід зазначити недостатність обігових коштів (їх знецінення), низька платоспроможність покупців, здороження імпортованих сировини, матеріалів, тари.

Стратегічними напрямками діяльності підприємства визначено отримання більшої доданої вартості в продукції шляхом впровадження нових технологій та сучасного потужного автоматизованого обладнання.

Планується збільшити обсяги виробництва за рахунок випуску нових видів продукції, впровадження сучасного високотехнологічного обладнання.

З метою отримання більшої доданої вартості при виробництві продукції планується розробити, впровадити та сертифікувати три види органічної продукції (only organic).

Для збільшення обсягів виробництва продукції на підприємстві запроваджується випуск продукції не тільки під власним брендом, а й під власними торговими марками торгівельних мереж, як на вітчизняному так і закордонних ринках.

В 2020 році з метою експериментального дослідження технології промислового вирощування кореню хрону, підприємством було придбано в Угорської компанії ARTONER FRUCTCENTER KFT посадковий матеріал саджанців в кількості 90 тис. шт. на суму 206,1 тис. грн. В подальшому посадковий матеріал на безоплатній основі було передано двом сільськогосподарським підприємствам: ФГ "АВГУСТ В.А." та ТОВ "Органік - Д" по 30 тис. шт. кожному. Решта посадкового матеріалу була висаджена на дослідних ділянках с. Дашківці Літинського р-ну. Після отримання результату, частину посадкового матеріалу буде передано на вирощування іншим фермерським господарствам[38].

Основними стратегічними пріоритетами в діяльності Товариства визначено посилення конкурентноздатності продукції, вихід на європейські та інші закордонні ринки збуту.

Сутність організації праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» полягає у створенні оптимальної взаємодії працюючих людей, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих систем (робочих місць) з урахуванням продуктивності і потреб людини. Організація праці спрямована на створення найсприятливіших умов праці, збереження та підтримку на високому рівні працездатності працівників, підвищення рівня продуктивності праці та досягнення повного використання засобів виробництва.

Основними напрямками підвищення рівня організації праці та її ефективності на підприємстві є:

- розподіл і кооперація праці, що полягають у науково обґрунтованому розподілі працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднанні їх у виробничі колективи;

- організація й обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм трудових затрат на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток, що охоплюють планування, профорієнтацію, профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

- оптимізація режимів праці і відпочинку, які передбачають встановлення найраціональнішого чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;

– зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

– мотивація й оплата праці.

Розподіл функцій на рівень підпорядкованості структурних елементів ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» можна прослідкувати на основі його організаційної структури управління.

Організаційна структура підприємства представляє собою конструкцію з формальним чи неформальним вираженням, на основі якої здійснюється управління ним. Вона охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами. Організаційна структура ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» належить до лінійно-функціонального типу (рис. 2. 1).

Особливість цього типу оргструктури полягає в тому, що для виконання певних функцій управління утворюються окремі управлінські підрозділи, які передають виконавцям обов'язкові для них рішення, тобто функціональний керівник в межах своєї сфери діяльності здійснює керівництво виконавцями. В основу такої структури покладено принцип розподілення повноважень і відповідальності за функціями та прийнятті рішень по вертикалі.

Недолік лінійно-функціональної структури управління на практиці посилюється за рахунок таких умов господарювання, при яких допускається невідповідність між відповідальністю і повноваженнями, у керівників різних рівнів і підрозділів: перевищуються норми управління, особливо у директорів і їхніх заступників; формуються нераціональні інформаційні потоки; надмірно централізується оперативне управління виробництвом; не враховується специфіка роботи різноманітних підрозділів; відсутність необхідних при цьому типі структури нормативних документів.

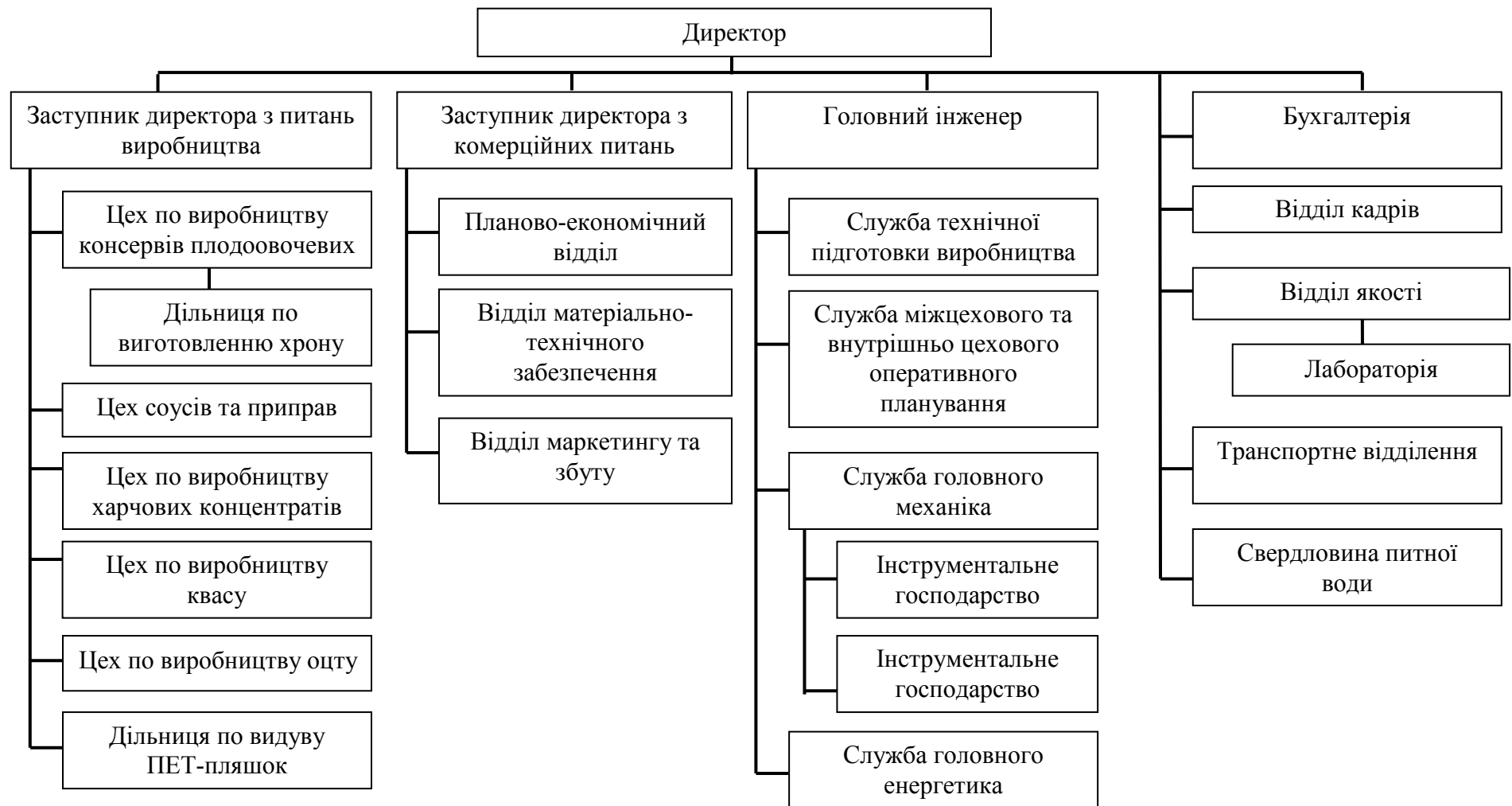


Рис. 2.1. Організаційна структура ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»

Джерело: складено за даними підприємства

Раціональна організація робочих місць покращує умови праці, забезпечує ефективну побудову робочого процесу, дозволяє оптимізувати витрати робочого часу, підвищити якість виконуваної роботи. Від того, як організовані робочі місця, багато в чому залежить ефективність використання самої праці, знарядь і засобів праці, і, відповідно, продуктивність праці, собівартість продукції, що випускається, її якість та інші економічні показники функціонування підприємства.

Раціональна організація робочого місця забезпечує ефективне використання обладнання і робочої сили. Головною її метою є високоякісне та ефективне виконання роботи у встановлені терміни на основі повного використання устаткування, робочого часу, застосування раціональних прийомів і методів праці, створення комфортних умов праці, що забезпечують тривале збереження працездатності працівників. Для досягнення цієї мети до робочого місця висуваються технічні, організаційні та економічні вимоги [38].

В кожному структурному підрозділі і на робочому місці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» створено умови праці з урахуванням рекомендацій нормативних актів, а також забезпечення додержання прав працівників, гарантованих законодавством про працю.

З цією метою підприємство забезпечує функціонування системи управління охороною праці, для чого створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов'язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій; розробляє за участю профспілок і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів з охорони праці, впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці; забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань; організовує проведення атестації робочих місць на відповідність нормативним актам про охорону праці в порядку і строки, що встановлюються законодавством, вживає за їх

підсумками заходів щодо усунення негативних чинників; розробляє і затверджує положення, інструкції, інші нормативні акти про охорону праці, що діють у межах підприємства; здійснює постійний контроль за додержанням працівниками правил з техніки безпеки і виробничої санітарії.

У колективному договорі ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» передбачено забезпечення працівникам соціальних гарантій у галузі охорони праці, а також комплексні заходи щодо досягнень встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму і професійних захворювань.

Персонал ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» систематично проходить обов'язкові медичні огляди згідно з Положенням про медичний огляд працівників певних категорій. Обов'язковим медичним попереднім та періодичним оглядам підлягають працівники, які приймаються на роботу або працюють у контакті з шкідливими речовинами та несприятливими виробничими чинниками; працівники усіх професій, що, додаються до Положення про медичний огляд працівників певних категорій [38].

Додержання правил техніки безпеки і виробничої санітарії залежить не тільки від виконання власником або уповноваженим ним органом своїх обов'язків, а й від того, наскільки кожний працівник знає і виконує їх під час роботи. Законом України «Про охорону праці» на працівника покладається обов'язок знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поводження з машинами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту; додержуватися зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства; проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди; співробітничати з власником у справі організації безпечних і нешкідливих умов праці; особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-яких виробничих ситуацій, які створюють загрозу для працюючих.

Тому усі працівники при прийнятті на роботу і в процесі роботи проходять на підприємстві інструктаж з питань охорони праці, надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків, правил поведінки при виникненні аварій. Навчання та інструктаж працівників з питань охорони праці є складовою частиною системи управління охороною праці і провадиться з усіма працівниками в процесі їх трудової діяльності [38].

Відповідальність за організацію навчання і перевірку знань з охорони праці на підприємстві покладається на його керівника, а в структурних підрозділах — на керівників цих підрозділів. Контроль за навчанням і періодичністю перевірки знань з питань охорони праці здійснює служба охорони праці або працівники, на яких керівником підприємства покладені ці обов'язки.

Посадові особи до початку виконання своїх обов'язків і періодично один раз на три роки проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці, техногенної безпеки та надзвичайних ситуацій на виробництві. У спеціалістів виробництва перевіряються знання тих нормативних актів по охороні праці, виконання яких входить до їх службових обов'язків.

Служба охорони праці підпорядковується безпосередньо керівникові підприємства і прирівнюється до основних виробничо-технічних служб.

Трудовий колектив Товариства складають усі фізичні особи, які своєю працею беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з товариством.

Товариство самостійно встановлює форми та системи оплати праці, розмір заробітної плати, а також інших видів винагород працівників, відповідно до чинного законодавства України.

2.2. Стан кадрового забезпечення діяльності ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»

На сьогодні середньоспискова чисельність працівників складає 119 осіб. Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу 118 чол., середня чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом 1 чол., працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) – немає. За 20 років існування на підприємстві створено додатково 58 робочих місць.

За результатами 2019 року середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу налічувала 113 чол., середня чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом - 2 чол., працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу (дня, тижня) – немає.

Всі працівники підприємства залежно від ступеня їх участі у виробничій діяльності діляться на промислово-виробничий і непромисловий персонал.

До промислово-виробничого персоналу (ПВП) належать працівники основних і допоміжних цехів, відділів, служб, науково-дослідних відділів та інститутів (НДІ), проектно-конструкторсько-технологічних відділів і інститутів (ПКТІ), тобто ті, хто безпосередньо пов'язаний з виробничою діяльністю підприємства.

До складу непромислового персоналу входять працівники підрозділів, що не пов'язані з основною виробничою діяльністю підприємства: житлово-комунального господарства, (дитячі, культурно-побутові, медичні, підсобні, сільськогосподарські підрозділи тощо).

ПВП поділяється на такі категорії: ІТП (інженерно-технічні працівники); робітники; службовці; спеціалісти, МОП (молодший обслуговуючий персонал); учні і охорона.

Розглянемо та проаналізуємо чисельність персоналу в розрізі основних категорій ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр. (табл. 2.5.)

Таблиця 2.5

**Чисельність працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»
за 2019-2020 рр.**

| № з/п | Показники | 2019 р. | | 2020 р. | | 2020/2019 | |
|-------|---|---------|------|---------|-------|-----------|------------------|
| | | осіб | % | осіб | % | Абс, +/- | Струк. зруш, п.п |
| 1 | Середньооблікова кількість штатних працівників: | 113 | 100 | 118 | 100 | 5 | 4,42 |
| 2 | - Непромисловий персонал | 7 | 6,19 | 8 | 6,78 | 1 | 14,29 |
| 3 | ПВП, всього в т. ч. | 106 | 93,8 | 110 | 93,22 | 4 | 3,77 |
| 4 | - керівники | 12 | 11,3 | 12 | 10,9 | 0 | 0,00 |
| 5 | - спеціалісти | 21 | 19,8 | 23 | 20,9 | 2 | 9,52 |
| 6 | - службовці | 18 | 17,0 | 17 | 15,5 | -1 | -5,56 |
| 7 | - робітники | 55 | 51,9 | 58 | 52,7 | 3 | 5,45 |

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

Вище представлена динаміка зміни чисельності працівників за основними категоріями персоналу. За підсумками 2020 року середньооблікова чисельність штатного персоналу збільшилась на 5 осіб в порівнянні з чисельністю попереднього періоду. Кількість непромислового персоналу збільшилась на 1 особу. Чисельність ПВП зросла на 4 особи проти рівня 2019 року. Основну питому вагу в структурі персоналу підприємства становить промислово виробничий персонал, його частка складає 93,22%.

Найбільш численною категорією працівників, які беруть участь у виробничому процесі, є робітники. Чисельність робітників у звітному періоді збільшилась на 3 чол. (5,45%), що в загальному підсумку склало 58 осіб. У звітному періоді відбулися зміни чисельності персоналу за наступними категоріями: збільшилась чисельність спеціалістів на 2 чол. та зменшилась

кількість службовці на 1 особу. Кількість управлінського персоналу залишилась незмінною.

Кадрова політика підприємства спрямована на забезпечення рівних прав на працю всіх працівників незалежно від ознаки їхньої статевої приналежності. Гендерна структура працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр. подана нижче.

Таблиця 2.6

**Гендерна структура співробітників
ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.**

| Стать | Кількість осіб | | | | Відхилення 2019-2020 | |
|----------|----------------|--------|---------|--------|-------------------------|-----|
| | 2019 р. | % | 2020 р. | % | абс, +/- | % |
| Чоловіки | 68 | 60,18 | 70 | 59,32 | 2 | 2,9 |
| Жінки | 45 | 39,82 | 48 | 40,68 | 3 | 6,7 |
| Разом | 113 | 100,00 | 118 | 100,00 | 5 | 4,4 |

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

У структурі персоналу аналізованого підприємства переважають чоловіки, частка яких становить 59,3%, частка жінок, відповідно, – 40,7%. Суттєва відмінність спостерігається в розрізі рівнів управління, оскільки на інституційному рівні частка жінок становить 60% (керівник підприємства, головний бухгалтер – жінки), на управлінському рівні частка чоловіків становить 51%, жінок – 49%, технічний рівень представлений так: 64% – чоловіки, 38% – жінки.

В управлінській практиці, зокрема в управлінні персоналом, гендерні особливості проявляються, насамперед, у підходах до:

- вирішення проблем;
- стилю управління;
- формування міжособистих відносин;
- формування корпоративної культури;
- технологій лідерства;
- командної співпраці;

- кар’єрного розвитку;
- вирішення конфліктних ситуацій.

Динаміку зміни чисельності персоналу за статевою ознакою у звітному періоді ілюструють дані рис. 2.2.



Рис. 2.2. Структура персоналу за статевою ознакою

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

За даними рис. 4.1. видно, що у звітному періоді відбулося збільшення чисельності працівників підприємства на 5 осіб, при цьому зросла кількість чоловіків на 2 особи, а жіноча частина колективу поповнилась на 3 особи. Такі зміни у гендерній структурі особливо не вплинули на стан кожної із груп, частково змінилися лише значення їхніх часток в загальному складі, так питома вага чоловіків зменшилась з 60,2% у 2019 році до 59,3% у 2020 році, при цьому питома вага жінок зросла з 39,8% до 40,7% за результатами звітнього періоду.

Трудовий колектив ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» представлений різними віковими категоріями персоналу, що свідчить про відсутність вікової дискримінації при прийнятті на роботу. Структуру персоналу за віковою класифікацією наведена на рис. 2.3.

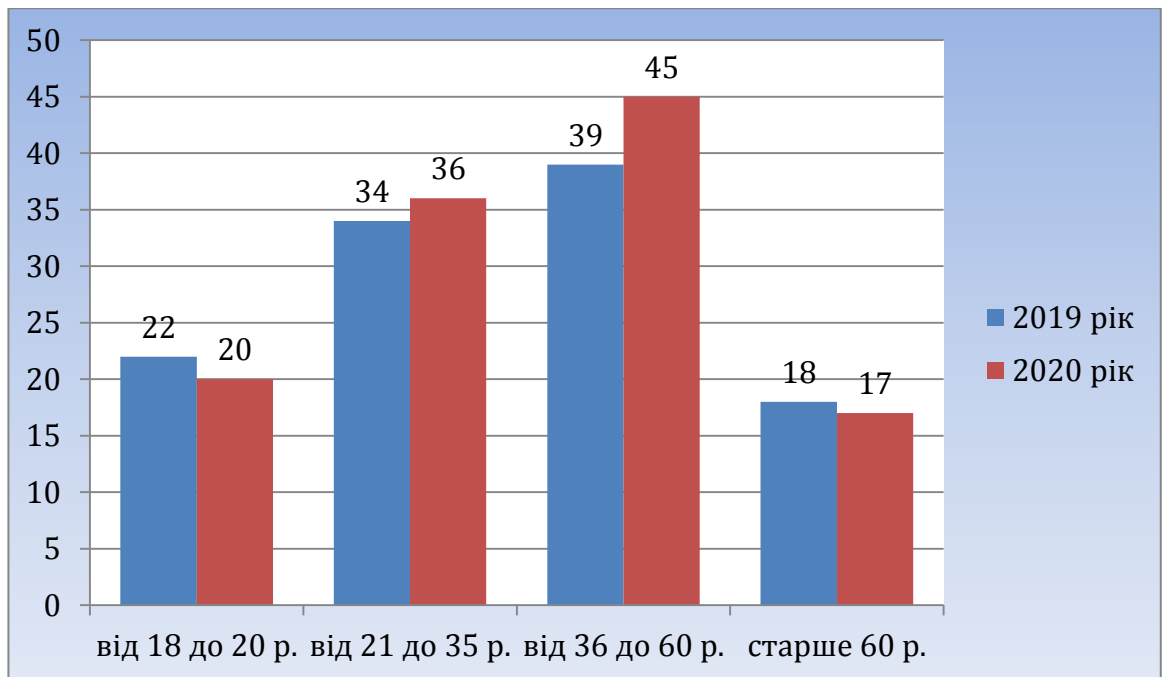


Рис 2.3 Структура персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за віком у 2019-2020 рр.

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Найбільшу частку колективу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» складають працівники віком від 36 до 60 років. Це категорія досвідчених робітників, які, переважно, довгий час працюють на даному підприємстві. У 2020 році кількість працівників даного віку збільшилась з 39 чол. до 45 чол. Наступною за кількістю представників є категорія персоналу у віці від 21 до 35 років. У звітному році також відзначено зростання чисельності працівників за даною віковою ознакою з 34 до 36 чол. У звітному році скоротилась чисельність персоналу молодшої вікової категорії віком від 22 до 20 років на 2 особи. Також зменшилась кількість робітників, вік яких 60 і більше років, на 1 особу.

Даний аналіз вказує на те, що структура персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» є збалансованою за віком, оскільки трудовий колектив складається із працівників різних вікових груп, і при цьому значна кількість співробітників належить до основного працездатного віку.

Управління розвитком персоналу покликане розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, будувати нові форми комунікацій всередині колективу та змінювати відносини між людьми, отже, збільшувати

людський капітал та його конкурентоспроможність у взаємозв'язку зі зростанням рівня продуктивності праці. За таких умов одними з найважливіших завдань сучасних систем управління є розвиток та мотивація різноманітних здібностей працівників на основі новітніх ефективних технологій, засобів і методів професійного розвитку персоналу підприємства.

Витрати на підготовку персоналу, слід розглядати як інвестиції в основний капітал підприємства, які дозволяють найбільш ефективно використовувати новітні технології.

Проаналізуємо склад та структуру персоналу за освітою, що є елементом оцінки професійного розвитку персоналу (табл. 2.7). Адже кожне підприємство прагне залучити до роботи висококваліфікованих працівників.

Таблиця 2.7

Структура персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за рівнем освіти у 2019- 2020 рр.

| Рівень | Кількість осіб | | | | Відхилення 2019-2020 | |
|----------------------------|----------------|-------|---------|-------|----------------------|-------|
| | 2019 р. | % | 2020 р. | % | абс, +/- | % |
| повна середня освіта | 24 | 21,24 | 22 | 18,64 | -2 | -8,33 |
| професійно-технічна освіта | 29 | 25,66 | 34 | 28,81 | 5 | 17,24 |
| неповна вища освіта | 39 | 34,51 | 38 | 32,20 | -1 | -2,56 |
| повна вища освіта | 21 | 18,58 | 24 | 20,34 | 3 | 14,29 |
| Разом | 113 | 100,0 | 118 | 100,0 | 5 | 4,425 |

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»

На підприємстві працюють працівники з різним рівнем освіти, серед яких можна виділити робітників, що мають повну середню освіту, професійно-технічну та повну й неповну вищу освіту. Найбільшу частку складають працівники з неповною вищою 32,2% від загальної чисельності персоналу. Це пояснюється тим, що переважна кількість робітників зайнята на виробництві. Чисельність працівників даної категорії у 2020 році зменшилась з 39 чол до 38 чол. Кількість працівників з професійно-технічною освітою становлять 28,8%

всього персоналу. У досліджуваному періоді чисельність таких працівників збільшилась на 5 осіб.

У звітному році на підприємстві працювало 22 чол., що мають повну середню освіту, за даною категорією кількість персоналу зменшилась на 2 осіб, а їх частка скоротилась з 21,2% у 2019 році до 18,6% у 2020 році.

Позитивним є збільшення чисельності робітників, що здобули повну вищу освіту, їх кількість, за підсумками 2020 року, склала 24 чол., а питома вага зросла з 18,6% до 20,3%.

Розглянемо структуру персоналу в залежності від рівня кваліфікації. Загальні показники кількості робітників в залежності від рівня кваліфікації наведено нижче.

Таблиця 2.8

**Чисельність працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»
за рівнем кваліфікації, 2019- 2020 рр.**

| Стаж роботи | Кількість осіб | | | | Відхилення 2019-2020 | |
|---------------------|----------------|--------|---------|--------|----------------------|-------|
| | 2019 р. | % | 2020 р. | % | абс, +/- | % |
| висококваліфіковані | 38 | 33,63 | 40 | 33,90 | 2 | 5,263 |
| кваліфіковані | 48 | 42,48 | 49 | 41,53 | 1 | 2,083 |
| малокваліфіковані | 19 | 16,81 | 21 | 17,80 | 2 | 10,53 |
| некваліфіковані | 8 | 7,08 | 8 | 6,78 | 0 | 0 |
| Разом | 113 | 100,00 | 118 | 100,00 | 5 | 4,425 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

З даних табл. 2.8. видно, що найбільшу частку персоналу складають кваліфіковані робітники, їх кількість у 2020 році зросла до 49 чол. Категорія висококваліфікованих працівників нараховує 40 осіб, що на 2 осіб більше значення попереднього періоду. У звітному році збільшилась чисельність малокваліфікованого персоналу на 2 осіб, а кількість некваліфікованих робітників залишилась на рівні попереднього періоду.

Структура працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за рівнем кваліфікації представлена наступним чином: 33,9% –

висококваліфіковані, 41,5 % – кваліфіковані, 17,8 % – малокваліфіковані та 7,8 % – некваліфіковані працівники.

Одним із показників рівня розвитку персоналу є стаж роботи. Трудовий стаж – це період роботи, який підтверджується записами у трудовій книжці або інших документах. Показник трудового стажу вказує на рівень досвідченості працівника, на його рівень розвитку та професійної освіченості.

Динаміка зміни стажу роботи персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за стажем роботи представлена за 2019-2020 рр. відображена на рис. 2.4.

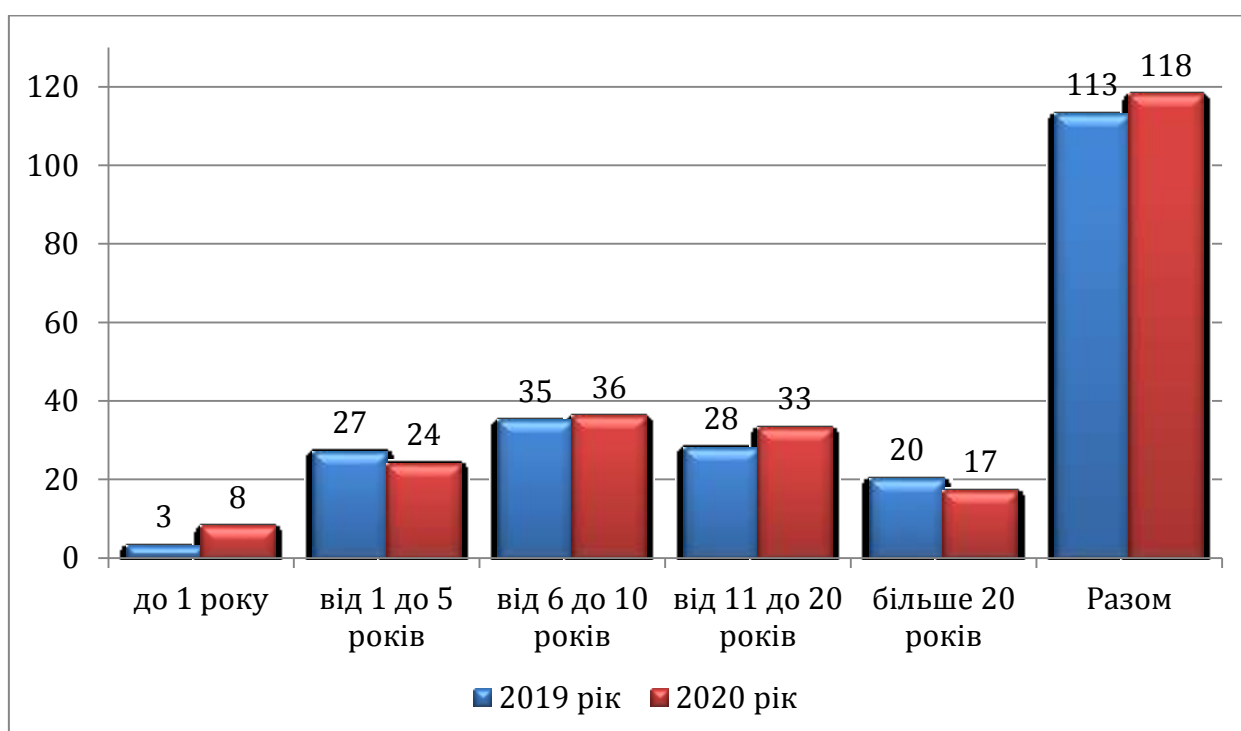


Рис 2.4. Структура персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за стажем роботи у 2017-2018 рр.

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Вище представлена діаграма відображає зміну кількості персоналу підприємства з розрізі трудового стажу. На основі даної діаграми можна зробити висновок про позитивні зрушення щодо рівня досвідченості персоналу.

У 2020 році збільшилась чисельність працівників зі стажем роботи 6-10 років з 35 осіб до 36 осіб. Позитивним є зростання кількості персоналу, стаж роботи якого складає від 11 до 20 років, на 5 осіб. Також збільшилась кількість

працівників, досвід роботи яких складає близько 1 року, на 5 осіб. За підсумками звітного періоду скоротилась чисельність робітників зі стажем від 1 до 5 років на 3 чол. та співробітників зі стажем більше 20 років на 3 чол.

Структура персоналу підприємства за рівнем стажу у 2020 році мала наступний вигляд: 6,78 % - персонал зі стажем до 1 року; 20,3 % – від 1 до 5 років; 30,5% – від 6 років до 10 років; 28 % – від 11 до 20 років та 14,4 % склали працівники, що мають стаж роботи по підприємству більше 20 років.

Кадри – найбільш рухлива частина продуктивних сил. Під рухом кадрів зазвичай розуміють:

- приймання на роботу;
- переведення на іншу роботу;
- звільнення;
- надання відпусток;
- відрядження [18].

Процес оновлення колективу в результаті руху персоналу називається змінністю (оборотом) кадрів. Вибуття обумовлюється різноманітними як об'єктивними (скорочення виробництва, досягнення пенсійного віку, призов на військову службу, вступ до навчального закладу), так і суб'єктивними причинами (перехід на роботу, що краще задовольняє потреби працівника; особисті чи сімейні обставини).

Чинники, що викликають рух персоналу, різноманітні, мають різні джерела, сила їх впливу різна, мінлива і найчастіше важко піддається кількісній оцінці. За рівнем керованості ці чинники можуть бути розділені на три групи:

– чинники, що виникають на самому підприємстві (розмір заробітної плати, умови праці, рівень автоматизації праці, перспективи професійного зростання тощо);

– особистісні чинники (вік працівників, рівень їх освіти, досвід роботи, професійна придатність, вимоги до місця роботи тощо);

– чинники зовнішні стосовно підприємства (економічна ситуація в регіоні, сімейні обставини, поява нових підприємств та ін.) [25].

Вивчення руху кадрів неможливе без визначення його кількісних показників. Зміну чисельності працівників підприємства за конкретний період у статистиці прийнято називати оборотом кадрів.

Рух персоналу характеризується абсолютними і відносними показниками обороту і плинності.

Динаміку руху персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» та основні його показники за 2019-2020 рр. наведено в табл. 2.9

Таблиця 2.9

Показники руху персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.

| № | Показник | 2019 р. | 2020 р. | Відхилення 2019-2020 | |
|-----|---|---------|---------|----------------------|-------|
| | | | | абс, +/- | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Середньооблікова чисельність штатних працівників, осіб | 113 | 118 | 5 | 4,4 |
| 2 | Прийнято за рік, осіб | 3 | 5 | 2 | 66,7 |
| 3 | Вибуло за рік, всього, осіб в т.ч, осіб.: | 2 | 4 | 2 | 100,0 |
| 3.1 | - за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, невідповідність займаній посаді, осіб | 2 | 3 | 1 | 50,0 |
| 3.2 | - з причин змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників), осіб | 0 | 1 | 1 | - |
| 4 | Облікова кількість працівників на кінець звітного періоду, осіб | 115 | 119 | 4 | 3,48 |
| 5 | Коефіцієнт загального обороту, % | 4,4 | 7,6 | 3,20 | x |
| 6 | Коефіцієнт обороту по прийому, % | 2,65 | 4,24 | 1,58 | x |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---------------------------------------|------|--------|--------|---|
| 7 | Коефіцієнт обороту по вибуттю, % | 1,77 | 3,39 | 1,62 | x |
| 8 | Коефіцієнт плинності кадрів, % | 1,77 | 2,54 | 0,77 | x |
| 9 | Коефіцієнт відновлення працівників, % | 150 | 125,00 | -25,00 | x |
| 10 | Коефіцієнт постійності кадрів, % | 1,02 | 1,01 | -0,01 | x |

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

За підсумками 2020 року середньооблікова чисельність персоналу збільшилась на 5 чол., що на 4,4% більше минулорічного рівня. Протягом досліджуваного періоду на ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» було звільнено 2 чол. та прийнято на роботу 5 працівників. Основними причинами звільнення персоналу в 2020 року були:

- за власним бажанням,
- за угодою сторін,
- з причин змін в організації виробництва і праці.

Проаналізувавши причини звільнення у звітному періоді, можна зробити висновок, що найбільше працівників звільнилося за власним бажанням (2 осіб). За угодою сторін припинив свою роботу 1 працівник, а з причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) було звільнено 1 працюючого. У 2019 році звільнень з причин зміни організації виробництва та праці не було.

Дані зміни вплинули на динаміку показника плинності кадрів. Його значення в 2020 році збільшилось з 1,7% до 2,5%. При цьому коефіцієнт постійності кадрів значно не зменшився, його сумарна зміна склала 0,01 в.п.

Робочий час на підприємстві є основним елементом його функціонування. Вивчення робочого часу, аналіз його використання направлені на виявлення ненормованих витрат та їх причин. Такий розгляд необхідний для передбачення та усунення факторів, що призводять до недоцільного використання робочого часу.

У ході аналізу визначаються показники ефективності витрат робочого часу, що визначаються шляхом порівняння фактичних витрат з обґрунтованими нормативами праці. Дане співвідношення дає можливість визначення ефективності роботи підприємства на всіх стадіях виробничого процесу, виявлення резервів робочого часу та його використання. Джерелом інформації аналізу використання робочого часу є звіт про використання робочого часу (форма № 3- ПВ), а також таблиць обліку використання робочого часу (форма № П-12), що слугує базою для створення звіту з праці [4].

На кожному підприємстві обов'язково формується фонд робочого часу, який поділяється на цілоденний та внутрішньозмінний [48]. Внутрішньозмінний фонд становить кількість годин і хвилин роботи за зміну, а цілоденний містить кількість робочих днів, які необхідно відпрацювати одному чи всім працівникам протягом визначеного періоду.

Ефективність використання цілоденного робочого часу визначається на основі табельного обліку, а внутрішньозмінного – проведенням таких обстежень: як фотографія робочого дня та метод моментних спостережень.

Аналіз використання робочого часу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» є важливою складовою аналітичної роботи, оскільки показує ефективність роботи підприємства.

В табл. 2.10 наведено дані щодо ефективності використання робочого часу працівниками ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» в 2019-2020 рр.

Таблиця 2.10

Фонд робочого часу

ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика», 2019-2020 рр.

| № з/п | Показник | 2019 р. | 2020 р. | Відхилення | |
|-------|-------------------------------|---------|---------|------------|------|
| | | | | Абс.,± | % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Фонд робочого часу, люд.-год. | 329960 | 345504 | 15544 | 4,71 |
| 2 | Відпрацьовано, всього | 226000 | 236944 | 10944 | 4,84 |

Продовження табл. 2.10

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-----|--|---------|---------|---------|--------|
| 3. | Невідпрацьований час, люд.-год. в т. ч.: | 103960 | 108560 | 4600 | 4,42 |
| 3.1 | - щорічні відпустки | 56138,4 | 61879,2 | 5740,8 | 10,23 |
| 3.2 | тимчасової непрацездатності | 22871,2 | 24968,8 | 2097,6 | 9,17 |
| 3.3 | відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін | 8316,8 | 7599,2 | -717,6 | -8,63 |
| 3.4 | інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) | 12475,2 | 8684,8 | -3790,4 | -30,38 |
| 3.5 | переведення з економічних причин на неповний робочий день | - | - | - | - |
| 3.6 | інші причини | 4158,4 | 5428 | 1269,6 | 30,53 |

Джерело: розраховано автором на основі даних підприємства

У звітному періоді кількість робочих днів збільшилась з 250 днів до 251 дня. Річна кількість відпрацьованих людино-годин по підприємству у 2020 році становила 236944, що на 4,84% більше попереднього періоду. Кількість невідпрацьованого часу зросла на 4600 людино-год, і склала в звітному році 108560.

Кількість невідпрацьованого часу у 2020 році в порівнянні з попереднім періодом зросла за рахунок збільшення часу щорічних відпусток на 10,23%, відпусток у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю на 9,17% та з інших причин на 30,5%.

У звітному році в порівнянні з даними базисного періоду відбулося зменшення витрат робочого часу з причин відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін на 8,6%, та інших відпусток без збереження заробітної плати на 30,4%.

Загальна структура невідпрацьованого часу по підприємству представлена наступними причинами: 57 % – щорічні відпустки; 23% – тимчасова непрацездатність; 7% – відпустки без збереження заробітної плати за

згодою сторін; 8% – інших відпусток без збереження заробітної плати; 5% – інші причини. У 2020 році втрат робочого часу пов'язаних з переведенням працівників на неповний робочий день у зв'язку з економічними причинами не було.

2.3. Особливості організації оплати праці персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика»

Система оплати праці у товаристві, її структура, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників товариства регулюються положення про мотивацію персоналу.

Згідно даного положення основними формами матеріальної мотивації персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» є:

- основна заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівнику за виконану ним роботу;

- додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій;

- інші заохочувальні та компенсаційні виплати – виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Джерелом коштів на оплату праці є частина доходу та інші кошти, одержані у результаті господарської діяльності товариства відповідно до чинного законодавства України.

Критеріями рівня оплати праці працівників підприємства є:

- результати господарської діяльності та рівень доходності товариства;
- внесок кожного працівника з урахуванням фактично відпрацьованого часу і результатів його роботи;
- посадові оклади працівників, визначені на основі тарифної системи оплати праці відповідно до норм чинного законодавства України і штатного розкладу.

Рівень середньомісячної заробітної плати працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» протягом досліджуваного періоду відображено в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

**Зміна середньої заробітної плати
ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.**

| № з/п | Показники | 2019 р. | 2020 р. | Відхилення | |
|-------|---|---------|---------|-----------------|----------------|
| | | | | абсолютне, ± | відносне, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Чисельність ПВП всього, осіб в т. ч.: | 113 | 118 | 5,0 | 4,4 |
| 1.1. | - керівники, осіб | 12 | 12 | 0 | 00 |
| 1.2. | - службовці, робітники, осіб | 101 | 106 | 5,0 | 5,0 |
| 2. | Фонд заробітної плати всього, млн. грн. в т. ч.: | 19633 | 22209,7 | 2576,7 | 13,1 |
| 2.1. | - керівники, тис. грн. | 2952 | 3052,8 | 100,8 | 3,4 |
| 2.2. | - службовці, робітники, тис. грн. | 16681 | 19156,9 | 2475,9 | 14,8 |
| 3. | Середня з/п одного працюючого ПВП, грн. | 14,48 | 15,68 | 1,2 | 8,3 |
| 3.1. | - керівники, тис. грн. | 20,5 | 21,2 | 0,7 | 3,4 |
| 3.2. | - службовці, робітники, тис. грн. | 13,76 | 15,05 | 1,3 | 9,4 |
| 4. | Коефіцієнт співвідношення середньої з/п керівників і службовців до середньої з/п робітників | 1,48 | 1,40 | -0,1 | x |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Фонд оплати праці за 2020 р. склав 22209,7 тис.грн. Протягом досліджуваного періоду розмір фонду оплати праці збільшився на

2576,7 тис. грн. Збільшення фонду оплати праці здійснилось за рахунок збільшення:

- ставки мінімальної заробітної плати;
- збільшення кількості працівників;
- збільшення замовлень на виробництво товарів.

Середньорічна заробітна плата керівників в 2019 році становила близько 20,5 тис. грн., а рівень матеріальної винагороди службовців та робітників сягав 13,76 тис.грн.

У звітному періоді рівень оплати праці працівників товариства підвищився, сума збільшення середньомісячної заробітної плати для управлінського персоналу склала 0,7 тис.грн, а для робітників 1,3 тис.грн.

Коефіцієнт співвідношення середньомісячної заробітної плати керівників та середньомісячного заробітку службовців і робітників протягом досліджуваного періоду зменшився з 1,48 до 1,4.

Кадрова програма Товариства, спрямована на забезпечення рівня кваліфікації її працівників її операційним потребам.

Структура матеріальної винагороди працівників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» включає виплату наступних видів матеріального заохочення, серед яких:

1. Основна заробітна плата:

а) посадовий оклад, встановлений працівникам відповідно до штатного розкладу.

2. Додаткова заробітна плата:

а) надбавки, доплати, гарантійні та компенсаційні виплати за:

- виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників (у разі хвороби, перебування у відпустці, з інших причин) – до 100% посадового окладу відсутнього працівника (штатним заступникам керівників структурних підрозділів підприємства ця доплата не виплачується);

- високу професійну майстерність;
- знання та використання в роботі іноземної мови.

Надбавки за інтенсивність праці, високу професійну майстерність скасовуються або зменшуються у разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи, порушення трудової дисципліни за рішенням Директора товариства.

б) оплата роботи в понадурочний час і у святкові та неробочі дні – у розмірах та за розцінками, встановленими чинним законодавством України;

в) оплата за невідпрацьований час:

- оплата щорічних (основної та додаткових) відпусток;
- суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

3. Інші заохочувальні і компенсаційні виплати:

а) винагороди за підсумками роботи за рік (визначаються в окремому положенні);

4. Виплати соціального характеру:

а) оплата медичного страхування працівників підприємства;

б) вартість путівок працівникам та членам їхніх сімей на лікування та відпочинок, екскурсії за рахунок коштів підприємства.

Розмір заробітної плати (посадові оклади) переглядаються, як правило, один раз на рік з урахуванням змін у чинному законодавстві України.

Оплата праці здійснюється у вигляді нарахування й виплати працівникам заробітної плати та інших додаткових виплат, передбачених чинним законодавством України і цим положенням про мотивацію персоналу.

Розмір заробітної плати працівника товариства залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та результатів діяльності товариства.

Структури фонду оплати праці персоналу товариства представлена в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

**Структура фонду оплати праці
ПРАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.**

| № з/п | Показник | 2019 р. | | 2020 р. | | Відхилення | |
|-------|---|---------|-----|---------|-----|--------------|-------------|
| | | тис.грн | % | тис.грн | % | абсолютне, ± | відносне, % |
| 1. | Фонд заробітної плати, всього | 19633 | 100 | 22209,7 | 100 | 2576,7 | 13,12 |
| 2. | Фонд основної заробітної плати | 13743,1 | 70 | 15768,8 | 71 | 2025,7 | 14,74 |
| 3. | Фонд додаткової заробітної плати | 4515,5 | 23 | 4886,1 | 22 | 370,5 | 8,21 |
| 4. | Інші заохочувальні та компенсаційні виплати | 1079,81 | 5,5 | 1110,48 | 5 | 30,67 | 2,84 |
| 5. | Виплати соціального характеру | 294,5 | 1,5 | 444,19 | 2 | 149,7 | 50,83 |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

У звітному році найбільша частка фонду заробітної плати припадала на виплату основної заробітної плати (71%), при цьому питома вага додаткової заробітної плати становила 22%, інших заохочувальних та компенсаційних виплат – 5%, а виплат соціального характеру – 2%.

В порівнянні з попереднім періодом фонд заробітної плати зріс на 13,1%, при цьому в його структурі відбулися наступні зміни, а саме:

- фонд основної заробітної плати збільшився на 2025,7 тис.грн (14,74%);
- фонд додаткової заробітної плати зріс на 370,5 тис.грн (8,21%);
- сума інших заохочувальних та компенсаційних виплат збільшилась на 2,84%, але її частка в загальній структурі фонду оплати праці протягом даного періоду зменшилась з 5,5% до 5%;

- розмір виплат соціального характеру зріс з 284,5 тис. грн. до 444,2 тис. грн, що в сумі становить 50,8%.

Заробітна плата встановлюється з такого розрахунку, що вона не може бути нижче за встановлений державою мінімальний розмір при виконаній працівником місячної норми праці (виконаному обсязі робіт).

Зміна суми додаткової заробітної плати та основних статей її витрат наведено в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Динаміка структури фонду додаткової заробітної плати

ПРАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за 2019-2020 рр.

| Показник | 2019 р. | 2020 р. | Відхилення | |
|--|----------|----------|--------------|-------------|
| | тис. грн | тис. грн | абсолютне, ± | відносне, % |
| Фонд додаткової заробітної плати, всього | 4515,6 | 4886,1 | 370,5 | 8,2 |
| в т.ч. | | | | |
| - Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів | 1715,9 | 1807,9 | 91,9 | 5,4 |
| - Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) | 1309,5 | 1417,0 | 107,5 | 8,2 |
| - Виплати, пов'язані з індексацією зарплати | 316,1 | 390,9 | 74,8 | 23,7 |
| Оплата роботи в надурочний час і святкові дні | 677,3 | 684,1 | 6,7 | 1,0 |
| Оплата за невідпрацьований час | 496,7 | 586,3 | 89,6 | 18,0 |
| - Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати | - | - | - | - |

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

З вище представлених даних видно, що найбільшу частку в структурі додаткової заробітної плати становлять надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів, їх обсяг у 2020 році зріс до 1807,9 тис.грн. Значні витрати із фонду додаткової заробітної плати спрямовуються на виплату премій та винагород, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні).

У 2020 році збільшилась сума виплат, пов'язаних з індексацією зарплати на 23,7%, витрат на оплату праці в надурочний час і святкові дні на 1,% та витрат на оплату невідпрацьованого часу на 18%.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені положенням про мотивацію персоналу, двічі на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів:

- до 18 числа поточного місяця – виплачується заробітна плата за першу половину місяця з 1 по 15;
- до 3 числа наступного місяця – виплачується заробітна плата за другу половину місяця з 16 по 30 (31).

Якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

За бажанням працівників товариство може здійснювати виплату заробітної плати через установи банків і поштовими переказами відповідно до чинного законодавства України.

Підставою для нарахування бухгалтерією заробітної плати працівникам за підсумками роботи за місяць є:

- штатний розклад товариства;
- таблиць обліку робочого часу;
- акт виконаних робіт по трудовій угоді;
- наказ про нарахування інших заохочувальних та компенсаційних виплат.

Утримання із заробітної плати працівників здійснюються тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

Трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПрАТ «ВІННИЦЬКА ХАРЧОСМАКОВА ФАБРИКА»

3.1. Пропозиції щодо удосконалення організації оплати праці на підприємстві

На сьогоднішній день складні економічні умови, певна дестабілізація економіки та її грошової одиниці змушують підприємства шукати шляхи зростання ефективності діяльності, у тому числі й оплати праці своїх працівників.

У цих умовах заробітна плата повинна використовуватися як найважливіший засіб стимулювання до зростання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, підвищення ефективності виробництва [59].

Вибір системи оплати праці – один з важливіших кроків підвищення ефективності діяльності підприємства та її працівників. Система повинна бути зрозумілою для всього персоналу, щоб працівники бачили безпосередній зв'язок між продуктивністю своєї праці та отриманою заробітною платою.

Ефективна система оплати праці відіграє вагомий роль в управлінні персоналом, а саме в залученні, мотивації й збереженні співробітників відповідної професійної майстерності, стимулює працівників до підвищення продуктивності праці, що веде до підвищення ефективності використання людських ресурсів і зниження витрат компанії. Система оплати праці повинна відображати прийняті на підприємстві принципи і підходи таким чином, щоб вони були зрозумілими і прозорими для всього персоналу без винятку. Вона показує напрямок, в якому здійснюється бізнес і оплачується праця співробітників на всіх рівнях.

Враховуючи важливість впливу оплати праці персоналу на ефективність діяльності підприємства, визначимо потенційні напрямки удосконалення організації оплати праці співробітників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» (рис. 3.1).

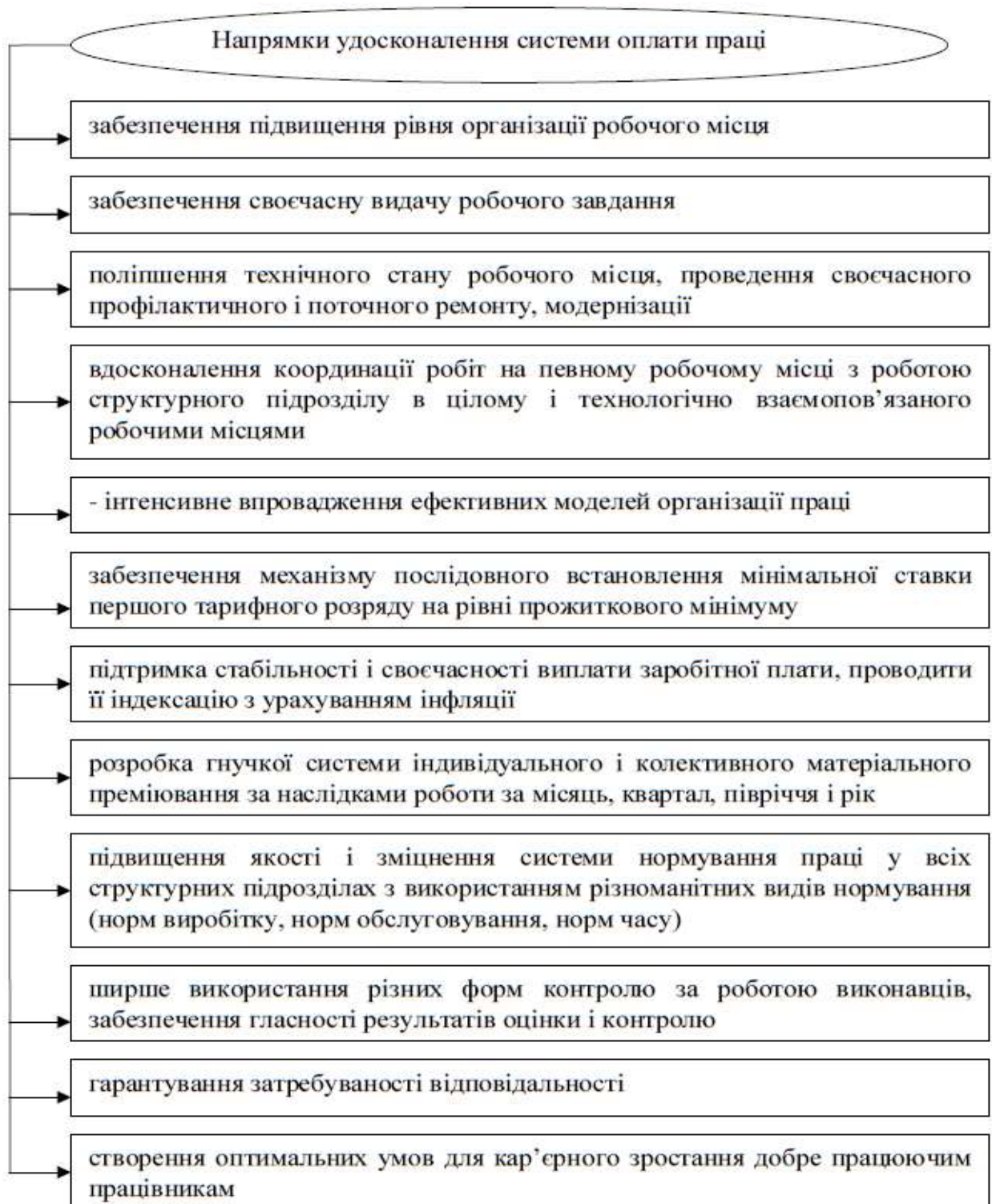


Рис. 3.1. Напрямки удосконалення оплати праці

Джерело: [41, с.733]

З вище представлених напрямків удосконалення організації оплати праці, пропонуємо впровадити на ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» формування гнучкої системи індивідуального та колективного матеріального преміювання за результатами роботи за квартал.

Впровадження гнучкої системи оплати праці сприятиме диференційованому підходу до формування заробітної плати працівників відповідно до рівня їхніх трудових зусиль, характеристик, кваліфікації, а також індивідуальних трудових результатів. Даний підхід забезпечить реалізацію стимулюючої функції заробітної плати.

Забезпечення зацікавленості співробітників в досягненні вищих результатів діяльності і вирішенні поставлених задач здійснюється шляхом виплати додаткових грошових винагород.

Значного поширення та впровадження в практичну діяльність набуває виплата додаткової грошової винагороди, розрахованої на базі КРІ (скорочення від англ. Key Performance Indicator) - ключового індикатора виконання.

КРІ являє собою систему матеріальної мотивації, що дозволяє досягти головних цілей у будь-якій із сфер бізнесу, серед яких: залучення та утримання споживачів (клієнтів), зростання професіоналізму співробітників, збільшення доходів і зниження витрат компанії.

Мотивація персоналу на базі КРІ, на відміну від виплати базової заробітної плати (окладу), орієнтована на досягнення довгострокових і короткострокових цілей компанії, «мотивуюючи на результативне виконання посадових обов'язків» самого працівника. А оклад - це фіксована щомісячна заробітна плата, що не виявляє значного стимулюючого ефекту на діяльність робітника.

Система формування змінної частини грошової винагороди на базі КРІ стимулює співробітника до досягнення високих індивідуальних результатів, а також до збільшення його внеску в колективні результати і досягнення стратегічних цілей компанії. При цьому показники КРІ, що застосовуються для формування змінної частини заробітної плати повинні бути досить прості і

зрозумілі співробітникам, а сума змінної частини винагороди – економічно обгрунтованою.

Таким чином, мотивація праці стає найважливішим фактором результативності роботи, що впливає на ступінь розкриття трудового потенціалу співробітника, тобто всієї сукупності факторів, що впливають на виробничу діяльність. Відповідно до моделі Портера - Лоулера рівень прикладених зусиль визначається цінністю винагороди і ступенем впевненості в тому, що даний рівень зусиль дійсно забезпечить отримання певного рівня винагороди.

Застосування системи оплати праці, за якої певна частина заробітку ставиться в залежність від індивідуальної та загальної ефективності роботи членів трудового колективу, забезпечує можливість уникнути звільнень або скорочень заробітної плати за часів світової кризи і підвищити продуктивність праці.

Понад сорок років система КРІ доводить свою ефективність в західних компаніях і більше п'ятнадцяти років - в компаніях країн СНД.

Світова практика переконливо доводить, що впровадження системи КРІ збільшує прибуток підприємств від 10 до 30%, оскільки орієнтує роботу співробітників на результат, підвищуючи і мотивацію, і лояльність персоналу. Впровадження системи управління і мотивації за допомогою КРІ вимагає особливих знань у керівників компанії, які можна отримати за допомогою корпоративного навчання [23].

Серед основних результатів компаній, що впровадили систему КРІ, слід відмітити наступні:

- ✓ збільшення виручки більш ніж на 10% за рахунок концентрації на клієнтах;
- ✓ зниження відтоку клієнтів і, як результат, збільшення прибутку (так як за статистикою зниження на 5% відтоку дає до 15% прибутку);
- ✓ зниження витрат як мінімум на 10 - 20%;

- ✓ багаторазове підвищення продуктивності праці за рахунок збільшення мотивації та ефективності бізнес-процесів;
- ✓ скорочення термінів бізнес-процесів, що веде безпосередньо до зниження постійних і змінних витрат;
- ✓ якість як мета номер один, яка веде до перемоги над конкурентами;
- ✓ збільшення прибутку в результаті зміни перерахованих вище факторів і визначення правильних стратегічних пріоритетів;
- ✓ забезпечення конкурентних переваг.

З доступних керівникам інструментів, що дозволяють здійснювати зміни в організації оплати праці і сприяти підвищенню мотивації персоналу, впровадження показників КРІ, можливо є найбільш ефективнішим.

Враховуючи значні переваги та позитивний вплив системи КРІ на ефективність господарської діяльності, вважаємо за доцільне впровадити практику розрахунку премії співробітників ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на основі визначення системи ключових показників ефективності (КРІ).

Впровадження системи КРІ здійснюється на базі стратегічних цілей організації, які розподіляють за групами, всередині яких визначаються задачі, в залежності від них кожному працівнику формують план роботи відповідно до займаної посади [39].

При побудові системи оплати за КРІ особлива увага приділяється винагороді, що пов'язана з результатами, оцінка яких здійснюється виходячи з обсягу виконаних задач. Рекомендується об'єднувати всі задачі, що вирішуються кожним працівником, у 3-5 великих задач. Це дає можливість довести точність опису поведінки робітника до 80-90%. Керівник, що здійснює постановку задач, оцінює ступень їх досягнення відповідно до встановлених критеріїв. Отримана оцінка інтегрується з оцінкою діяльності структурного підрозділу, яка в свою чергу співвідноситься із загальною оцінкою компанії. Ці дані надають інформацію про поведінку суб'єкта управління кожного рівня, і

завдання керівництва розподілити певну суму згідно з отриманими результатами.

При використанні системи оплати праці за КРІ можливо застосування штрафних санкцій шляхом скорочення змінної частини заробітку. Ефективність розподілу матеріальних стимулів оцінюється через покращення показників діяльності працівників у наступному періоді.

Система КРІ чітко визначає і розмежовує повноваження і внесок кожного співробітника в функціонування компанії. Індикатори встановлюються в залежності від обсягу виконаних робіт кожного співробітника. Кожному індикатору присвоюється розмір грошової винагороди або заохочення. При досягненні встановлених показників кожен працівник отримає відповідну йому по системі КРІ величину оплати праці.

Систему КРІ в організації можна впровадити як самостійно, так і з залученням консультантів. Керівникам слід залучати до розробки КРІ менеджерів середньої ланки – фахівців, в обов'язки яких входить оцінка і планування дій співробітників відповідно до введеної системи. Співробітникам необхідно спільно розробляти ступінчасту стратегію впровадження КРІ. Як правило, спочатку систему тестують комерційні відділи, а в завершенні процесу – бек-офіс. Незайвим буде заохочення активних фахівців при введенні системи КРІ.

У разі коли цілі і показники КРІ розробляють безпосередньо співробітники підприємства, максимально скорочується термін впровадження і підвищується ефективність. Дуже важливо відзначити, що якщо дана система впроваджується самостійно, силами своїх співробітників, необхідно звільнити даних співробітників від займаних посад хоча б на час проекту.

Удосконалення організації оплати праці персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» шляхом впровадження КРІ, дозволить підприємству отримати ряд конкурентних переваг, оскільки:

- 1) КРІ допомагають акцентувати увагу акціонерів і менеджменту на ключових факторах успіху;

2) КРІ використовуються для постановки завдань підрозділам і посадовим особам;

3) КРІ дають можливість оцінити внесок в досягнення цільового фінансового результату компанії кожного підрозділу і посадової особи;

4) КРІ служить основою для розробки мотиваційних програм персоналу;

5) КРІ дозволяють узгодити цілі персоналу і цілі компанії;

6) КРІ структурує невизначеність, в результаті впровадження системи КРІ співробітники знають, що від них очікує керівництво організації, в які терміни вони це повинні зробити і яку винагороду отримають, тим самим знижується почуття невизначеності і тривоги.

7) У співробітників підвищується почуття відповідальності за результат. Як показують дослідження, якщо в організації діє система КРІ, персонал працює більш ефективно мінімум на 10% або ж на 20-30% в середньому [23].

3.2. Обґрунтування доцільності удосконалення організації оплати праці на основі впровадження КРІ

Впровадження системи КРІ пропонуємо розпочати із співробітників відділу маркетингу та збуту. Від ефективності діяльності даного відділу та вмотивованості його робітників залежить просування продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на внутрішньому ринку, збільшення частки ринку, лояльність споживачів, утримання та розширення кількості клієнтів, впізнаваність торгових марок під якими виготовляється продукція підприємства, і як результат рівень прибутковості діяльності та конкурентоспроможність підприємства.

Формування мотивації на базі КРІ складається з трьох основних частин (рис. 3.2): основної частини, змінної частини, а також нерегулярних премій.

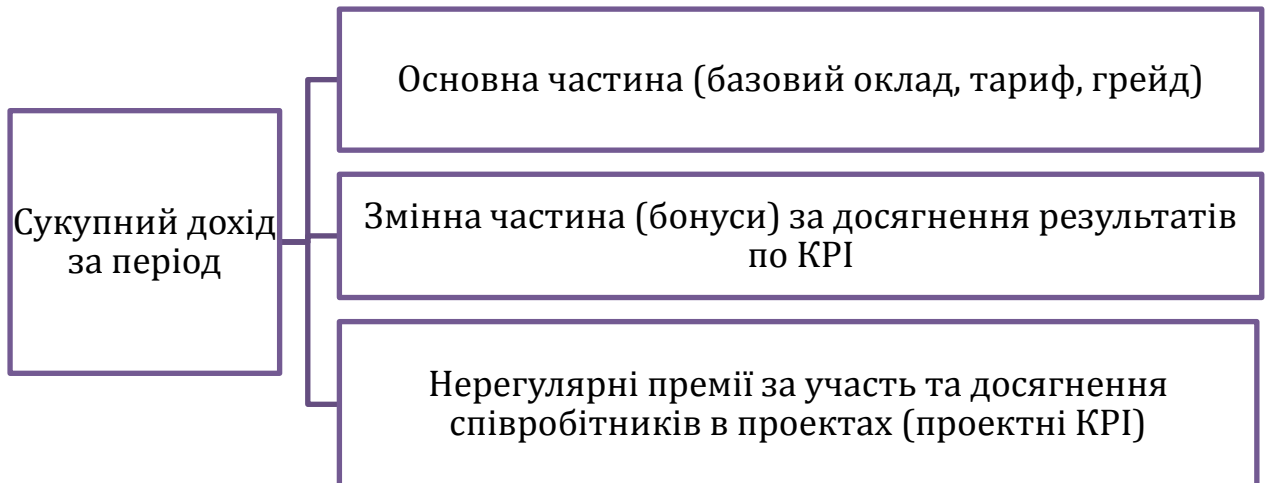


Рис. 3.2. Структура формування мотивації на базі КРІ

Джерело: [23, с. 52].

Експерти вважають, що кількість КРІ для одного працівника має бути в межах 5 ± 2 показники. Це має бути розумний мінімум не більше 7 показників КРІ для керівника і від 3 до 5 для підлеглих.

За системою КРІ величина преміальної винагороди працівників відділу маркетингу та збуту має залежати від:

- виконання плану продажу продукції;
- розширення клієнтської бази;
- кількості сплачених рахунків за замовлення продукції;
- рівня впізнаваності продукції серед споживачів;
- кількість нових рекламних продуктів;
- кількості рекламаций;
- рівня доходу від основних клієнтів в загальному обсязі доходу.

Розрахунок ключових показників ефективності діяльності співробітників відділу маркетингу та збуту буде здійснюватися за наступними формулами:

1) КРІ «Виконання плану продажу продукції» $\% = Q_f / Q_p * 100\%$,

де Q_f – фактичний рівень продажу продукції;

Q_p – плановий обсяг продажу продукції.

- 2) КРІ «Частка доходу від основних клієнтів в загальному обсязі доходу»,

$$\% = SR_{к.к.} / SR_{общ.} \times 100\%$$
де $SR_{к.к.}$ (Sales Revenue) – дохід від постійних клієнтів;
 $SR_{общ.}$ – сума загального доходу підприємства за досліджуваний період.
- 3) КРІ «Кількість нових клієнтів», од.= Число нових клієнтів, що протягом 3 місяців систематично здійснюють замовлення продукції підприємства.
- 4) КРІ «Рівень знання торгових марок компанії», $\% = N_{зн} / N_{опр} \times 100\%$,
де $N_{зн}$ – кількість опитаних споживачів, що знають торгові марки підприємства;
 $N_{опр}$ – загальна кількість споживачів, що приймали участь в опитуванні.
- 5) КРІ «Відсоток сплачених рахунків», $\% = (N_{опл.} / N_{вст.}) \times 100\%$,
де $N_{вст.}$ – загальна кількість сформованих рахунків;
 $N_{опл.}$ – кількість сплачених рахунків.
- 6) КРІ «Кількість нових рекламних продуктів», $\% = N_{нп} / N_n * 100\%$,
 $N_{нп}$ – кількість нових рекламних продуктів;
 N_n – загальна кількість рекламних продуктів.
- 7) КРІ «Кількість рекламаций», $\% = N_{воз} / N_{обр} \times 100\%$,
де $N_{обр}$ – загальна кількість клієнтських звернень;
 $N_{воз}$ – кількість клієнтів, що звернулися зі скаргами.

Розрахунок преміальної винагороди на базі КРІ здійснюється за наступною формулою (рис. 3.3.).

Умови преміювання враховують особливості досягнення кожного з КРІ (змінної частини компенсаційного пакета) і відображають вимоги до виконавця по його досягненні.

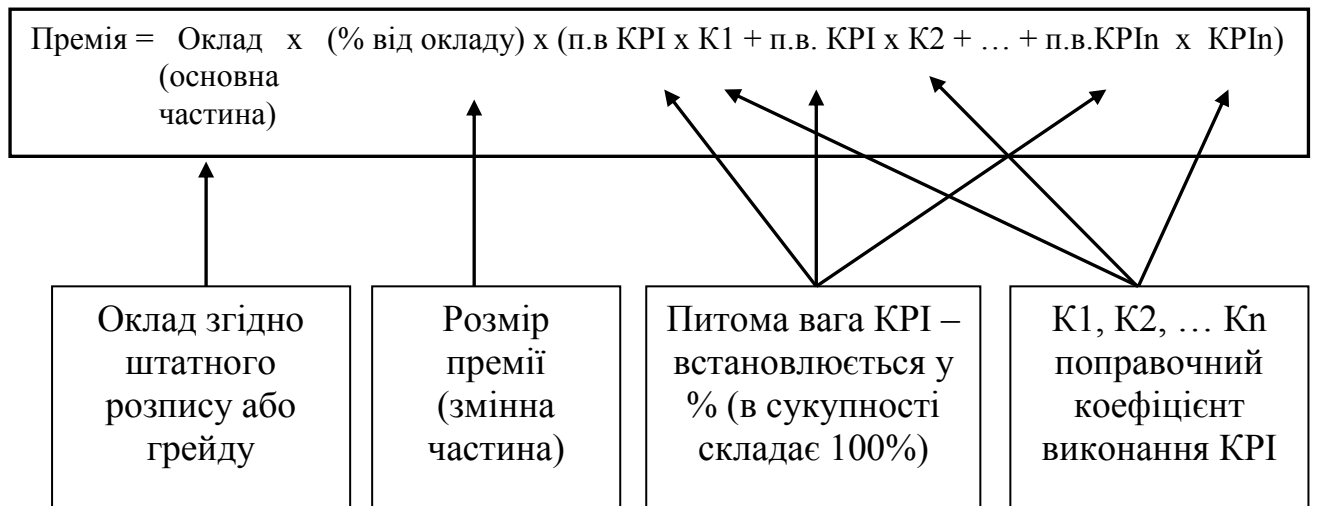


Рис. 3.3. Типова формула для розрахунку розміру премії за системою мотивації КРІ

Джерело: [23, с.48].

$K_1, K_2 \dots K_n$ – коефіцієнт, що залежить від ступеня (відсотка) фактичного виконання співробітником КРІ.

Залежно від даних умов розробляється шкала преміювання, яка встановлює, кому, за яких умов досягнення показника, в якому розмірі на підставі формули КРІ нараховують преміальні виплати.

Показники результативності діяльності керівника відділу маркетингу та збуту представлено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

КРІ керівника відділу маркетингу та збуту

| Показник | Питома вага КРІ, % | Діапазон значень | | | | |
|---|--------------------|------------------|--------|--------|---------|--------------|
| | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| КРІ 1 «Виконання плану продажу продукції» | 30 | Менше 70% | 71-80% | 81-90% | 90-100% | Більше 100% |
| | | 0 | 0,5 | 0,7 | 1 | 1,2 |
| КРІ 2 «Частка доходу від основних клієнтів в загальному обсязі доходу» | 25 | 50% | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 80% і більше |
| | | 0 | 0,7 | 0,8 | 1,1 | 1,2 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|----|-----------|--------|--------|--------|-------------|
| КРІ 3 «Кількість нових клієнтів» | 20 | 0 | 10-15 | 16-20 | 21-25 | 25 і більше |
| | | 0 | 0,8 | 1,0 | 1,2 | 1,4 |
| КРІ 4 «Рівень знання торгових марок компанії» | 10 | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% |
| | | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,2 | 1,3 |
| КРІ 5 «Відсоток сплачених рахунків» | 15 | Менше 50% | 51-70% | 71-80% | 81-90% | 90-100% |
| | | 0 | 0,4 | 0,7 | 0,9 | 1,2 |

Джерело: складено автором

Формула розрахунку квартальної премії (Π_k) керівника відділу маркетингу та збуту має наступний вигляд:

$$\Pi_k = Б.о \times 0,35 \times (K1 \times 0,3 + K2 \times 0,25 + K3 \times 0,2 + K4 \times 0,1 + K5 \times 0,15) \quad (3.1)$$

де Б.о – базовий посадовий оклад;

0,35 – розмір премії від базового посадового окладу;

K1, K2, K3, K4, K5 – коефіцієнт виконання КРІ;

0,3; 0,25; 0,2; 0,1; 0,15 – питома вага кожного КРІ.

Коефіцієнти виконання КРІ визначаються розрахунковим шляхом в кінці кварталу. Значення коефіцієнтів розраховується як відношення фактичного значення певного показника за звітний період до аналогічного значенням за відповідний період минулого року, помноженого на 100 % мінус 100 %. Діапазон значень для кожного показника визначається окремо. «Порогові» значення встановлюють на основі результатів попередніх періодів, а цільові значення визначаються старшими керівниками і менеджерами середнього рівня, звичайно ж, з урахуванням думок підлеглих.

Підвищення рівня впізнаваності торгових марок ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» та розширення частки ринку – це основні напрямки діяльності маркетингологів. З урахуванням цього пропонуємо наступні КРІ для підвищення ефективності їхньої діяльності.

КРІ маркетолога

| Показник | Питома вага КРІ, % | Діапазон значень | | | | |
|---|--------------------|------------------|--------|--------|---------|-------------|
| | | Менше 70% | 71-80% | 81-90% | 90-100% | Більше 100% |
| КРІ 1 «Виконання плану продажу продукції» | 30 | 0 | 0,5 | 0,7 | 1 | 1,2 |
| | | 0 | 0,5 | 0,7 | 1 | 1,2 |
| КРІ 2 «Кількість нових рекламних продуктів» | 35 | 0 | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% |
| | | 0 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 1,2 |
| КРІ 3 «Кількість нових клієнтів» | 20 | 0 | 10-15 | 16-20 | 21-25 | 25 і більше |
| | | 0 | 0,8 | 1,0 | 1,2 | 1,4 |
| КРІ 4 «Рівень знання торгових марок компанії» | 15 | 51-60% | 61-70% | 71-80% | 81-90% | 91-100% |
| | | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,2 | 1,1 |

Джерело: складено автором

Розрахунок квартальної премії маркетологів здійснюється за нуптупною формулою:

$$P_k = B.o \times 0,4 \times (K1 \times 0,3 + K2 \times 0,35 + K3 \times 0,2 + K4 \times 0,15) \quad (3.2)$$

де Б.о – базовий посадовий оклад;

0,4 – розмір премії від базового посадового окладу;

К1, К2, К3, К4 – коефіцієнт виконання КРІ;

0,3; 0,35; 0,2; 0,15 – питома вага кожного КРІ.

Для розрахунку премії менеджерів зі збуту пропонуємо застосовувати наступні ключові показники (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3

КРІ менеджера зі збуту

| Показник | Питома вага КРІ, % | Діапазон значень | | | | |
|---|--------------------|------------------|--------|--------|---------|-------------|
| | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| КРІ 1 «Виконання плану продажу продукції» | 40 | Менше 70% | 71-80% | 81-90% | 90-100% | Більше 100% |
| | | 0 | 0,5 | 0,7 | 1 | 1,2 |

Продовження табл. 3.3

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-------------------------------------|----|-----------|--------|--------|--------|------------|
| КРІ 2 «Відсоток сплачених рахунків» | 30 | Менше 50% | 51-70% | 71-80% | 81-90% | 90-100% |
| | | 0 | 0,4 | 0,8 | 1 | 1,2 |
| КРІ 3 «Кількість нових клієнтів» | 20 | 0 | 2-3 | 4-5 | 6-7 | 8 і більше |
| | | 0 | 0,8 | 1,0 | 1,2 | 1,4 |
| КРІ 4 «Кількість рекламацій» | 10 | 100-80% | 79-60% | 59-40% | 39-20% | 19-0% |
| | | 0 | 0,3 | 0,5 | 1 | 1,2 |

Джерело: складено автором

Формула розрахунку квартальної премії менеджерів зі збуту буде мати наступний вигляд:

$$P_k = B.o \times 0,38 \times (K1 \times 0,4 + K2 \times 0,3 + K3 \times 0,2 + K4 \times 0,1) \quad (3.3)$$

де Б.о – базовий посадовий оклад;

0,38 – розмір премії від базового посадового окладу;

K1, K2, K3, K4 – коефіцієнт виконання КРІ;

0,4; 0,3; 0,2; 0,1 – питома вага кожного КРІ.

Визначимо суму преміальної винагороди за рік для працівників відділу маркетингу та збуту.

Таблиця 3.4

Рівень оплати праці співробітників відділу маркетингу та збуту

| Посада | Кількість осіб | Базовий оклад, грн | Квартальна премія одного працівника за КРІ, грн | Річна сума виплат, тис.грн |
|---|----------------|--------------------|---|----------------------------|
| Керівник відділу | 1 | 18000 | 7875 | 31,5 |
| Маркетолог | 3 | 14000 | 6860 | 82,32 |
| Менеджер зі збуту | 4 | 15000 | 7068 | 113,08 |
| Преміальний фонд оплати праці відділу маркетингу та збуту | 8 | x | x | 226,9 |

Джерело: складено автором

У урахуванням сплати ЄСВ, річні витрати на виплату преміальної винагороди працівникам відділу маркетингу та збуту за результатами максимального досягнення КРІ становитимуть:

$$226,9 * 1,22 = 276,82 \text{ тис.грн.}$$

З огляду на стійкий фінансовий стан ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» та отримання значних переваг від впровадження показників КРІ, дані інвестиційні вкладення є цілком прийнятними.

Враховуючи зарубіжний досвід удосконалення системи організації оплати праці на основі впровадження КРІ, очікуємо на отримання додаткового чистого доходу від реалізації продукції, величину якого спрогнозуємо за допомогою методу стандартного розподілу ймовірностей:

$$ОП = \frac{O + 4B + П}{6} \quad (3.4)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Для визначення прогнозних значень зростання чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» було опитано представників вищої ланки управління та керівників найбільших структурних підрозділів. Результати опитування зведені у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Результати опитування експертів щодо прогнозованого зростання чистого доходу від реалізації продукції, тис.грн

| Показник | Експерти | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Приріст ЧД від РП | 2441,2 | 2616,3 | 2703,5 | 1918,6 | 1918,6 | 2093,0 | 2441,9 | 2441,9 | 2093,0 | 2616,3 | 2703,5 |

Джерело: сформовано автором

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість.

Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

$$\alpha = \sqrt{\frac{\sum (O_i - O_{\text{сер}})^2}{n}} \quad (3.5)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.6

Таблиця 3.6

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

| Показник | Експерти | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------|---------|----------|----------|----------|---------|--------|--------|---------|---------|----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| Приріст ЧД від РП | 2441,2 | 2616,3 | 2703,5 | 1918,6 | 1918,6 | 2093,0 | 2441,9 | 2441,9 | 2093,0 | 2616,3 | 2703,5 |
| Осер | 2362,64 | | | | | | | | | | |
| $\Delta O = (O_i - O_{\text{сер}})$ | 79,28 | 253,71 | 340,92 | -443,99 | -443,99 | -269,56 | 79,28 | 79,28 | -269,56 | 253,71 | 340,92 |
| ΔO^2 | 6285,8 | 64366,8 | 116224,9 | 197123,4 | 197123,4 | 72664,1 | 6285,8 | 6285,8 | 72664,1 | 64366,8 | 116224,9 |

Джерело: сформовано автором

Сума квадратичних відхилень складатиме 919615,89

За формулою (3.2) знайдено середнє квадратичне відхилення:

$$\alpha = \sqrt{\frac{919615,89}{11}} = 289,14$$

Даний показник показує що розсіювання думок експертів досить незначне.

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$\omega = \frac{289,14}{2362,64} * 100\% = 12,2 \%$$

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

Найбільш вірогідний прогноз зміни чистого доходу від реалізації продукції визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. В даному випадку ряд має наступний вигляд.

Таблиця 3.7

Приріст чистого процентного доходу за методом медіан

| | | | | | | | | | | | |
|----------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|
| Значення | 1918,6 | 1918,5 | 2093,8 | 2093,8 | 2441,2 | 2441,9 | 2441,2 | 2616,5 | 2616,5 | 2703,6 | 2703,5 |
| Прогноз | Песимістичний прогноз | | | | | Вірогідний прогноз | | | | | Оптимістичний прогноз |

Джерело: складено автором

За найбільш вірогідне значення приросту чистого доходу від реалізації продукції за рахунок впровадження системи КРІ приймаємо 2441,9 тис. грн

За оптимістичним прогнозом збільшення чистого доходу від реалізації продукції становитиме 2703,5 тис.грн, а за песимістичним прогнозом – 1918,6 тис.грн.

Розраховуємо очікуване значення чистого доходу від реалізації продукції:

$$ОП = \frac{1918,6 + 4 * 2441,9 + 2703,5}{6} = 2398,3 \text{ тис. грн}$$

Сума чистого доходу від реалізації продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за рахунок впровадження КРІ в проектному році складе:

$$174423 + 2398,3 = 176821,3 \text{ тис. грн.}$$

Його величина збільшиться в проектному році зросте на:

$$2398,3 / 174423 = 1,375 \%$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році. Повні витрати в 2020 році склали 156433 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 31286,6 тис. грн., змінні витрати – 125146,4 тис. грн.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$125146,4 * 0,01375 = 1720,8 \text{ тис. грн.}$$

В плановому році також планується збільшити витрати за рахунок виплати преміальної винагороди працівникам відділу маркенгу та збуту за досягнення КРІ. Сумарні витрати склали 276,82 тис. грн.

Отже, повні витрати збільшаться на:

$$\Delta \text{ПВ} = 1720,8 + 276,82 = 1997,6 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст чистого прибутку ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» в проектному році:

$$(2398,3 - 1997,6) * 0,82 = 328,6 \text{ тис. грн.}$$

Очікувані результати від удосконалення організації праці ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на основі виплати квартальної премії співробітникам відділу маркетингу та збуту за досягнення КРІ, представлено нижче.

Очікувані результати від впровадження заходів

| № п/п | Показник | Значення |
|-------|---|----------|
| 1. | Приріст чистого доходу від реалізації продукції, тис. грн | 2398,3 |
| 2. | Приріст повних витрат, тис. грн | 1997,6 |
| 3. | Приріст прибутку, тис. грн | 400,7 |
| 4. | Приріст чистого прибутку, тис. грн | 328,6 |

Джерело: сформовано автором

Випрата щоквартальної премії працівникам відділу маркетингу та збуту за досягнення показників КРІ дозволить підприємству розширити клієнтську базу, підвищити впізнаваність торгових марок, збільшити обсяги прожачу продукції, щц в підсумку допоможе підприємству отримати додатковий чистий прибуток в сумі 328,6 тис. грн..

На основі результатів попередніх розрахунків визначаємо основні показники економічної ефективності від впровадження системи КРІ на ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика», а саме: капітальні витрати, додатковий прибуток, термін окупності, чистий грошовий потік, чисту теперішню вартість проекту, гарантований термін повернення інвестицій, індекси прибутковості і доходності.

Капітальні витрати в даному випадку складатимуться з приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації, що пов'язані з випровадженням технічних заходів, розраховують за формулою:

$$ПІ = З_{о.к.} + К_{в}, \quad (3.6)$$

де ПІ – початкові інвестиції;

З_{о.к.} - зміна обігових коштів.

Визначаємо зміну обігових коштів у розмірі 4% від 82% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу:

$$\text{Зо.к.} = 1720,8 * 0,82 * 0,04 = 56,4 \text{ тис. грн.}$$

Визначено термін окупності капітальних вкладень за :

$$T = \Pi / \text{Прч} \quad (3.7)$$

$$T = 56,4 / 328,6 = 0,17 \text{ року}$$

Чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \text{Прч} = 328,6 \text{ тис. грн.}$$

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових потоків за весь життєвий цикл проекту (термін економічного життя проекту) розраховують за формулою:

$$\sum_{i=1}^N \text{НВ}_i = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1 + p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП} \alpha_i \quad (3.8)$$

де ЧГП – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за і-тий рік терміну життєвого циклу проекту;

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 3 роки.

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ (приймаємо на рівні 12%) = 0,12.

α_i - коефіцієнт приведення на і-тий рік терміну економічного життя проекту.

Величини коефіцієнтів приведення розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу) за формулою:

$$\alpha_i = 1 / (1 + p)^i \quad (3.9)$$

де i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

При ставці дисконту 12%.

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

$$2 \text{ рік } \alpha_2 = 1 / (1 + 0,12)^2 = 1 / 1,25 = 0,80$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum NB = NB_1 + NB_2 = ЧГП (\alpha_1 + \alpha_2) = 328,6 * (0,89 + 0,80) = 555,34 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) розраховують як різницю між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N NB - ПІ = 555,34 - 56,4 = 498,9 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості.

$$NB_{cp.} = \frac{\sum NB}{N} = 555,34 / 2 = 277,7 \text{ тис. грн.}$$

де $NB_{cp.}$ – середньорічна нинішня вартість:

$$T_z = ПІ / NB_{cp.} = 56,4 / 277,7 = 0,2 \text{ роки}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ / ПІ = 498,9 / 56,4 = 8,94$$

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

$$ІП = \sum NB / ПІ = 555,34 / 56,4 = 9,84$$

В табл. 3.9 представлені показники економічної ефективності від удосконалення організації праці співробітників відділу маркетингу та збуту ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на основі виплати квартальної премії за досягнення КРІ.

Показники економічної ефективності виплати щоквартальної премії співробітникам відділу маркетингу та збуту ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» за досягнення КРІ

| № п/п | Показник | Значення |
|-------|--|----------|
| 1 | Капітальні витрати, тис. грн | 56,4 |
| 2 | Додатковий прибуток, тис. грн | 400,7 |
| 3 | Чистий додатковий прибуток, тис. грн | 328,5 |
| 4 | Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн | 555,34 |
| 5 | Чиста нинішня вартість, тис. грн | 498,9 |
| 6 | Термін окупності недисконтований, років | 0,17 |
| 7 | Термін окупності дисконтований, років | 0,2 |
| 8 | Індекс доходності | 8,84 |
| 9 | Індекс прибутковості | 9,84 |

Джерело: сформовано автором

Впровадження даного заходу позитивно вплине на динаміку основних показників діяльності підприємства, що представлено в табл.3.10.

Таблиця 3.10

Вплив на основні показники діяльності підприємства

| Показник | базовий рік | проектний рік | абсол. відх | віднос. відх |
|--|-------------|---------------|-------------|--------------|
| Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції тис. грн. | 174423 | 176821,3 | 2398,3 | 1,375 |
| Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн. | 156433 | 158430,6 | 1997,6 | 1,277 |
| Чистий прибуток (збиток) тис. грн. | 16304 | 16632,6 | 328,6 | 2,015 |

Джерело: сформовано автором

Враховуючи отримання додаткового чистого прибутку та підвищення рівня мотивації працівників відділу маркетингу та збуту, вважаємо за доцільне рекомендувати ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» впровадження практики виплати щоквартальної премії за досягнення показників КРІ.

ВИСНОВКИ

Визначено, що організація оплати праці на підприємстві – це один із найважливіших інструментів, що визначає взаємозв'язок міри праці і міри її оплати. Система оплати праці повинна бути частиною загальної системи управління підприємством, а не якимось окремим, самостійним елементом. Вона зобов'язана відповідати корпоративній культурі й стратегії організації та всім її функціям.

Заробітна плата працівника незалежна від виду підприємства, а визначається його особистим трудовим вкладом, складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, залежить від кінцевих результатів роботи підприємства, регулюється податками і максимальними розмірами не обмежується.

Зазначено, що суб'єкти господарювання обирають традиційні форми та системи оплати праці, але сучасні вимоги потребують їх перегляду, вдосконалення, простоти використання, врахування міжнародного досвіду. На міжнародному рівні системи оплати праці більш орієнтовані на мотивацію працівників ніж традиційні системи оплати праці в Україні.

Визначено, що нові підходи до оплати праці й стимулювання її ефективності передбачають поступовий перехід від традиційних систем та їх заміну на оплату праці, яка складається з двох компонентів: базової ставки і додаткових стимулюючих виплат, що залежать від індивідуальних результатів та або ефективності роботи підрозділу або компанії.

Досліджено стан виробничо-господарської діяльності та системи оплати праці ПрАТ "Вінницька харчосмакова фабрика". Встановлено, що підприємство прибуткове, працює стабільно. Багато коштів витрачає на модернізацію виробництва та удосконалення продукції. Постійно проводяться маркетингові дослідження, що дозволяє налагодити стійку співпрацю зі споживачем.

Визначено, що система оплати праці у товаристві, її структура, строки і періодичність виплати заробітної плати, інші питання оплати праці працівників

товариства регулюються положення про мотивацію персоналу. Згідно даного положення основними формами матеріальної мотивації персоналу ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» є: основна заробітна; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Фонд оплати праці за 2020 р. склав 22209,7 тис.грн. Протягом досліджуваного періоду розмір фонду оплати праці збільшився на 2576,7 тис. грн. Збільшення фонду оплати праці здійснилось за рахунок збільшення: ставки мінімальної заробітної плати; збільшення кількості працівників; збільшення замовлень на виробництво товарів.

З метою удосконалення організації оплати праці, було запропоновано впровадити на ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» формування гнучкої системи індивідуального та колективного матеріального преміювання за результатами роботи за квартал.

З розглянутих в роботі інструментів, що дозволяють здійснювати зміни в організації оплати праці і сприяти підвищенню мотивації персоналу, було обрано впровадження практики виплати премії за досягнення КРІ.

З вище означеного, запропоновано впровадження системи КРІ для співробітників відділу маркетингу та збуту, оскільки від ефективності діяльності даного відділу та вмотивованості його робітників залежить просування продукції ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика» на внутрішньому ринку, збільшення частки ринку, лояльність споживачів, утримання та розширення кількості клієнтів, впізнаваність торгових марок під якими виготовляється продукція підприємства, і як результат рівень прибутковості та конкурентоспроможність підприємства.

Впровадження даного заходу позитивно вплине на зміну основних показників діяльності підприємства та дозволить отримати додатковий чистий прибуток, що свідчить про ефективність заходу та дозволяє рекомендувати його ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Центр учбової літератури. 2016. 468 с.
2. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87.
3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічних відносин : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 440 с.
4. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах. *Вид-во Дніпропетр. нац. Ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна*. 2012, Вип. 3. С. 18-22.
5. Веселков А. Психологічне тестування персоналу. *Кадрова справа*. № 2. 2017. С. 66-70.
6. Виноградська А. П. Управління чисельністю та структурою персоналу. Київ, 2014. 30 с.
7. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом : Навчальний посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 504 с.
8. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом : Навчальний посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 504 с.
9. Волков О. І. Економіка підприємства. Київ, 2019. 470 с.
10. Гарват О.А. Удосконалення організаційних структур підприємств в умовах нестабільної економічної ситуації. Серія: Економічні науки. – 2015. С. 168-171.
11. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посіб. / Гетьман О.О., Шаповал В.М. К.: Центр учбової літератури. 2010. 488 с.

12. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент : Підручник для студентів вищих закладів освіти. Львів. 2014. 352 с.
13. Глухова С.В. Підходи до сутності заробітної плати. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/12.1/164.pdf>. (дата звернення: 12.03.2021).
14. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики. *Кадровик*. 2017. № 2. С. 284-293.
15. Гудзь Н.В. Бухгалтерський облік. 2-е вид., перероб. і доп. Навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури». 2016. 424 с.
16. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1 (6). С. 36-40.
17. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. Вид. 2-ге. Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2015. 232 с.
18. Дробишева О.О. Економічна сутність, форми та системи оплати праці URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_8_048.pdf. (дата звернення: 12.03.2021).
19. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>. (дата звернення: 18.03.2021).
20. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
21. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України від 28.07.2010 р. № 327 / Держспоживстандарт України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 21.01.2021).

22. Клімушин П. С., Орлов О. В., Серенок А. О. Інформаційні системи та інформаційні технології в економіці : Навчальний посібник. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2016.
23. Клочков А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. Москва, 2010. 103 с.
24. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 12.04.2021).
25. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2014. № 2. С. 24-28.
26. Комар Л. Ю. Розробка методики планування персоналу. *Управління розвитком*. 2015. № 10. С. 17-21.
27. Корнієнко О. В. Сутність та структура персоналу підприємства. Київ, 2017. 615 с.
28. Костюк В. Умови праці по законодавству Європейського Союзу. *Справочник кадровика*. 2017. № 4. С. 28-34.
29. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : Підручник. Київ : КНЕУ, 2013. 367 с.
30. Лук'янов В. І., Дядченко В. П. Формування кадрової політики підприємства. Харків, 2015. 186 с.
31. Лучшие книги по экономике [Електронний ресурс]. URL:<http://ubooks.com.ua/books/000253/inx45.php> (дата звернення: 17.05.2021).
32. Мазник Л. В. Використання методик інтегрального оцінювання в сфері управління персоналом. *Наукові праці Національного Університету Харчових Технологій*. 2017. № 3, т. 23. С. 80-93.
33. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджменту. Москва : Дело, 2012. 232 с.
34. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін. В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін. Київ, 2006. 398с.

35. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 6 (84). С. 165-168.
36. Мотивация в стиле Google: зарплаты, бонусы и настроение. URL:<http://www.aif.ru/dontknows/1235833>(дата звернення: 22.02.2021).
37. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник. Київ : Т-во "Знання", КОО, 2015. 311 с.
38. Офіційний сайт ПрАТ «Вінницька харчосмакова фабрика». URL: <http://vhsvin.com.ua/ua/> (дата звернення: 15.03.2021).
39. Перечосова Г.В., Цветнова О.В. Удосконалення форм та систем оплати праці. *Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону* 2012. С. 39-42
40. Петюх В. М. Управління персоналом : Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2014. 412 с.
41. Писарева Т.В., Чернецька О.В. Теоретичні аспекти розрахунків із заробітної плати. *Молодий вчений*. № 12 (52). 2017. С. 731-735.
42. Практикум з економіки праці та соціально-трудових відносин : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березянка та ін. Київ : Кафедра, 2018. 160 с.
43. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 15.03.2021).
44. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. (дата звернення: 15.03.2021).
45. Продіус І.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства. *Економіка: реалії часу*. – 2012. С. 17-22.
46. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу підприємства : навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2019. 243 с.
47. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудових відносин / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 120 с.

48. Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.
49. Сорочинська Л. О. Вплив втоми і стресу на безпеку праці працівників залізничного транспорту. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту*. 2014. С. 196-202.
50. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.
51. Стівенсон Н. Як мотивувати людей. Москва : Олімп-Бізнес. 2014. 272 с.
52. Тибінка Г.І. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство*. №19. 2018. С. 246-250
53. Управління людськими ресурсами: філософські засади. / Під ред. В. Г. Воронкової; М-во освіти України. Київ, 2016. 567 с.
54. Управління персоналом : навч. посіб. / В. М. Данюк, та ін.; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 668 с.
55. Управління персоналом та економіка праці: теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.
56. Федорняк Л. С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2018. С. 253–257.
57. Чумаченко О. В. Особливості планування управлінського персоналу. *Економічний простір*. Київ, 2015. 230 с.
58. You control - повне досьє на кожну компанію України. URL:<https://youcontrol.com.ua> (дата звернення: 15.03.2021).

ДОДАТКИ

Додаток А

| | | | |
|--|---|-----------|------------|
| | | | КОДИ |
| | | Дата | 01.01.2021 |
| Підприємство | Приватне акціонерне товариство "Вінницька харчосмакова фабрика" | за ЄДРПОУ | 30453389 |
| Територія | Вінницька область, Вінниця | за КОАТУУ | 0510100000 |
| Організаційно-правова форма господарювання | Приватне підприємство | за КОПФГ | 120 |
| Вид економічної діяльності | | за КВЕД | 10,39 |
| Середня кількість працівників: 118 | | | |
| Адреса, телефон: 21018 м.Вінниця, Р.Скалецького, 15, (0432)53-61-74 | | | |
| Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака | | | |
| Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці): | | | |
| за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку | <input type="checkbox"/> | | |
| за міжнародними стандартами фінансової звітності | <input type="checkbox"/> | | |

Баланс
(Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2020 р.
Форма №1

| | | Код за ДКУД | 1801001 |
|--|-------------|-----------------------------|----------------------------|
| Актив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
| I | 2 | 3 | 4 |
| I. Необоротні активи | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 297 | 248 |
| первісна вартість | 1001 | 417 | 417 |
| накопичена амортизація | 1002 | (120) | (169) |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 1 870 | 15 378 |
| Основні засоби | 1010 | 25 472 | 27 269 |
| первісна вартість | 1011 | 51 633 | 59 780 |
| знос | 1012 | (26 161) | (32 511) |
| Інвестиційна нерухомість | 1015 | 0 | 0 |
| первісна вартість | 1016 | 0 | 0 |
| знос | 1017 | (0) | (0) |
| Довгострокові біологічні активи | 1020 | 0 | 0 |
| первісна вартість | 1021 | 0 | 0 |
| накопичена амортизація | 1022 | (0) | (0) |
| Довгострокові фінансові інвестиції: | | | |
| які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств | 1030 | 0 | 0 |
| інші фінансові інвестиції | 1035 | 12 | 12 |
| Довгострокова дебіторська заборгованість | 1040 | 0 | 0 |
| Відстрочені податкові активи | 1045 | 9 | 9 |
| Гудвіл | 1050 | 0 | 0 |
| Відстрочені аквізиційні витрати | 1060 | 0 | 0 |
| Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах | 1065 | 0 | 0 |
| Інші необоротні активи | 1090 | 0 | 0 |
| Усього за розділом I | 1095 | 27 660 | 42 916 |
| II. Оборотні активи | | | |
| Запаси | 1100 | 13 530 | 13 606 |

| | | | |
|--|------|--------|---------|
| Виробничі запаси | 1101 | 13 231 | 13 406 |
| Незавершене виробництво | 1102 | 0 | 0 |
| Готова продукція | 1103 | 188 | 133 |
| Товари | 1104 | 111 | 67 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | 0 | 0 |
| Депозити перестраховання | 1115 | 0 | 0 |
| Векселі одержані | 1120 | 0 | 0 |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1125 | 31 299 | 30 730 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: | | | |
| за виданими авансами | 1130 | 3 969 | 17 759 |
| з бюджетом | 1135 | 0 | 990 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 0 | 0 |
| з нарахованих доходів | 1140 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1145 | 0 | 0 |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 20 | 54 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | 0 | 0 |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 5 933 | 1 791 |
| Готівка | 1166 | 54 | 35 |
| Рахунки в банках | 1167 | 5 879 | 1 756 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | 24 | 55 |
| Частка перестраховика у страхових резервах | 1180 | 0 | 0 |
| у тому числі в: | | | |
| резервах довгострокових зобов'язань | 1181 | 0 | 0 |
| резервах збитків або резервах належних виплат | 1182 | 0 | 0 |
| резервах незароблених премій | 1183 | 0 | 0 |
| інших страхових резервах | 1184 | 0 | 0 |
| Інші оборотні активи | 1190 | 14 | 10 |
| Усього за розділом II | 1195 | 54 789 | 64 995 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | 1200 | 0 | 0 |
| Баланс | 1300 | 82 449 | 107 911 |

| Пасив | Код рядка | На початок звітнього періоду | На кінець звітнього періоду |
|--|-----------|------------------------------|-----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Власний капітал | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 228 | 228 |
| Внески до незареєстрованого статутного капіталу | 1401 | 0 | 0 |
| Капітал у дооцінках | 1405 | 425 | 425 |
| Додатковий капітал | 1410 | 0 | 0 |
| Емісійний дохід | 1411 | 0 | 0 |
| Накопичені курсові різниці | 1412 | 0 | 0 |
| Резервний капітал | 1415 | 57 | 57 |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | 63 068 | 79 372 |
| Неоплачений капітал | 1425 | (0) | (0) |
| Вилучений капітал | 1430 | (0) | (0) |
| Інші резерви | 1435 | 0 | 0 |
| Усього за розділом I | 1495 | 63 778 | 80 082 |
| II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення | | | |
| Відстрочені податкові зобов'язання | 1500 | 0 | 0 |
| Пенсійні зобов'язання | 1505 | 0 | 0 |
| Довгострокові кредити банків | 1510 | 0 | 0 |
| Інші довгострокові зобов'язання | 1515 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|------|--------|---------|
| Довгострокові забезпечення | 1520 | 0 | 0 |
| Довгострокові забезпечення витрат персоналу | 1521 | 0 | 0 |
| Цільове фінансування | 1525 | 0 | 0 |
| Благодійна допомога | 1526 | 0 | 0 |
| Страхові резерви | 1530 | 0 | 0 |
| у тому числі: | | | |
| резерв довгострокових зобов'язань | 1531 | 0 | 0 |
| резерв збитків або резерв належних виплат | 1532 | 0 | 0 |
| резерв незароблених премій | 1533 | 0 | 0 |
| інші страхові резерви | 1534 | 0 | 0 |
| Інвестиційні контракти | 1535 | 0 | 0 |
| Призовий фонд | 1540 | 0 | 0 |
| Резерв на виплату джек-поту | 1545 | 0 | 0 |
| Усього за розділом II | 1595 | 0 | 0 |
| III. Поточні зобов'язання і забезпечення | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 2 530 | 15 000 |
| Векселі видані | 1605 | 0 | 0 |
| Поточна кредиторська заборгованість за: | | | |
| довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 0 | 0 |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 9 361 | 6 926 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 1 705 | 920 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | 730 | 650 |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 252 | 304 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 1 053 | 1 210 |
| одержаними авансами | 1635 | 131 | 132 |
| розрахунками з учасниками | 1640 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1645 | 0 | 0 |
| страховою діяльністю | 1650 | 0 | 0 |
| Поточні забезпечення | 1660 | 1 083 | 1 207 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | 1 851 | 1 105 |
| Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків | 1670 | 0 | 0 |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 705 | 1 025 |
| Усього за розділом III | 1695 | 18 671 | 27 829 |
| IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття | 1700 | 0 | 0 |
| Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду | 1800 | 0 | 0 |
| Баланс | 1900 | 82 449 | 107 911 |

Примітки: даних немає

Керівник

Семенюк Любов Артемівна

Головний бухгалтер

Гайдар

Оксана

Юрївна

| | | | |
|--------------|---|-----------|------------|
| Підприємство | Приватне акціонерне товариство "Вінницька харчосмакова фабрика" | Дата | КОДИ |
| | | за ЄДРПОУ | 01.01.2021 |
| | | | 30453389 |

Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2020 рік
Форма №2
I. Фінансові результати

| Стаття | Код рядка | Код за ДКУД | |
|---|-----------|-------------------|--|
| | | За звітний період | 1801003 За аналогічний період попереднього року |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 174 423 | 159 083 |
| Чисті зароблені страхові премії | 2010 | 0 | 0 |
| Премії підписані, валова сума | 2011 | 0 | 0 |
| Премії, передані у перестраховування | 2012 | (0) | (0) |
| Зміна резерву незароблених премій, валова сума | 2013 | 0 | 0 |
| Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій | 2014 | 0 | 0 |
| Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг) | 2050 | (127 180) | (118 367) |
| Чисті понесені збитки за страховими виплатами | 2070 | (0) | (0) |
| Валовий: | 2090 | 47 243 | 40 716 |
| прибуток | | | |
| збиток | 2095 | (0) | (0) |
| Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань | 2105 | 0 | 0 |
| Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів | 2110 | 0 | 0 |
| Зміна інших страхових резервів, валова сума | 2111 | 0 | 0 |
| Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах | 2112 | 0 | 0 |
| Інші операційні доходи | 2120 | 14 411 | 7 699 |
| Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю | 2121 | 0 | 0 |
| Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції | 2122 | 0 | 0 |
| Дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування | 2123 | 0 | 0 |
| Адміністративні витрати | 2130 | (5 552) | (5 036) |
| Витрати на збут | 2150 | (23 701) | (22 189) |
| Інші операційні витрати | 2180 | (12 334) | (8 080) |
| Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю | 2181 | 0 | 0 |
| Витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції | 2182 | 0 | 0 |
| Фінансовий результат від операційної діяльності: | 2190 | 20 067 | 13 110 |
| прибуток | | | |
| збиток | 2195 | (0) | (0) |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | 104 | 316 |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 12 | 129 |
| Інші доходи | 2240 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|------|---------|---------|
| Дохід від благодійної допомоги | 2241 | 0 | 0 |
| Фінансові витрати | 2250 | (271) | (300) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | (0) | (0) |
| Інші витрати | 2270 | (1) | (27) |
| Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті | 2275 | 0 | 0 |
| Фінансовий результат до оподаткування: | | | |
| прибуток | 2290 | 19 911 | 13 228 |
| збиток | 2295 | (0) | (0) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | -3 607 | -2 399 |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | 0 | 0 |
| Чистий фінансовий результат: | | | |
| прибуток | 2350 | 16 304 | 10 829 |
| збиток | 2355 | (0) | (0) |

II. Сукупний дохід

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дооцінка (уцінка) необоротних активів | 2400 | 0 | 0 |
| Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів | 2405 | 0 | 0 |
| Накопичені курсові різниці | 2410 | 0 | 0 |
| Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств | 2415 | 0 | 0 |
| Інший сукупний дохід | 2445 | 0 | 0 |
| Інший сукупний дохід до оподаткування | 2450 | 0 | 0 |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом | 2455 | (0) | (0) |
| Інший сукупний дохід після оподаткування | 2460 | 0 | 0 |
| Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460) | 2465 | 16 304 | 10 829 |

III. Елементи операційних витрат

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|----------------------------------|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Матеріальні затрати | 2500 | 112 968 | 108 421 |
| Витрати на оплату праці | 2505 | 22 409 | 19 633 |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510 | 4 514 | 3 883 |
| Амортизація | 2515 | 6 440 | 5 196 |
| Інші операційні витрати | 2520 | 27 239 | 20 235 |
| Разом | 2550 | 173 570 | 157 368 |

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|--|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Середньорічна кількість простих акцій | 2600 | 910 812 | 910 812 |
| Скоригована середньорічна кількість простих акцій | 2605 | 910 812 | 910 812 |
| Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2610 | 17,900000 | 11,890000 |
| Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2615 | 17,900000 | 11,890000 |
| Дивіденди на одну просту акцію | 2650 | 0,00 | 0,00 |

Примітки: даних немає

Керівник

Семенюк Любов Артемівна

Головний бухгалтер

Гайдар

Оксана

Юрївна