

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

Завідувач кафедри

_____ Олег ШЕРЕМЕТ

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

(підпис)

(ім'я та прізвище)

(підпис)

(ім'я та прізвище)

« ____ » _____ 2023 р.

« ____ » _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності _____ 073 «Менеджмент»

(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу»

на тему: «Удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства»

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи МП-4-11

Максименко Карина Юріївна

_____ (підпис)

Керівник: доцент, к. е. н. Тертична Любов Іванівна

_____ (підпис)

Рецензент: _____

_____ (підпис)

Я, як здобувачка Національного університету харчових технологій, розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувачка _____

(підпис)

Київ – 2023 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступень бакалавр

Спеціальність 073 «Менеджмент»

Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО
«05» грудня 2022 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

_____ Максименко Карини Юріївни

1. Тема роботи «Удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства» _____

керівник роботи Тертична Л. І., к.е.н., доцент _____

затвержені наказом закладу вищої освіти від 05.12.2022 р. № 865-КС. _____

2. Строк подання здобувачем роботи «01» червня 2023 р. _____

3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Фірма «Полтавпиво». _____

4. Зміст пояснювальної записки Розділ 1. Теоретико-методичні засади управління якістю трудового життя персоналу підприємства. Розділ 2. Аналіз стану управління якістю трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво». Розділ 3. Розробка пропозицій щодо удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво». _____

5. Перелік графічного матеріалу Результати дослідження знайшли відображення в 21 рисунку та 24 таблицях ілюстративного матеріалу. _____

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання «05» грудня 2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|--|-------------------------------|----------|
| 1 | Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел | 20.12.2022 р. | виконано |
| 2 | Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проєктної групи | 30.12.2022 р. | виконано |
| 3 | Робота над вступом до кваліфікаційної роботи | 10.01.2023 р. | виконано |
| 4 | Підготовка першого розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 05.03.2023 р. | виконано |
| 5 | Підготовка другого розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 30.04.2023 р. | виконано |
| 6 | Підготовка третього розділу, висновків до нього та подання його керівнику | 14.05.2023 р. | виконано |
| 7 | Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику | 15.05.2023 р. | виконано |
| 8 | Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника | 17.05.2023 р. | виконано |
| 9 | Остаточне оформлення роботи. Формування проєкту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи | 18.05.2023 р. | виконано |
| 10 | Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту | 19.05.2023 р. | виконано |
| 11 | Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат | 01.06.2023 р. | виконано |
| 12 | Захист кваліфікаційної роботи | 19.06.2023 р. | |

Здобувачка

_____ (підпис)

Карина МАКСИМЕНКО

(ініціали та прізвище)

Керівник роботи

_____ (підпис)

Любов ТЕРТИЧНА

(ініціали та прізвище)

АНОТАЦІЯ

Максименко Карина Юріївна. Удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2021 роки.

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено дослідження теоретико-методичних засад управління якістю трудового життя персоналу підприємства, визначені поняття якості трудового життя, чинники його формування і розвитку якості, а також методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників.

У другому розділі кваліфікаційної роботи проаналізована організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво», а також проведений аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу. Досліджено забезпечення якості трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

У третьому розділі кваліфікаційної роботи розроблено пропозиції щодо удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво», обґрунтовано напрямки удосконалення якості трудового життя співробітників. Проведено економічну оцінку ефективності запропонованих заходів щодо удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

Робота містить 93 сторінки основного тексту, 24 таблиці, 21 рисунок, 66 використаних джерел.

Ключові слова: персонал, якість трудового життя, кадрове забезпечення, стимулювання праці, ефективність, використання персоналу.

ABSTRACT

Maksymenko Karyna Yuryivna. Improving the management of the quality of the working life of the company's personnel. – Qualifying work with manuscript rights.

The qualification work for obtaining a bachelor's degree was performed on the basis of materials of the PRJSC "Firma "Poltavpivo" for 2019-2021 years.

In the first section of the qualification work, a study of the theoretical and methodological principles of managing the quality of the working life of the company's personnel was carried out, the concept of the quality of working life, the factors of the formation and development of quality, as well as the methodological principles of evaluating the quality of the working life of employees were defined.

In the second section of the qualification work, the organizational and economic characteristics of the economic activity of the PRJSC "Firma "Poltavpivo" were analyzed, as well as the analysis of personnel support and the efficiency of personnel use was carried out. A study was conducted to ensure the quality of the working life of the staff at PRJSC "Firma "Poltavpivo".

In the third section of the qualification work, proposals were developed to improve the quality of working life at PRJSC "Firma "Poltavpivo", directions for improving the quality of working life of employees were proposed, and technical and economic indicators of the proposed measures were developed. The economic expediency of the implementation of these measures with a positive impact on the indicators of the economic activity of the PRJSC "Firma "Poltavpivo" has been substantiated.

The work contains 93 pages of main text, 24 tables, 21 figures, 66 used sources.

Key words: personnel, quality of working life, staff support, labor stimulation, efficiency, use of personnel.

ЗМІСТ

| | |
|---|----|
| ВСТУП..... | 7 |
| РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА..... | 10 |
| 1.1. Якість трудового життя працівників: сутність, принципи, складові..... | 10 |
| 1.2. Чинники формування і розвитку якості трудового життя персоналу в організації..... | 19 |
| 1.3. Методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників..... | 27 |
| РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО»..... | 35 |
| 2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства..... | 35 |
| 2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»..... | 51 |
| 2.3. Дослідження забезпечення якості трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»..... | 60 |
| РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПРАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО»..... | 71 |
| 3.1. Основні напрямки удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» з урахуванням зарубіжного досвіду | 71 |
| 3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо удосконалення управління якістю трудового життя персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»..... | 74 |
| 3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»..... | 77 |
| ВИСНОВКИ..... | 85 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ..... | 88 |
| ДОДАТКИ..... | 94 |

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах сьогодення посилюється значення якості трудового життя персоналу підприємств, що передбачає всебічний розгляд трудової діяльності з метою забезпечення сприятливих умов праці, професійного зростання, самореалізації особистості, а також включення трудової діяльності як органічного всеохоплюючого елемента соціального життя на рівні підприємства та суспільства в цілому. Якість трудового життя персоналу підприємств значно впливає на продуктивність та ефективність праці працівників, а отже, визначає конкурентоспроможність підприємства та забезпечує його сталий розвиток. Якість трудового життя людини знаходиться в тісному зв'язку з умовами, в яких вона може найбільш повно реалізувати свої інтелектуальні та творчі здібності, проявити духовні й моральні якості. Виникла нагальна потреба в усвідомленні нового економічного змісту управління якістю трудового життя персоналу підприємства, саме це обумовлює актуальність теми дослідження.

Підґрунтя сучасних наукових уявлень щодо якості трудового життя та шляхів її удосконалення в різні часи закладено такими мислителями: Р. Фордом, Е. Мейо, Л. Гюлік, Л. Урвік, К. Арджирис, Р. Хекмана і Г. Олдхема та ін.

Значний внесок у розробку теоретичних й практичних проблем управління якістю трудового життя персоналу підприємства здійснили вчені України: Д. П. Богиня, В. М. Геєць, В. М. Гриньова, О. А. Грішнова, М. І. Долішній, О. І. Драган, Є. П. Качан, А. М. Колот, М. В. Семикіна, Л. В. Шаульська та інші.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних засад управління якістю трудового життя персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» та виявленні шляхів його удосконалення на даному підприємстві.

Об'єктом дослідження є удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти управління якістю трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

Задля досягнення зазначеної мети в роботі поставлено та вирішено такі завдання:

- досліджено теоретико-методологічні та практичні засади управління якістю трудового життя персоналу підприємства;
- узагальнено чинники формування і розвитку якості трудового життя персоналу в організації;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»;
- здійснено оцінку якості трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»;
- виявлено основні напрямки удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» з урахуванням зарубіжного досвіду;
- розраховано економічну ефективність запропонованого заходу та його вплив на економічні показники ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»;
- розроблено рекомендації щодо вдосконалення управління якістю трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

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).

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування запропонованого комплексу заходів щодо удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства.

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

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 104 сторінки комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 93 сторінок. Робота містить 24 таблиці, додатків на 11 сторінках, список використаних джерел із 66 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Якість трудового життя працівників: сутність, принципи, складові

Концепція трудової діяльності передбачає всебічний розгляд трудової діяльності з метою забезпечення сприятливих умов праці, професійного росту, самореалізації особистості, а також передбачає включення трудової діяльності як органічного всеохоплюючого елемента соціального життя на рівні підприємства та суспільства в цілому.

Вона включає в себе наступні основні положення та вимоги, які повинні дотримуватися як роботодавцями, так і працівниками [9]:

- справедлива та адекватна компенсація за працю;
- забезпечення умов безпеки та охорони праці, здоров'я працівників;
- можливість розвитку здібностей працівника в процесі трудової діяльності та самореалізації особистості в процесі праці;
- можливість професійного зростання і просування по службі;
- соціальна інтеграція в рамках трудового колективу, тобто розвиток колективістських почав праці та відпочинку;
- праця розглядається як невід'ємна частина життя людини та сімейних відносин, як організаційне початок в трудовому колективі;
- формування прихильного ставлення працівника до суспільства, облік ним суспільних інтересів.

Якість трудового життя персоналу підприємств значно впливає на продуктивність і ефективність праці працівників, а отже, визначає конкурентоспроможність економіки та соціальну стабільність суспільства. Якість трудового життя людини знаходиться в тісному зв'язку з умовами, в яких він може

найбільш повно реалізувати свої інтелектуальні та творчі здібності, проявити духовні і моральні якості [37].

Якість трудового життя є багатограним поняттям, яке визначається сукупністю різних факторів. В економічній літературі вітчизняних і закордонних авторів немає єдності у визначенні поняття «якість трудового життя». Ключові визначення поняття якості трудового життя представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Визначення поняття «якість трудового життя»

| Автор | Стисла характеристика |
|--|---|
| 1 | 2 |
| Міжнародна конференція, присвячена проблемам трудових відносин | Вперше введено поняття «якості трудового життя» в 1972 році, що визначалось як діяльність організації, яка спрямована на задоволення потреб її персоналу шляхом утворення механізмів, за допомогою яких вони отримують повний доступ до процесу прийняття рішень, які визначають їх життя на роботі. |
| Зігмунд Фрейд, П'єр Жанет | Зосереджували увагу на несвідомих імпульсах, що були причиною позитивних чи негативних установок на робочому місці. Фрейдом були також розглянуті такі фактори, як честь мундира чи мораль. Жанет був переконаний, що відсутність розумової стимуляції на заводах викликало негативні установки щодо керівництва. |
| Економічний енциклопедичний словник | Комплекс критеріїв, що характеризують ступінь задоволення особистих потреб чи інтересів окремого працівника та трудового колективу у процесі функціонування та розвитку підприємств, фірм і компаній. Такими критеріями є зміст, характер і якість праці, участь працівників в управлінні виробництвом і власністю, рівень гуманізації праці та інше. |
| І. В. Багрова | Ступінь задоволення особистих потреб працівників, які вони можуть задовольнити, працюючи в якійсь організації. |
| А. Н. Дейнега | Акцентує увагу саме на інтересах організації у визначенні якості трудового життя. Проте це двосторонній процес, у якому мають враховуватися і погляди працівників також. |
| Дж. Хекман | Зосереджено увагу на задоволенні своїх потреб працівником під час трудової діяльності. Не звертається увага на те, що для організації підтримання якості трудового життя на високому рівні також має бути вигідним. |
| М. О. Горелов | Акцентує на узгодженості трудової діяльності працівника з визначеними та встановленими в трудовому законодавстві нормами, що спрямовані на: надання працівникам можливостей повною мірою розвивати свої творчі здібності та раціонально їх використовувати в процесі змістовної праці, брати участь в управлінні виробництвом і прийнятті рішень; створення безпечних для життя і сприятливих для здоров'я умов праці, забезпечення відпочинку та вільного часу |

| 1 | 2 |
|---------------------------------|---|
| Д. Сінк | Під поняттям якості трудового життя брав за мету те, яким чином особи, причетні до системи, а також як реагують на соціально-технічні аспекти даної системи. |
| С. Робінсон | Якість трудового життя – це діяльність організації, спрямована на задоволення потреб її робітників шляхом створення механізмів, за допомогою яких працівник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, які визначають його життя на роботі. |
| А. М. Колот, Л. В. Шаульська | Якість трудового життя реалізується через систему соціально-трудова відносин. Автори досить повно розкрили зміст якості трудового життя, оскільки соціально-трудова відносини забезпечують узгодження інтересів працівників і роботодавця. |

Джерело: сформовано автором на основі [4, 15, 17, 22, 25, 33, 43]

Проаналізувавши таблицю щодо дослідження питань якості трудового життя доходимо висновку, що якість трудового життя – це систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови та організацію праці в найширшому значенні цього слова, що формують реалізацію інтересів працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.) з метою задоволення потреб людини як особистості і як працівника, і на цій основі розвитку суспільства загалом.

Дані трактування показують тісний зв'язок якості трудового життя зі сферою трудової мотивації. Прийнято вважати, що коріння концепції якості трудового життя пов'язано з розвитком протестантської трудової етики. Згідно теорії протестантизму, праця є богоугодною справою, сприймається як головна життєва цінність і є важливою складовою духовного світу людини. Дана теорія була широко поширена в Англії, Голландії, Німеччині, Швейцарії, де були закладені основні тенденції трудового життя працьовитість і сумлінність [3].

Зародження капіталістичного виробництва і супутня йому механізація праці призводять до того, що в роботах вчених-філософів виникає раціоналістичний підхід, що розглядає світ як механізм, деталі якого взаємопов'язані і злагоджено працюють. Відповідно людина та її трудова діяльність розглядаються як частина такого механізму. Раціоналістичний підхід до світосприйняття, а отже, і до праці, виражений в роботах таких дослідників, як Ф. Бекон, Т. Гоббс, Р. Декарт тощо.

Ф. Бекон (XVII ст.) виступав за застосування раціонального методу для пізнання світу, заснованого на аналізі, порівнянні, спостереженні, експерименті. Т. Гоббс в «Левіафане» розробив механістичну теорію держави. Згідно з нею, держава створюється для збереження миру в суспільстві, а окрема людська особистість не відіграє значущої ролі в суспільному устрої і розвитку [55].

У той же час кожна людина займає певне місце в суспільстві і виконує свою функцію, що сприяє суспільному розвитку. Р. Декарт вважав, що людину можна розглядати чисто фізіологічно як «автомат», специфіку якого визначає мислення. Дані філософські погляди формували певний менталітет європейського суспільства XVII-XVIII ст. і стали фундаментом для виникнення технократичного підходу до працівників підприємств [47].

Спираючись на ці погляди, основоположник наукової організації праці Ф. Тейлор у 90-х роках XIX ст. запровадив на американських підприємствах компанії «Мидвейл Стілл» жорстку систему регламентації праці, що визначає спосіб виконання, послідовність, темп трудових дій, порядок чергування праці і відпочинку, встановлює тісний зв'язок між оплатою праці та виконанням виробничих завдань [23].

Працівник у даному випадку розглядався як істота раціональна, орієнтоване на отримання винагороди, що прагне уникнути звільнень, штрафів, пониження в посаді та інших негативних моментів у трудовій діяльності. Такі аспекти, як взаємини в трудовому колективі, соціальні цінності, потреби в самовираженні до уваги не приймалися. Це призвело до різкого зростання інтенсивності і продуктивності праці, але в той же час різко зріс рівень професійної захворюваності та травматизму, не залишалось місця для ініціативи, прояву творчих здібностей. Все це викликало зростання незадоволеності працею і сприяло розвитку процесу відчуження праці.

Після винаходу Р. Фордом (1863-1947) конвеєра, у зв'язку з появою поточкових виробництв, регламентація трудової діяльності ще більше посилилася. Персонал повинен був адаптуватися до техніки, домагаючись максимальної відповідності технічній системі [35].

Таким чином, ідеальним працівником вважалася людина, яка успішно виконує поставлені завдання певним чином. Незважаючи на те, що даний підхід до організації виробництва викликав значне зростання продуктивності та ефективності праці, значно загострилися соціальні суперечності у сфері праці. Проте ускладнення й удосконалення техніки вимагало зростання кваліфікації робітників.

Низькокваліфікована робоча сила на успішно функціонуючих підприємствах замінювалася висококваліфікованою. Жорстка система регламентації праці перешкоджала реалізації здібностей нового покоління працівників висококваліфікованої робочої сили, здатної до розвитку і самонавчання, прийняття самостійних рішень, прагне до змістовної праці. За цих умов зародилася і отримала розвиток теорія «людських відносин», що поклала початок гуманістичного підходу до вирішення проблем у трудовій сфері. Основоположником цієї теорії був австралійсько-американський соціолог Е. Мейо. Основний висновок його досліджень зводиться до того, що вирішальний вплив на зростання продуктивності праці робітників надають соціально-психологічні фактори [15].

На думку Е. Мейо, соціальні і психологічні аспекти трудового життя працівника в певних рамках мають більше значення, ніж структура виробничого процесу, гігієнічні та ергономічні умови праці. Прихильники концепції «людських відносин» вважали, що необхідно побудова нових організаційних відносин, що враховують соціальні та психологічні аспекти трудової діяльності людей, а організація повинна бути орієнтована більшою мірою на людей, ніж на виробництво, причому проблеми окремого індивіда в організації повинні вирішувати менеджери [15].

Теорія «людських відносин» вперше торкнулася окремі аспекти проблеми підвищення якості трудового життя працівників підприємств з наукової точки зору. Але, як вважають багато вітчизняних та зарубіжних економістів, вона носила «половинчастий» характер, так як прагнула об'єднати принципово різні підходи: тейлористський, механістичний і особистісний, творчий. На підприємствах, незважаючи на те що стало приділятися увага соціально - психологічним факторам,

що впливають на трудову діяльність працівників, як і раніше застосовувалися авторитарні методи управління, і головна роль відводилася матеріального стимулювання.

У 1960-х рр. ХХ ст. виникають різні мотиваційні теорії, покликані підвищити продуктивність праці та ефективність трудової діяльності працівників підприємств. Виділяють наступні групи мотиваційних теорій [22]:

- змістовні, аналізують структуру потреб і мотивів особистості та їх прояви;
- процесуальні, що вивчають вплив на мотивацію зовнішніх факторів;
- теорія підкріплення, що досліджує проблеми зміни або модифікації людей у процесі праці, адекватність використання негайної винагороди або покарання.

Отже, в різних мотиваційних теоріях були сформульовані окремі елементи поняття якості трудового життя. Теорії мотивації, незважаючи на їх різноманітність, показують, що поведінка людини не є суто раціональним, діапазон інтересів і потреб особистості дуже широкий, задоволеність від трудової діяльності формується під впливом багатьох факторів.

Окремі аспекти якості трудового життя також одержали розвиток у деяких теоріях організації та управління. Класичні організаційні теорії Л. Гюліка Л. Урвіка ґрунтувалися на тому, що будь-яка організація повинна носити поза-особистісний, неупереджений характер [43].

Л. Урвік стверджував, що не можна виходити з наявності конкретних осіб, які будуть працювати в організації, тому спочатку необхідно проектувати структуру і лише потім шукати підходящих для організації людей. У концепції Гюліка Урвіка окремий індивід розглядається в організації як істота ізольоване, пов'язане з іншими особами лише формальними економічними зв'язками. Дана концепція передбачає, що для успішного функціонування організації винагорода працівника повинно відразу йти за виконанням роботи [57].

Простежується певна паралель даної теорії з концепцією Ф. Тейлора. Людина розглядається в обох випадках з точки зору технократичного підходу, як «гвинтик», необхідний для здійснення виробничого процесу або успішного функціонування

організації. Тим не менш класичні організаційні теорії зробили істотний вплив на розвиток інших теорій, представники яких були послідовниками гуманістичного спрямування.

Пізніше з'явилася теорія організації К. Арджириса, який вивчав вплив організаційної структури на поведінку працівників. Він вважав, що людина розвивається як організм, а «традиційна», формальна організація накладає обмеження на його розвиток. Людина коли розвивається повинен проявляти себе в організації такі якості, як активність, незалежність, здатність виконувати не тільки конкретні, але й абстрактні операції, проявляти свої таланти [64].

До 60-х років ХХ ст. у сфері праці сформувалася низка теорій та концепцій, покликаних покращити становище в сфері праці, запобігти кризі трудової сфери: теорія людського капіталу, теорія гуманізації праці, теорія збагачення праці, концепція виробничої демократії.

Як показує аналіз, різні напрямки підвищення якості трудового життя стали розглядатися в рамках сформованих у 1960-х рр. у трудовій сфері теорій і концепцій, покликаних підвищити продуктивність і ефективність праці. Але сучасні теорії та концепції зачіпали лише окремі сторони якості трудового життя або взагалі були слабко ув'язані з останнім (теорія людського капіталу) [42].

Лише в 70-х роках ХХ ст. виникає розуміння якості трудового життя, що ставить в основу кута людину як самостійну творчу особистість, яка може оптимально реалізовувати свої здібності при створенні сприятливих умов.

Головні принципи, які закладаються в основу якості трудового життя є [12]:

- 1) праця повинна бути творчої та свідомою;
- 2) праця повинна передбачати безперервне підвищення кваліфікації та рівня освіти робітника;
- 3) працівник повинен приймати участь в прийнятті виробничих рішень;
- 4) праця повинна передбачати взаємодопомогу між членами колективу;
- 5) повинен бути гармонійний зв'язок між трудовою діяльністю та соціальним середовищем;

б) робітник повинен бути впевненим у майбутньому, не відчуваючи заходи звільнення, бачити перспективу кар'єрного зростання;

7) умови праці повинні бути безпечними для здоров'я.

Потреби, які прагне задовольнити працівник через участь у трудовій діяльності, знаходяться в прямій залежності від складових, що формують якість трудового життя цих працівників.

Саме тому забезпечення якості трудового життя працівника є одночасно комплексним мотиватором і стимулом його трудової діяльності. Складові якості трудового життя представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Складові якості трудового життя

| № | Складова | Потреба | Опис |
|---|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Автоматизація і механізація праці | Заробітна плата, що відповідає трудовому внеску, накопичення і розвиток виробничого досвіду і зростання кваліфікації | Високотехнологічне обладнання дозволяє підвищити продуктивність праці, а тим самим – і величину заробітної плати. Чим обладнання сучасніше, тим більші вимоги воно пред'являє до кваліфікації і досвіду працівника, якості його робочої сили, даючи, тим самим, можливість реалізувати творчий потенціал. |
| 2 | Безпека та здорові умови праці | Безпека | Тільки безпечні і здорові умови праці дають працівникові можливість повністю реалізувати свій трудовий потенціал на своє благо і підприємства. Тому поліпшення умов праці, наближення їх до нормальних і комфортних – це і є мотиватором. |
| 3 | Організація праці | Самореалізація та незалежність працівника у трудовій діяльності | Кожному працівникові незалежно від займаної посади важливо знати, якою мірою в процес праці можна вносити зміни, виходити за рамки, закладених в процес праці, дій для збільшення та покращення одержуваного результату. Зміни в процесі трудової діяльності формують, а потім і розкривають вмотивованість працівника. |
| 4 | Можливість використовувати і розвивати свої трудові здібності | Зростання кваліфікації, накопичення виробничого досвіду | Відсутність необхідних знань і умінь викликає незадоволеність працею. Особливо болісно, коли працівник бажає працювати добре, а недолік знань і умінь не дозволяє йому це зробити. Коли у працівника виконання трудового завдання починає виходити завдяки знанням і навичкам, то це внутрішньо мотивує його до даного виду трудової діяльності. |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|--|---|
| 5 | Справедлива і належна винагорода за працю | Висока оплата праці, трудові досягнення | Справедлива оплата за працю – це найсильніший мотив трудової діяльності, а дієва система матеріального заохочення – її стимул. Заробітна плата виконує кілька функцій, в тому числі мотивуючу і стимулюючу, будучи одночасно внутрішнім і зовнішнім мотиватором. Сам факт вступу працівника в трудові відносини припускає, що він за обумовлену заздалегідь винагороду повинен виконати певне коло трудових обов'язків. |
| 6 | Професійне зростання і впевненість в майбутньому | Стабільність, безпека, самореалізація | У багатьох працівників чітко визначеного робочого дня фактично немає, понаднормові і робота у вихідні дні не є винятком. Цікаво, що причинами понаднормової роботи є, з одного боку, бажання працівника більше заробити, з іншого боку – страх втратити роботу в разі відмови від роботи в надурочний час. |
| 7 | Сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі | Самоствердження, повага з боку оточуючих, незалежність, передачі своїх знань і досвіду | Роз'єднаний і конфліктний колектив завжди породжує несправедливість і напруженість у відносинах. Найчастіше причинами соціально-трудових конфліктів є проблеми розподілу і перерозподілу благ, проблеми функціональної взаємодії і ділові розбіжності, ненормальні умови праці, соціальні та демографічні відмінності, тобто причини конфліктів обумовлені низькою якістю елементів трудового життя. |
| 8 | Цікава робота | Самовираження | Якщо робота цікава працівникові, то це вже найсильніший внутрішній мотив його трудової діяльності, а якщо ще цей внутрішній мотив підкріплений відповідною науково-технічною базою, що дає простір для творчості, то це величезний стимул до нових трудових досягнень. |

Джерело: сформовано автором на основі [56].

Проаналізувавши таблицю 1.2 та провівши паралель між складовими формування якості трудового життя та потребами (мотивами) трудової діяльності працівника, можна констатувати, що якість трудового життя є універсальним комплексним інструментом мотивації трудової діяльності.

Таким чином, якість трудового життя – це систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови та організацію праці, що формують

реалізацію інтересів працівника та використання його здібностей з метою задоволення потреб людини як особистості і як працівника, і на цій основі розвитку суспільства загалом. Потреби, які прагне задовольнити працівник через участь у трудовій діяльності, знаходяться в прямій залежності від складових, що формують якість трудового життя цих працівників. Саме тому забезпечення якості трудового життя працівника є одночасно комплексним мотиватором і стимулом його трудової діяльності.

1.2. Чинники формування і розвитку якості трудового життя персоналу в організації

Потреби та можливості задоволення персоналу характеризують участь людини в економічній діяльності. Вони зумовлені характеристиками людського потенціалу: здоров'ям, моральністю, творчими здібностями, освітою та професіоналізмом.

Якість трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей.

Питання підвищення якості трудового життя активно обговорюється вітчизняними та зарубіжними вченими. Проте єдиних чинників формування системи якості трудового життя нині немає. Тому виникає потреба в дослідженнях, які детально досліджували б весь спектр елементів, що становлять систему якості трудового життя [21].

Для сучасного працівника істотне значення має не лише високий рівень якості трудового життя, а й якість шляхів, способів та методів його забезпечення. Діяльність – це динамічна система взаємодій суб'єкта з світом, у процесі яких відбувається виникнення та реалізація відносин суб'єкта в предметній дійсності [32].

Сутність полягає у визначенні сукупності показників, що характеризують хороші організаційні, соціальні та психологічні умови праці, та оцінки їх впливу на кінцеві результати виробництва.

Як такі показники найчастіше виділяються [23]: позитивний вплив на особисте життя; нормальні відносини профспілок та адміністрації; лояльність персоналу до організації; відсутність апатії до праці, в особистому житті; розвиток та ефективне використання кадрів; участь працівників у справах підприємства; прогрес у досягненні кар'єрних сходів; добрі стосунки з начальником; позитивні соціально-психологічні відносини групи; повага до особи людини; довіра до керівників; добрі умови праці; економічний добробут працівників; позитивний настрій думок, заохочення творчості; відсутність надмірних стресів на роботі.

Відповідно до теорії Р. Хекмана і Г. Олдхема, існують три психологічні стани, що визначають задоволеність людини своєю працею і мотивацію [24]:

- сприймається важливість роботи, тобто, ступінь, з яким людина сприймає свою працю як щось важливе, цінне і варте;
- відчувається відвертість, тобто, той ступінь, в якому людина відчувається відповідальною за результати своєї праці;
- знання результатів, тобто, ступінь розуміння людиною ефективності чи результативності своєї праці.

Відповідно до якості трудового життя розвиток дружніх відносин з колегами і можливість для працівників брати участь у прийнятті рішень, що зачіпають його роботу, пов'язуються з тим, чи відчувають працівники самоповагу до себе, чи мають почуття власної гідності, чи відчувають неповторність своєї особистості, чи відчувають відданість до колег і почуття приналежності до фірми. Морально-психологічний клімат для підприємства має забезпечити добрі взаємини у колективі, вільному від забобонів.

Важливим елементом якості трудового життя є наявність та можливість використання соціально-побутової інфраструктури організації. Вихідною передумовою тут є той факт, що існує чіткий та безпосередній зв'язок між якістю трудового життя та якістю життя в цілому.

Зміна умов відтворення робочої сили у промислово розвинених країнах зумовило значну зміну структури споживання. Зокрема, такі статті споживчих витрат, як витрати на відпочинок, розваги, культурні потреби, перейшли в розряд першочергових, фізіологічно необхідних [26].

Узагальнена класифікація чинників якості трудового життя представлена на рисунку 1.1.



Рис. 1.1. Класифікація чинників якості трудового життя [47]

Розглядаючи всю систему чинників, слід пам'ятати, що реальну оцінку якості трудового життя можна отримати тільки при аналізі та оцінці об'єктивної та суб'єктивної складової кожного з чинників, що вивчаються.

Поділяють чинники формування якості трудового життя на дві великі групи: техніко-організаційні та соціально-економічні чинники, проте важко вирішити яка з цих двох груп може розглядатися як основна. Якщо враховувати визначальну роль розвитку суспільства науково-технічного прогресу, то пріоритет можна віддати першій групі чинників. Група соціально-економічних чинників є менш значимою.

Традиційно також прийнято поділяти всі чинники за такими ознаками: зовнішні та внутрішні; основні і додаткові (другорядні); об'єктивні і суб'єктивні.

Нові прогресивні чинники організації праці дозволяють вирішувати проблеми адаптації процесу праці до зростаючих потреб людини, а також є неодмінною умовою забезпечення більш високої якості трудового життя на робочих місцях.

У той же час на якість трудового життя негативно впливають різні порушення нормального ходу виробничого процесу. Збої в ньому ведуть до порушення його ритмічності, втрат робочого часу, відхилень від вимог технології. Понаднормові роботи в поєднанні з частими простоями, використання працівників не за спеціальністю, є однією з головних причин незадоволеності працею і, отже, призводять до зниження якості трудового життя.

Чинники соціально-економічної групи представляються не менш значущими, завдяки зростанню їх ролі у сучасних умовах. Поділ цієї комплексної групи чинників на економіко-правові та соціально індивідуальні вважається умовним, але необхідним. Такий розподіл дозволяє розмежувати і більш детально дослідити вплив окремих чинників та їх комплексу в межах групи на якість трудового життя [10].

Економіко-правові чинники включають в себе комплекс законодавчих актів та нормативних матеріалів, які в сучасних умовах динамічного розвитку економіки постійно змінюються і доповнюються. На держава в ринковій економіці покладається важливе завдання по захисту прав громадян, оскільки сучасне

суспільство немислимо без налагодженої правової системи та влади закону. Закони забезпечують права власності, що обмежують владу монополій, захищають права споживачів, інтелектуальну власність тощо.

У сфері праці провідна роль відводиться трудовим кодексом, який постійно трансформується з метою більш ефективного регулювання соціально-трудоких відносин. Комплекс робіт по законотворчості покликаний створювати більш стабільну обстановку в країні, сприяти більш швидкому економічному зростанню.

В групу соціально-індивідуальних чинників об'єднані чинники, покликані забезпечити працівникові необхідні соціальні гарантії, як у період її трудової діяльності, так і за її межами, збереження здоров'я впродовж усього життя, можливість постійно підвищувати освітній і професійно-кваліфікаційний рівень.

Таке поєднання чинників соціальної спрямованості, доповнене особистісними характеристиками, необхідними при виконанні конкретних видів робіт повинно позитивно позначатися на трудової активності працівника.

Можливість професійного росту, впевненість у майбутньому, хороші взаємини в трудовому колективі, усвідомлення соціальної корисності роботи, інтерес до виконуваної роботі в сукупності покликані забезпечити працівникові таку задоволеність працею, при якій робота в даному колективі може стати для нього життєвою необхідністю [5].

Розглядаючи всю систему чинників, слід пам'ятати, що реальну оцінку якості трудового життя можна отримати тільки при аналізі та оцінці як об'єктивної, так і суб'єктивної складової кожного з розглянутих чинників, а значить необхідно знати, як працюють самі оцінюють вплив чинників якості трудового життя. Саме суб'єктивна оцінка, заснована на результатах дослідження думки працюючих, дозволяє оцінювати задоволеність працею окремого працівника, групи працівників, усього трудового колективу.

Таким чином, комплексне та системне дослідження чинників формування якості трудового життя дозволяє своєчасно приймати організаційно-управлінські рішення, спрямовані на підвищення якості трудового життя, краще використання трудового потенціалу, вдосконалення соціально-трудоких відносин, а в результаті

на підвищення соціально-економічної ефективності роботи окремих ланок і всієї економіки в цілому.

Доцільно також розглянути формування чинників якості трудового життя, поділених на окремі групи, а саме: до першої групи чинників належать такі аспекти якості трудового життя, як демократія (К. Купер), безпека праці (С. Калра, С. Гхоск, П. Мірвіс), зміст праці (С. Калра, С. Гхоск, Р. Кахн), кількість вільного часу після робочого дня [33].

Друга група чинників включає такі показники, як розмір оплати праці, грошових виплат та заохочень (Р. Кахн, Д. Макаров, Р. Уалтон), взаємини з колегами (Р. Ліппітт, Дж. Румлей, Р. Кахн), рівень соціальної інтеграції (Р. Уалтон). При цьому західні дослідники звертають увагу на внутрішні чинники, що роблять в основному прямий вплив на якість трудового життя, не надаючи особливого значення впливу зовнішніх чинників.

М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі пропонують в якості основних чинників, що визначають розвиток якості трудового життя, розглядати організаційні параметри, до яких можна віднести децентралізацію влади, участь у питаннях керівництва, навчання, підготовку керівних кадрів, програми управління просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведження в колективі [33].

Зміна даних чинників створює у працівників додаткові можливості для задоволення своїх особистих потреб при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації. Українські дослідники в своїх роботах також приділяють увагу вивченню і класифікації чинників формування та розвитку якості трудового життя.

Так, Амелічева Л. П. виділяє дві групи чинників: техніко-організаційні та соціально-економічні. Рівень розвитку техніки є основоположним умовою, що впливає на зміну функцій працівників, структуру зайнятості і, як наслідок, на якість трудового життя [33].

Жадан О. В. в якості основних чинників, що впливають на якість трудового життя, виділяє належну і справедливую винагороду за працю; безпечні і здорові

умови праці; створення умов для самовираження і самореалізації; забезпечення трудової демократії і правової захищеності; створення умов для професійного зростання; морально-психологічний клімат у колективі; надання соціальної корисності роботі.

Жернаков В. В. у своїх роботах об'єктивні чинники поділяє на шість підгруп: технічну, організаційну, інформаційну, економічну, соціальну і виховно-правову. Особливе значення автор надає технічним чинникам, до яких відносяться матеріально-технічна база виробництва і рівень застосування досягнень в науці.

У підгрупі організаційних чинників Жернаков В. В. включає форми організації праці і виробництва, організацію і обслуговування робочих місць, контроль якості праці, режим роботи, організація технічного обслуговування, регламентацію прав, обов'язків і відповідальності працівників [42].

Економічні чинники розглядаються з точки зору форми і системи оплати праці, рівня заробітної плати, системи оцінки якості індивідуальної праці, тобто системи заохочення за якісну працю і відповідальність за шлюб. Соціальні чинники включають в себе психофізіологічні чинники, житлово-побутове та медичне обслуговування, підготовку та перепідготовку кадрів, їх підбір і розстановку.

До суб'єктивних чинників Жернаков В. В. відносить професійну компетентність працівника, його відношення до праці і ступінь усвідомлення своєї відповідальності, мотиви, які спонукають до праці, рівень самодисципліни і самоконтролю, здатність працівника організувати свою працю, працездатність і стан здоров'я.

Коляда Т. А. класифікує чинники формування якості трудового життя на техніко-організаційні, які характеризуються як зовнішні і внутрішні, і соціально-економічні, до яких належать об'єктивні та суб'єктивні чинники. Перша група чинників, у свою чергу, підрозділяється на техніко-технологічні чинники, що включають науково-технічний прогрес, матеріально-технічну базу виробництва та організаційно-управлінські чинники, куди входять організація виробництва, умови праці, охорона праці тощо [62].

Група соціально-економічних чинників складається з економіко-правових чинників (законодавчі та нормативні акти, оплата і стимулювання праці тощо) та соціально-індивідуальних чинників (соціальні гарантії, трудова активність, задоволеність працею тощо).

Вітчизняні науковці Калініна С. П., Коровчук Ю. І. та Кушнарєнко О. П. пропонують об'єднувати чинники, що впливають на якість трудового життя, в наступні групи [33]:

- техніко-технологічні;
- організаційні;
- соціально-економічні;
- медико-біологічні;
- адміністративно-правові та демографічні;
- екологічні, особистісні.

Ланченко Є. О. доповнює цю класифікацію такими групами чинників, як інноваційно-інвестиційні, структурні, інституціональні, територіальні. При цьому виділення найбільш важливих факторів відбувається на підставі конкретних умов, цілей і кінцевих результатів.

Соціально-економічні чинники якості трудового життя пов'язані з впливом суспільно-економічних відносин на розвиток трудового життя використанням для регулювання трудової діяльності нормативних правил і положень.

Техніко-організаційні чинники безпосередньо формують і визначають якість трудового життя через технічний рівень засобів і предметів праці, технологію виробництва, через організацію трудової активності та реалізацію трудового потенціалу працівників організації. Психофізіологічні чинники включають в себе індивідуальні фізичні і психічні особливості, рівень потреб у матеріальному забезпеченні, духовні цінності, потреби в самовизначенні, самовираженні і професійному зростанні [6].

Також Ланченко Є. О. відзначає, що в даний час немає конкретних даних про ступінь впливу того чи іншого чинника на якість трудового життя, що створює на практиці певні труднощі при виробленні напрямів розвитку організації. У зв'язку з

цим була запропонована нова класифікація чинників формування та розвитку якості трудового життя, згрупованих за ознакою рівня виникнення [9].

У цьому випадку виділяються такі рівні формування і розвитку якості трудового життя (та відповідні їм чинники), як [5]:

1. Мегарівень – з позиції світової спільноти.
2. Макрорівень – з позиції держави.
3. Мезорівень – з позиції суб'єкта країни.
4. Мікрорівень – з позиції організації (роботодавця і трудового колективу).
5. Мінірівень – з позиції мінігруп в трудовому колективі.
6. Нанорівень – з позиції найманого працівника.

На рівні окремого підприємства доцільно розмежовувати всі чинники формування і розвитку якості трудового життя за ознакою спрямованості впливу на формуючі (надають певну форму трудового життя, відповідну «базового» рівня її якості), розвиваючі (надають нові прогресивні якісні характеристики вже існуючих елементів трудового життя) та стримуючі (надають регресивні якісні характеристики вже існуючих елементів трудового життя).

Таким чином, комплексне та системне дослідження чинників формування якості трудового життя дозволяє своєчасно приймати організаційно-управлінські рішення, спрямовані на підвищення якості трудового життя, краще використання трудового потенціалу, вдосконалення соціально-трудова відносин, а в результаті на підвищення соціально-економічної ефективності роботи окремих ланок і всієї економіки в цілому.

1.3. Методичні засади оцінювання якості трудового життя працівників

Якість трудового життя вимірюється певним набором економічних та соціальних показників, що відображають ставлення індивідів до умов життя та до їхнього добробуту. До таких показників можна віднести зростання добробуту,

стиль життя, індивідуальне сприйняття щастя. Узагальнюючими показниками добробуту може бути показники валового внутрішнього продукту (ВВП) душу населення, очікувана тривалість життя та інших.

Кожен із цих показників може бути виражений кількісно на основі статистичної інформації або як результат соціологічних опитувань. Аналіз показників дозволяє виявити та оцінити їх орієнтовний внесок у формування та підвищення якості трудового життя і, водночас показати, якою мірою якість трудового життя впливає на розвиток соціально-економічних процесів на мікро- та макроекономічному рівні [24].

Удосконалення управління підприємства потребує узагальнення методичних засад оцінювання якості трудового життя працівників.

Системний і комплексний підхід у дослідженні оцінки якості трудового життя сприяє більш точному і своєчасному формуванню організаційно-адміністративних рішень, що призводять до виявлення та розвитку трудового потенціалу працівників, що в результаті призводить до найбільш ефективного функціонування окремо взятої організації і економіки в цілому.

В даний час у наукових колах існує безліч поглядів на систематизацію оцінки якості трудового життя, що мають прямий та непрямий вплив на формування і розвиток якості трудового життя в цілому. Деякі зарубіжні автори пропонують виділяти дві групи таких оцінювань: умови роботи та рівень соціального забезпечення і добробуту працівника.

Проблема оцінки рівня якості трудового життя є важливою та потребує глибокого вивчення та аналізу. Без її проведення стає неможливим використання методів покращення якості трудового життя [61].

Ключовим при оцінці якості трудового життя є розподіл показників за декількома групами [58]:

- загальноекономічні;

- показники кількості зайнятих, ступеню використання робочого часу, руху та підготовки кадрів;
- умов праці, пільг та компенсацій за працю в несприятливих умовах;
- фонду споживання та фонду оплати праці; соціальної підтримки персоналу організації.

Варто зауважити, що не всі показники мають методику їх оцінювання: масштаби підготовки та перепідготовки кадрів, міри по державній підтримці, а також джерела фінансування, як федеральні, так і місцеві, фінансові витрати на заходи з охорони праці, фіксація факту складання колективних договорів, аналіз його змісту та ступеня виконання за певний період, розподіл коштів за напрямком матеріальної допомоги (компенсація у зв'язку з удержанням вартості обідів, матеріальна допомога та пільги з оплати комунальних послуг, оплата путівок на лікування, проїзд до місця відпочинку, утримання дітей в дитячих дошкільних закладах, надбавки до пенсій) тощо.

Саме тому доцільним є оцінка системи показників з позицій працівника, підприємства і суспільства, яка представлена в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Оцінка рівня якості трудового життя

| Рівень оцінок з позиції | | |
|--|---|--|
| працівника | підприємця | суспільства |
| 1. Задоволеність працею 2. Відсутність стресових ситуацій на підприємстві 3. Можливості особливого просування 4. Умови праці 5. Можливість професійного зростання 6. Соціально-психологічний клімат 7. Змістовність праці 8. Можливість самовираження | 1. Ефективність праці 2. Професійна адаптація 3. Плинність кадрів 4. Відчуження праці 5. Трудова дисципліна 6. Ототожнення цілей працівника з цілями підприємства 7. Кількість випадків виробничого саботажу, страйків 8. Кількість конфліктів | 1. Рівень життя 2. Підвищення якості робочої сили 3. Соціальний захист працівників 4. Споживче поведіння 5. Соціальна адаптація 6. Відчуження від суспільства 7. Показники задоволеністю життям 8. Страйковий рух |

Джерело: сформовано автором на основі [12; 13].

Таким чином, поліпшення якості трудового життя передбачає поліпшення соціально-економічного змісту праці, розвитку тих характеристик трудового потенціалу, які дозволяють підприємцям більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини.

Відповідна оцінка якості трудового життя повинна створити умови для того, щоб дати вихід творчим здібностям самого працівника, коли головним мотивом стає не зарплата, не посада, не умови праці, а – задоволення від трудових досягнень в результаті самореалізації і самовираження.

Відповідно, чим повніше працівник може задовольнити свої потреби, тим вищими становляться показники якості трудового життя, а з точки зору роботодавця зростає ефективність праці, зменшується плинність кадрів, покращується трудова дисципліна.

Саме тому доцільно розглянути показники оцінки якості трудового життя працівників, які представлені на рис. 1.2.

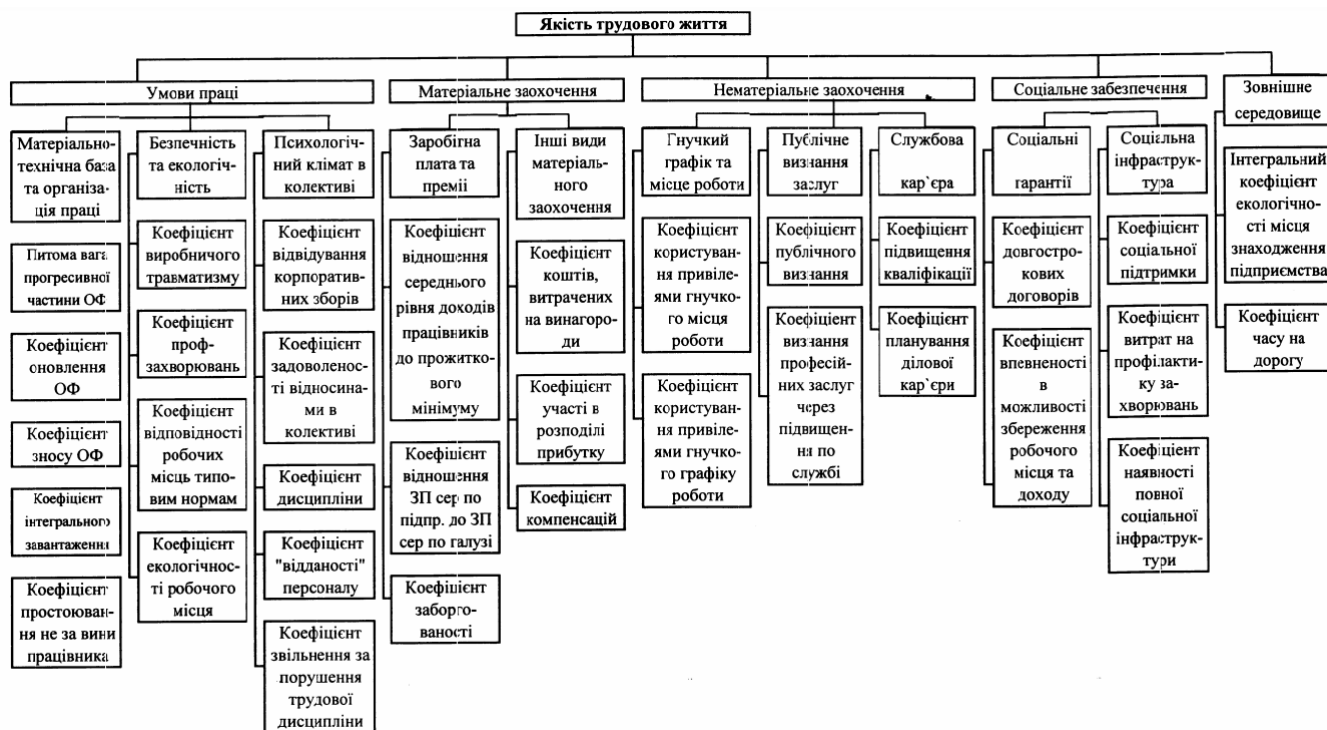


Рис. 1.2. Показники оцінки якості трудового життя працівників [34]

Таким чином, оцінка якості трудового життя працівника є важливим інструментом мотивації, бо чим вона вища, тим у більшому обсязі працівник зможе задовольнити свої фізіологічні потреби: потреби безпеки, потреби приналежності й співучасті, визнання та самоствердження, потреби самореалізації.

Наразі важливою проблемою сьогодення є оцінка якості трудового життя підприємства, яка може бути проведена двома основними способами [6]:

1. Шляхом соціологічного опитування працівників організації за допомогою анкет.

2. Шляхом соціологічного опитування працівників конкретної організації за ступенем задоволення локальними якостями трудового життя.

З метою з'ясування ступеню задоволення локальними якостями трудового життя доцільно проводити соціологічне опитування за допомогою спеціальної анкети. Анкета складається з:

- 7 розділів, які охоплюють різні сторони якості трудового життя, а саме: трудовий колектив, оплата праці, робоче місце, керівництво організацією, службова кар'єра, соціальні гарантії, соціальні блага;
- 70 показників, які оцінюються за 10-бальною шкалою, при цьому 10 балів характеризують найбільше досягнення, а 1 бал – найнижче.

Наприклад, у розділі «Трудовий колектив» зазначені такі показники, як: сприятливий психологічний клімат; нормальні відносини з адміністрацією; участь співробітників в управлінні; дотримання регламентуючих документів; мінімальні стреси на роботі; позитивна мотивація співробітників до праці; взаємовідносини малих соціальних груп; характеристика працездатності колективу; соціальна структура колективу (стать, вік, національність); ефективність роботи колективу.

Інші розділи також оцінюються не менше ніж за 10-ма показниками. Результати анкети можуть використовуватись для комплексної оцінки якості трудового життя трудового колективу організації або окремих працівників.

Одержані оцінки по показниках якості трудового життя конкретизовано таким чином:

1. Трудовий колектив. Сума балів = від 33 до 90.

2. Оплата праці. Сума балів = від 15 до 87.
3. Робоче місце. Сума балів = від 19 до 89.
4. Керівництво організацією. Сума балів = від 19 до 89.
5. Службова кар'єра. Сума балів = від 0 до 100.
6. Соціальні гарантії. Сума балів = від 22 до 92.
7. Соціальні блага. Сума балів = від 1 до 63.

Таким чином, підраховується загальна сума балів за всіма 7 розділами (від 349 до 630 балів) і розроблюються порівняння з оцінкою якості трудового життя:

до 349 балів – незадовільно;

від 350 до 489 балів – задовільно;

від 490 до 629 балів – добре;

вище 630 балів – відмінно.

В основу методики оцінки якості трудового життя покладений розрахунок інтегрального показника якості трудового життя. Розрахунок інтегрального показника якості трудового життя (ЯТЖ) представлено в формулі (1.1):

$$\text{ЯТЖ} = \sum P_i \times K_i, \quad (1.1)$$

де P_i – вагові коефіцієнти;

K_i – показники якості життя в організації (благополуччя працівників, якість соціальної сфери, якість безпеки тощо).

Для кількісної оцінки рівня вираження потреб усіх опитаних розраховується рівень потреб за кожним їх видом (Прів) за формулою (1.2):

$$\text{Прів} = \frac{(Ч1 \times K1) + (Ч2 \times K2) + (Ч3 \times K3) + (Ч4 \times K4)}{Ч_{\text{заг}}}, \quad (1.2)$$

де $Ч1, Ч2, Ч3, Ч4$ – чисельність працівників;

$K1, K2, K3, K4$ – вагові коефіцієнти;

$Ч_{\text{заг}}$ – загальна чисельність опитуваних.

Загальний рівень вираження потреб (Прівзаг) визначається як середньоарифметична величина, яка представлена в формулі (1.3):

$$\text{Прівзаг} = \frac{\sum \text{Прів}}{7}, \quad (1.3)$$

де Прів – рівень потреб за кожним їх видом;
7 – кількість видів.

Загальний рівень задоволеності потреб (ПЗрівзаг) вираховується за формулою (1.4):

$$\text{ПЗрівзаг} = \frac{\sum \text{ПЗрів}}{7}, \quad (1.4)$$

де ПЗрів – це рівень задоволеності потреб;
7 – кількість видів.

Рівень якості трудового життя (ЯТЖ) розраховується за формулою (1.5):

$$\text{ЯТЖ} = \frac{\text{ПЗрівзаг}}{\text{Прівзаг}}, \quad (1.5)$$

де ПЗрівзаг – загальний рівень задоволеності потреб;
Прівзаг – Загальний рівень вираження потреб.

Дана методика передбачає інтерпретацію значень показників якості:

до 0,349 – зовсім незадовільний рівень;

від 0,35 до 0,499 – досить низький рівень;

від 0,50 до 0,699 – низький рівень;

від 0,70 до 0,849 – середній рівень;

0,85 та вище - високий рівень якості трудового життя.

Граничний рівень якості трудового життя – це мінімально необхідна кількість товарів і послуг належної якості, що життєво необхідні людині-працівнику, і яку вона спроможна забезпечити собі, для ефективного використання власного трудового або інтелектуального потенціалу у процесі продуктивної праці, а також специфічних умов, що сприяють реалізації її розвитку [4].

Граничний рівень якості трудового життя формується на основі таких компонентів, як: заробітна плата, умови праці, освітньо-кваліфікаційний та професійний рівень.

Оцінка якості трудового життя виходячи з економічного аспекту враховує такі показники, як зайнятість працівників, коефіцієнт плинності, коефіцієнт прийому, ефективність використання робочого часу та ін. Якість трудового життя включає в себе наступні групи показників: трудовий колектив, оплата праці, робоче місце, керівництво підприємства, службова кар'єра, соціальні гарантії та соціальні блага.

Таким чином, якість трудового життя – це найважливіша умова зростання продуктивності праці, яка повинна базуватися на зростанні матеріальних потреб і концепції всебічного розвитку особистості. Саме оцінка якості трудового життя працівника є важливим інструментом мотивації, бо чим вона вища, тим у більшому обсязі працівник зможе задовольнити свої фізіологічні потреби: потреби безпеки, потреби приналежності й співучасті, визнання та самоствердження, потреби самореалізації.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПЕРСОНАЛУ В ПРАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

Приватне акціонерне товариство «Фірма «Полтавпиво» (скорочено ПрАТ «Фірма «Полтавпиво») є юридичною особою, створеною відповідно до законодавства України у 1992 році шляхом приватизації приватизація державного майна орендного Полтавського орендного пивзаводу.

З 2017 року в зв'язку із зміною типу товариства з публічного на приватне, змінилося найменування підприємства – приватне акціонерне товариство «Фірма «Полтавпиво». Підприємство здійснює свою діяльність на підставі статуту та у відповідності з нормативно правовими актами, що регулюють сферу підприємницької діяльності в Україні.

Місце знаходження ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»: 36008, м. Полтава, вул. Європейська, 160. Статутний фонд товариства станом на 24.04.2023 року становить 67 416 310 грн [66].

Виконавчий орган управління ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» – дирекція, яка складається із генерального директора, заступника генерального директора, членів дирекції.

Метою діяльності товариства є одержання прибутку на основі здійснення виробничої, комерційної, посередницької та іншої діяльності в порядку та за умов, визначених чинним законодавством та статутом підприємства [48].

Основним предметом діяльності товариства є виробництво та реалізація пива, безалкогольних напоїв, солоду.

Предметом діяльності товариства є [52]:

- виробництво, розлив, реалізація, науково-дослідна розробка пива, солоду, хлібного квасу, пивної дробини, пивних дріжджів, фруктових напоїв,

газованої води, безалкогольних напоїв, слабоградусних сильногазованих напоїв, коктейлів плодово-ягідних, сухих безалкогольних напоїв (концентратів), мінеральних вод, питної газованої води, гірких настоїв і напоїв, горілки, коньяку, вина, шампанського, інших лікєро-горілчанних виробів та іншої продукції;

- створення і розвиток власної збутової мережі з використанням різних форм та видів торгівлі, організація мережі спеціалізованих підприємств, торгових домів та фірмової торгівлі;
- організація, проведення та прийняття участі у ярмарках, аукціонах, сезонних розпродаж, презентаціях нових видів продукції, "святах пива" та інших масових заходах;
- організація, проведення та прийняття участі у конференціях, симпозиумах, виставках, аукціонах, конкурсах, салонах для демонстрації і реалізації виробів і товарів народного споживання, а також заходах по зв'язках з громадськістю, обміну досвідом;
- організація, проведення та прийняття участі у дегустаціях продукції;
- розробка та впровадження нової техніки та нових технологій;
- здійснення зовнішньоекономічної діяльності.

Асортимент продукції ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» постійно оновлюється. Наразі товариство пропонує екологічне пиво 30 найменувань та 14 видів безалкогольних напоїв.

На роботу підприємства впливає такий чинник, як сезонність. Влітку обсяги виробництва пива зростають. Такий вид продукції як квас виготовляється лише влітку. Продукція реалізується в 22 областях України, відправляється на експорт. Основними ринками збуту є центральний (Київська, Черкаська, Чернігівська області) і південний (Кіровоградська, Миколаївська, Херсонська, Одеська області) регіони України [66].

Аналіз динаміки обсягу реалізованої продукції показав, що основним видом продукції ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» протягом 2018 – 2020 років є пиво (представлено на рис. 2.1).

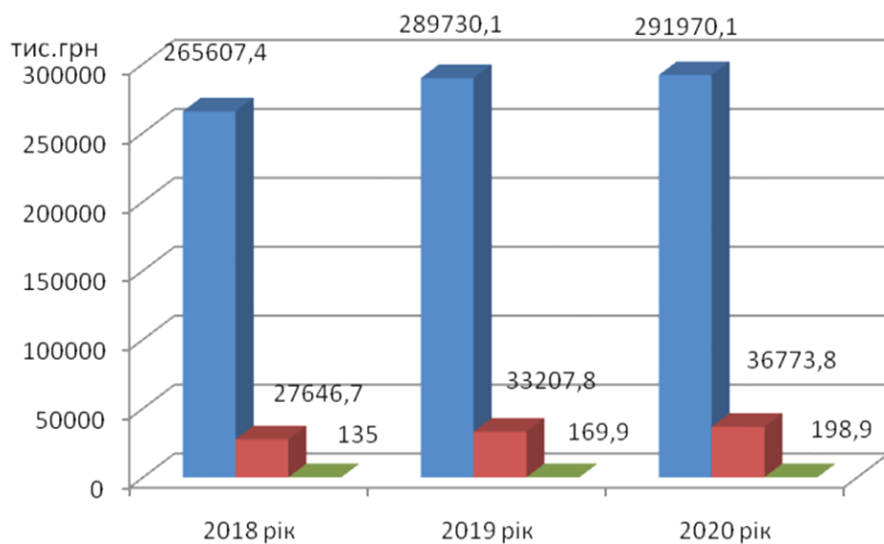


Рис. 2.1. Динаміка реалізації продукції ПрАТ «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

У 2020 році цього продукту було реалізовано на суму 291 970,10 тис. грн., що на 44 162,70 тис. грн. більше ніж у 2018 році та на 20 040,00 тис. грн. більше ніж у 2019 році.

У 2020 році безалкогольних напоїв було реалізовано на суму 36 773,80 тис. грн., що на 9 127,10 тис. грн. більше 2018 року та на 3 566,00 тис. грн. більше 2019 року.

У 2020 році напоїв ферментованих було реалізовано на суму 198,90 тис. грн., що на 63,90 тис. грн. більше 2018 року та на 29,00 тис. грн. більше 2019 року.

У 2018 році було реалізовано пива 3076,4 тис. дал., напоїв безалкогольних – 572,6 тис. дал., з яких квасу реалізовано 56,0 тис. дал. З цих об'ємів в 2018 році на експорт було реалізовано 62,1 тис. дал пива (2,0% від загального об'єму продаж), 20,2 тис. дал безалкогольних напоїв (3,5%) та 9,9 тис. дал. квасу (17,7%).

У 2019 році було реалізовано 2860,1 тис. дал. пива, що менше на 7% ніж у 2018 році, безалкогольних напоїв – 635,7 тис. дал. (на 11% більше). Продаж квасу в 2019 році склав 82,7 тис. дал (на 48% більше). З цих об'ємів в 2019 році на експорт було реалізовано 84,8 тис. дал пива (3% від загального об'єму продаж); 27,0 тис. дал безалкогольних напоїв (4%) та 18,7 тис. дал квасу (23%).

В 2020 році було реалізовано 2641,6 тис. дал пива, що менше на 7,6% ніж у 2019 році. Безалкогольних напоїв було продано 724,1 тис. дал (на 13,9% більше).

Продаж квасу в 2020 році склав 112,7 тис. дал (на 36,2% більше). З цих об'ємів у 2020 році на експорт було реалізовано 59,9 тис. дал. пива (2,3% від загального об'єму продаж), 32,3 тис. дал безалкогольних напоїв (4,5%) та 19,7 тис. дал квасу (17,5%).

Отже, підприємство за останні три роки в цілому знижує обсяги реалізації у натуральних показниках на 283,30 тис. дал. (представлено на рис. 2.2).

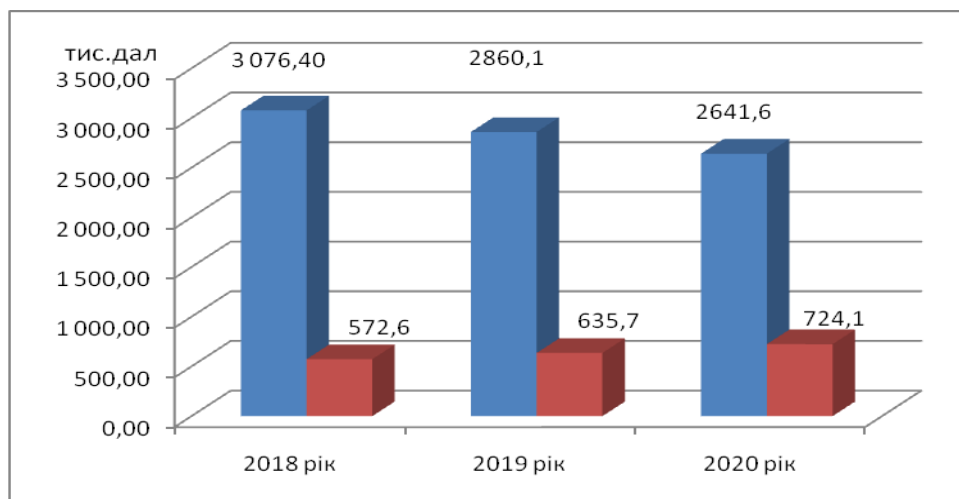


Рис. 2.2. Динаміка обсягів реалізації основних видів продукції у натуральних показниках ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

З них пива – на 434,80 тис. дал. Лише безалкогольних напоїв було реалізовано у 2020 році на 151,50 тис. дал. більше, ніж у 2018 році, у тому числі квасу – на 56,7 тис. дал.

Аналіз обсягів реалізованої продукції ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки показав, що зростання у вартісних показниках відбувається лише за рахунок підвищення цін на реалізацію. Виключення становить лише безалкогольні напої, де зростання обсягів як за вартісними, так і за натуральними показниками.

Організаційна структура управління ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» представлена на рис. 2.3.

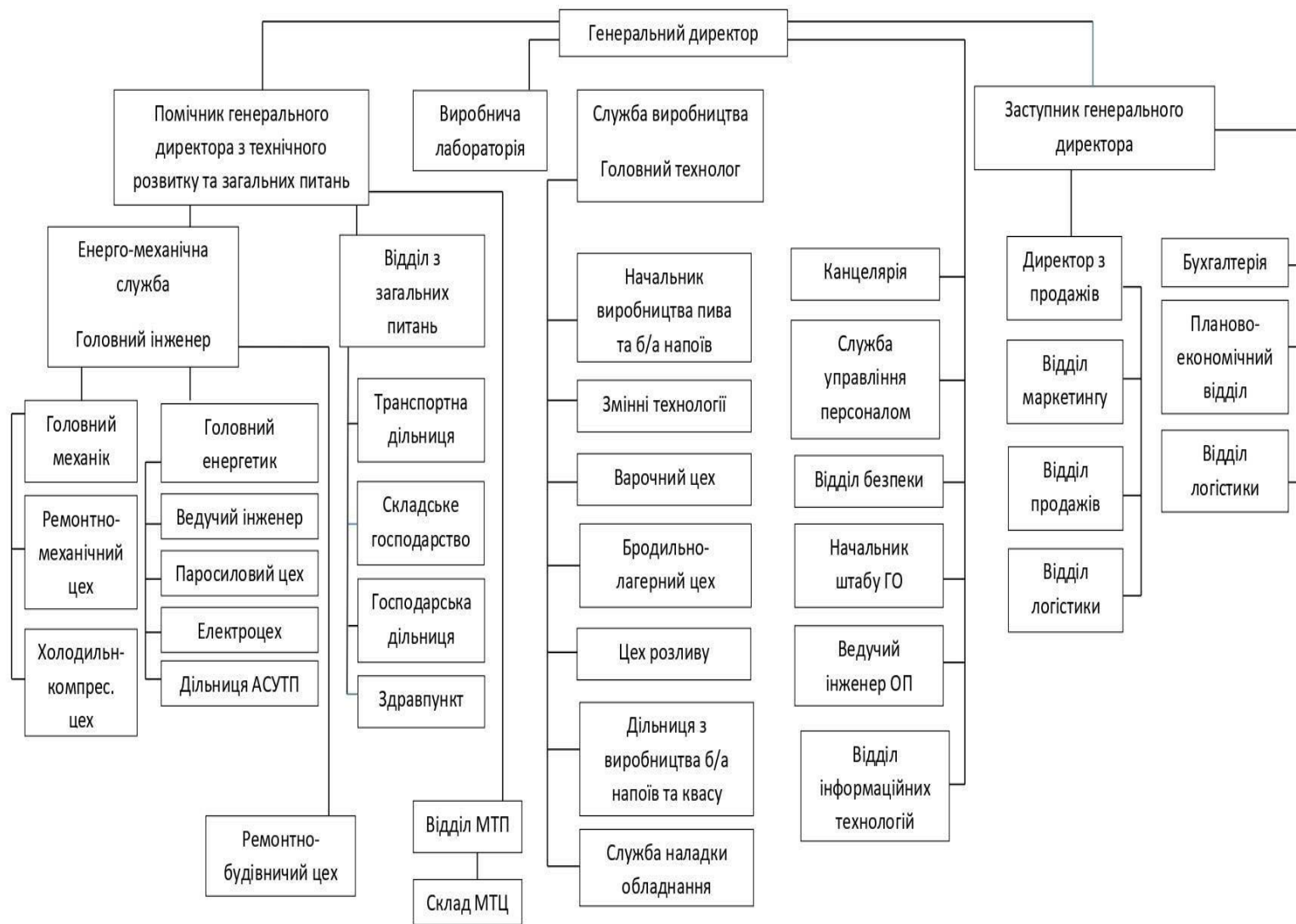


Рис. 2.3. Організаційна структура ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» [52]

Управління ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» та контроль за його діяльністю здійснюють його органи і посадові особи, перелік та обсяг повноважень яких встановлені статутом та внутрішніми документами.

Органами управління та контролю у товаристві є [52]:

- загальні збори акціонерів, як вищий орган управління;
- наглядова рада, як наглядовий орган товариства;
- генеральний директор, як виконавчий орган товариства, який підзвітний загальним зборам акціонерів і наглядовій раді та організує виконання їх рішень;
- ревізійна комісія.

Очолює ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» генеральний директор, який у числі іншого, визначає, формулює, планує, здійснює і координує всі види діяльності підприємства.

Загальні збори акціонерів – вищий орган товариства; наглядова рада – наглядовий орган товариства; генеральний директор – виконавчий орган товариства; органом контролю товариства є ревізійна комісія.

Загальні збори є вищим органом управління ПрАТ «Фірма «Полтавпиво», що здійснює управління діяльністю товариства в цілому, визначає цілі та основні напрямки його діяльності. Загальні збори вирішують питання, що віднесені чинним законодавством України, Статутом, внутрішніми положеннями товариства до компетенції Загальних зборів, а також будь-які інші питання, які можуть виникати під час діяльності товариства [52].

Наглядова рада товариства є колегіальним органом управління товариства, який здійснює захист прав акціонерів товариства у період між проведенням загальних зборів акціонерів, здійснює управління товариством, а також контролює та регулює діяльність генерального директора товариства в межах повноважень, визначених чинним законодавством України, статутом та положенням про наглядову раду товариства [26].

Генеральний директор є одноосібним виконавчим органом товариства, що здійснює керівництво його поточною діяльністю. Генеральний директор, який

підзвітний загальним зборам акціонерів і наглядовій раді. Генеральний директор товариства обирається та повноваження його припиняються загальними зборами акціонерів. Генеральний директор має право призначати на строк до 35 днів особу, що буде виконувати обов'язки генерального директора товариства [26].

Ревізійна комісія є органом товариства, який контролює фінансово-господарську діяльність товариства та генерального директора товариства. Завдання ревізійної комісії полягає у здійсненні планових та позапланових перевірок фінансово-господарської діяльності товариства, його філій та представництв. Ревізійна комісія доповідає про результати проведених нею перевірок загальним зборам акціонерів та наглядовій раді товариства.

Компанію очолює генеральний директор, якому підпорядковуються [52]:

- Помічник генерального директора з технічного розвитку та загальних питань;
- Виробнича лабораторія;
- Служба виробництва: головний технолог;
- Заступник генерального директора;
- Канцелярія;
- Служба управління персоналом;
- Відділ безпеки;
- Начальник штабу ЦО;
- Провідний інженер з охорони праці;
- Відділ інформаційних технологій.

Помічнику генерального директора з технічного розвитку та загальним питанням підпорядковуються:

- Енергомеханічна служба: головний інженер (головний механік (ремонтно-механічний цех, холодильно-компресорний цех), головний енергетик (провідний інженер, паросиловий цех, електроцех, дільниця АСУТП), ремонтно-будівельний цех);
- Відділ МТП (матеріальний склад);

– Відділ по загальним питанням (транспортна дільниця, складське господарство, господарська дільниця, оздоровчий пункт).

Службі виробництва головному технологу підпорядковуються:

- Начальник виробництва пива та безалкогольних напоїв;
- Змінні технологи;
- Варильний цех;
- Бродильно-лагерний цех;
- Цех розливу;
- Дільниця з виробництва безалкогольних напоїв та квасу;
- Служба наладки обладнання.

Заступнику генерального директора підпорядковуються [52]:

- Директор з продажів;
- Відділ маркетингу;
- Відділ продаж;
- Відділ логістики;
- Бухгалтерія;
- Планово-економічний відділ;
- Юридичний відділ.

Виробнича структура ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» представлена на рисунку 2.4.

Виробнича структура підрозділу включає в себе цехи основного виробництва, допоміжні цехи та обслуговуюче господарство.

До основного виробництва належать: солодова дільниця, варочний відділ, фільтрувальна дільниця, бродильно-лагерний відділ, цех розливу пива в пляшки, цех розливу пива в КЕГбої, цех хмільних екстрактів.

До допоміжних цехів належить: лабораторія, ремонтно-механічний цех, холодильно-компресорний відділ, парокотельня.

До обслуговуючого господарства належить: тарна дільниця, транспортна дільниця, склад готової продукції, зерносклад.

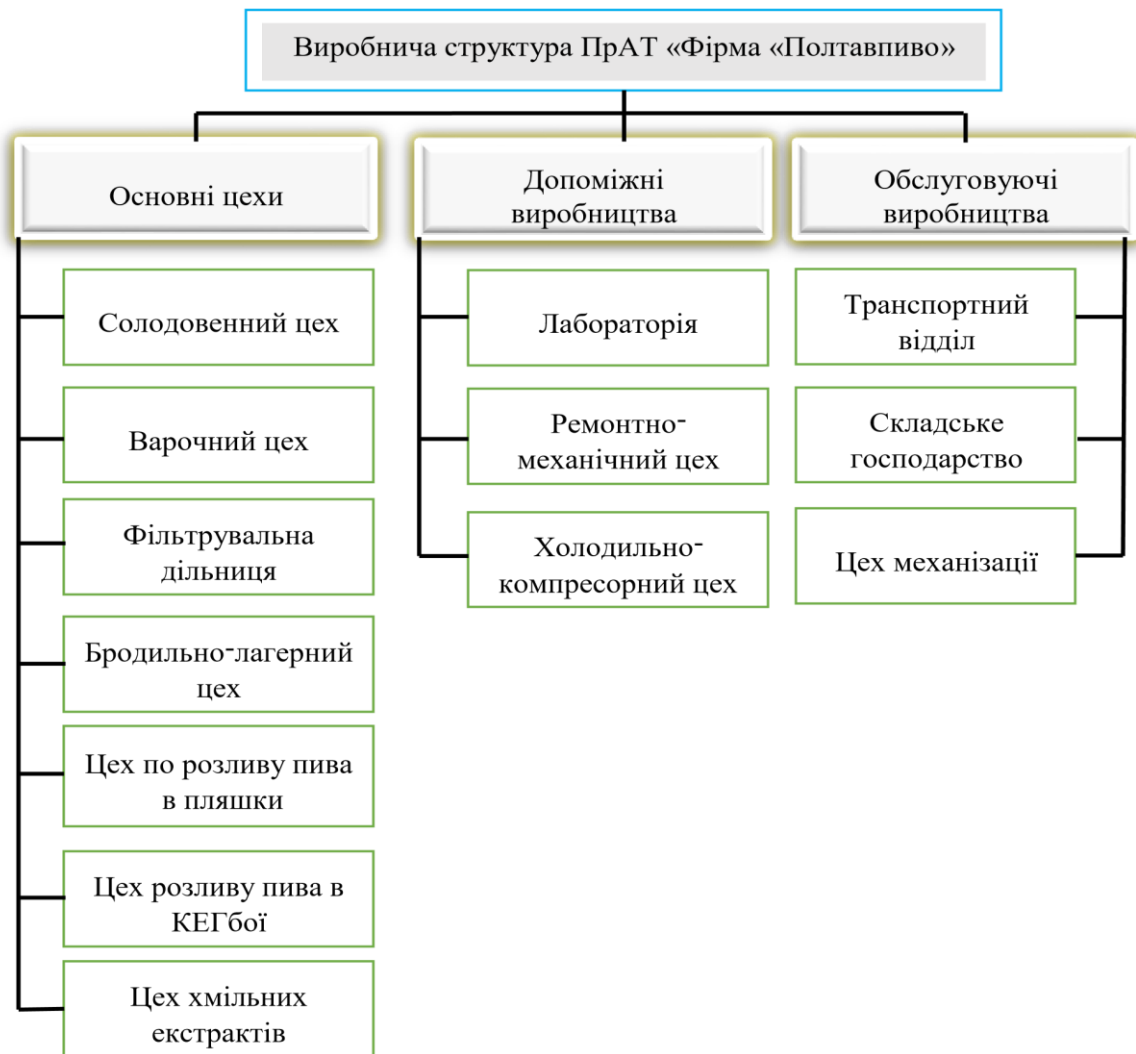


Рис. 2.4. Виробнича структура ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» [52]

Для розрахунків основних економічних та фінансових показників діяльності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» використовувалась фінансова та статистична звітність за 2018-2020 роки.

Середня вартість сукупного капіталу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» у 2020 році складає 252 647,00 тис. грн., що на 81 390,50 тис. грн. або 47,53% більше 2018 року та 70 437,00 тис. грн. або 38,66% більше 2019 року (див. рис. 2.5).

Динаміку сукупного капіталу треба розглядати в порівнянні з власним капіталом. Власний капітал протягом 2018-2020 рр. має несуттєві зміни, так у 2018 році величина власного капіталу складає 99 044,50 тис. грн., у 2019 році – 122255,00 тис. грн., у 2020 році – 197207,50 тис. грн.

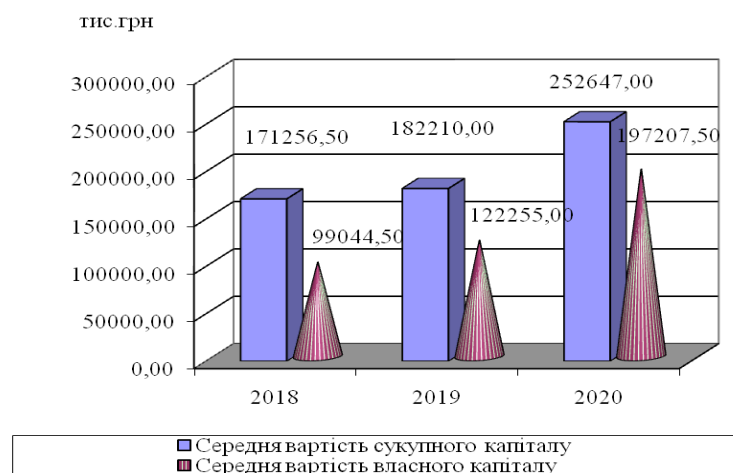


Рис. 2.5. Динаміка власного та сукупного капіталу
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Зміна середньої вартості власного капіталу: 2020 рік до 2018 року – 47,53% проти 99,11%, 2020 рік до 2019 року – 38,66% проти 61,31%. Середня вартість власного капіталу з кожним роком зростає, що збільшує автономію підприємства, а величина позикового за залученого капіталу зменшується, що свідчить про значну фінансову незалежність підприємства.

Отже, маємо сталу тенденцію до збільшення протягом всього періоду. Середня вартість основних засобів у 2020 році збільшилась на 5245,50 тис. грн. або 2,44% порівняно з 2018 роком та зменшилась на 3634,50 тис. грн. або 1,63% порівняно з 2019 роком (представлено на рис. 2.6).

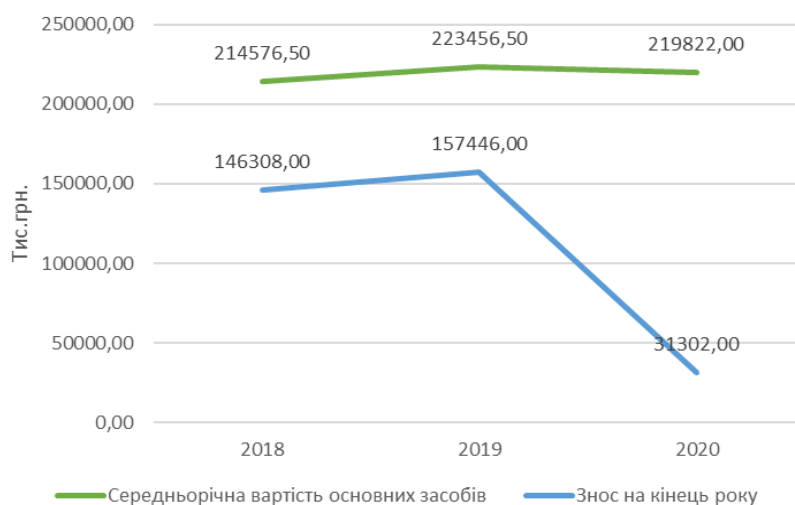


Рис. 2.6. Динаміка основних засобів підприємства за 2018-2020 роки

Основні фонди постійно оновлюються, так як при зростанні у 2020 році їх вартості до 210728 тис. грн. їх знос зменшився до 31302,00 тис. грн. Даний факт є позитивним для розвитку підприємства [52].

Дебіторська заборгованість у 2020 році зросла на 11304,00 тис. грн. або 38,50% порівняно з 2018 роком та 3946,00 тис. грн. або 10,75% порівняно з 2019 роком (представлено на рис. 2.7).

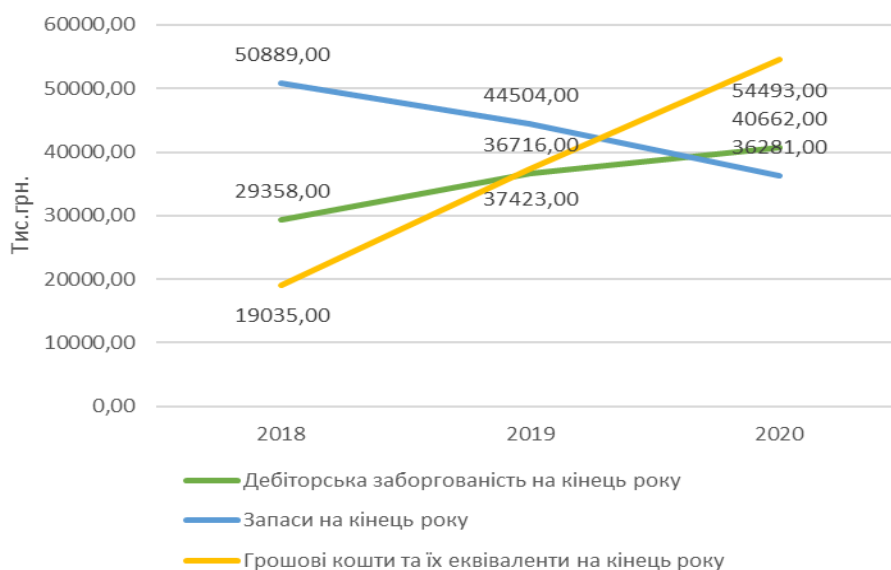


Рис. 2.7. Динаміка оборотних активів
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Позитивним для ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» є факт сповільнення зростання дебіторської заборгованості, що свідчить про зміну політики розрахунків з покупцями. Грошові кошти у 2020 році зросли на 35458,00 тис. грн або 186,28% порівняно з 2018 роком та на 17070,00 тис. грн або 45,61% порівняно з 2019 роком. Їх величина впливає на ліквідність підприємства, а також свідчить про зміцнення фінансового стану підприємства.

Запаси складають основну частину оборотних активів, а саме 50889,00 тис. грн. у 2018 році, 44504,00 тис. грн. у 2019 році та 36281 тис. грн. у 2020 році. Динаміка запасів у 2020 році по відношенню до 2018 року є негативною – зменшились на 14608,00 тис. грн. або 28,71%. Динаміка запасів у 2020 році по відношенню до 2019 року є також негативною – зменшились на 8223,00 тис. грн.

або 18,48%. Величина запасів достатня, щоб безперервно надавати послуги замовникам. А їх скорочення свідчить про позитивні зміни у збутовій роботі підприємства.

Продуктивність праці одного працівника у 2020 році збільшилась на 191,92 тис. грн./особа або 17,01 % порівняно з 2018 роком та збільшилась на 108,68 тис. грн./особа або 8,97 % порівняно з 2019 роком (рис. 2.8).



Рис. 2.8. Динаміка продуктивності працівників та робітників
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Продуктивність праці одного робітника у 2020 році збільшилась на 218,78 тис. грн./особа або 16,41% порівняно з 2018 роком та збільшилась на 126,89 тис. грн./особа або 8,90% порівняно з 2019 роком.

Коефіцієнт обігу оборотних засобів у 2020 році зменшився на 15,83% у порівнянні з 2018 роком та 15,59% у порівнянні з 2019 р. (представлено на рис. 2.9).

Тим самим підприємству необхідно менше фінансових ресурсів для здійснення своєї діяльності. Якщо у підприємства буде відсутня можливість залучення дешевих ресурсів, то витрати його зростуть. Але наприклад, зменшення дебіторської заборгованості позитивно вплине на показник.

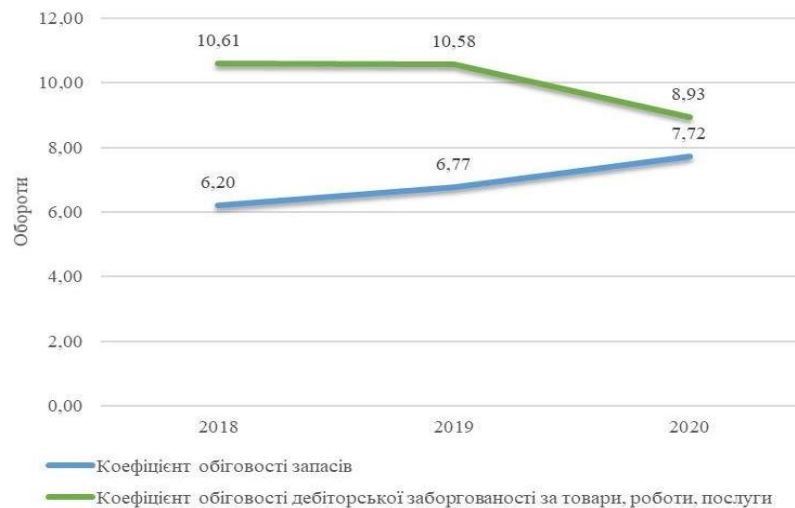


Рис. 2.9. Динаміка обіговості активів
 ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Коефіцієнт обігу запасів у 2020 році збільшився на 24,50% у порівнянні з 2018 роком та 13,98% у порівнянні з 2019 роком. Збільшення показника свідчить про зменшення запасів в абсолютній величині. Враховуючи збільшення грошових коштів та зменшення запасів, підприємство збільшило свою ліквідність у 2018-2020 роках.

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції за три роки має не сталу динаміку. Так, у 2019 році спостерігається зростання на 29735,0 тис. грн, а у 2020 році – зменшення на 11229,0 тис. грн (представлено на рис. 2.10).

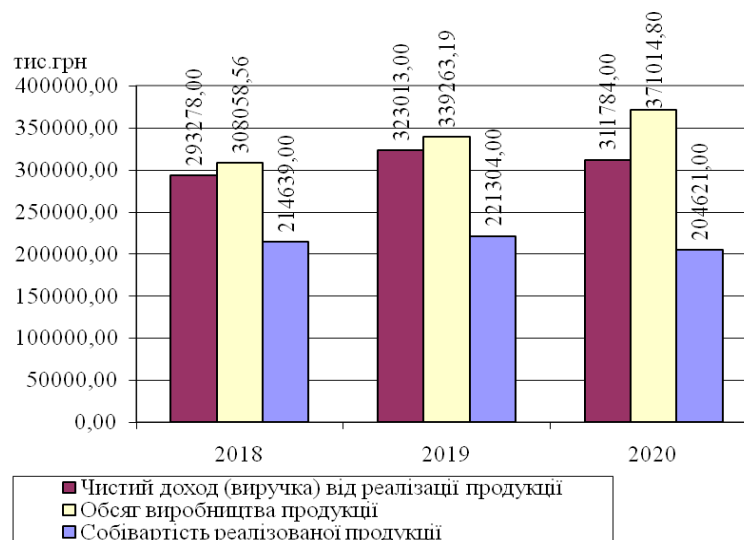


Рис. 2.10. Динаміка економічних показників діяльності
 ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Обсяг реалізованої продукції у натуральних показниках зменшується протягом трьох років. Обсяг реалізації у вартісних показниках має динаміку до зростання протягом досліджуваного періоду.

Дана динаміка є позитивною, але, як зазначалося у попередньому пункті даного розділу кваліфікаційної роботи бакалавра, це зростання відбувається за рахунок зростання ціни на продукцію.

Показник фондівдачі, що характеризує ефективність використання основних засобів знаходиться в межах 1,44-1,69 грн/грн. та знижується (рис. 2.11).



Рис. 2.11. Динаміка фондівдачі та коефіцієнта обіговості оборотних засобів ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Метою господарської діяльності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» є отримання прибутку. Підприємство протягом трьох років отримувало прибуток (рис. 2.12).

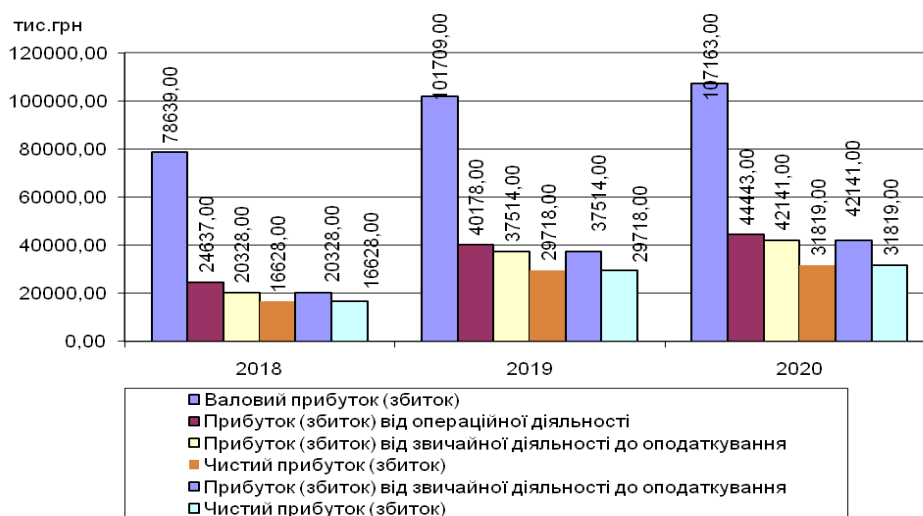


Рис. 2.12. Динаміка прибутку ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 роки

Показники рентабельності товариства мають динаміку до збільшення у 2019 році та зниження вже у наступному 2020 році (представлено на рис. 2.13).

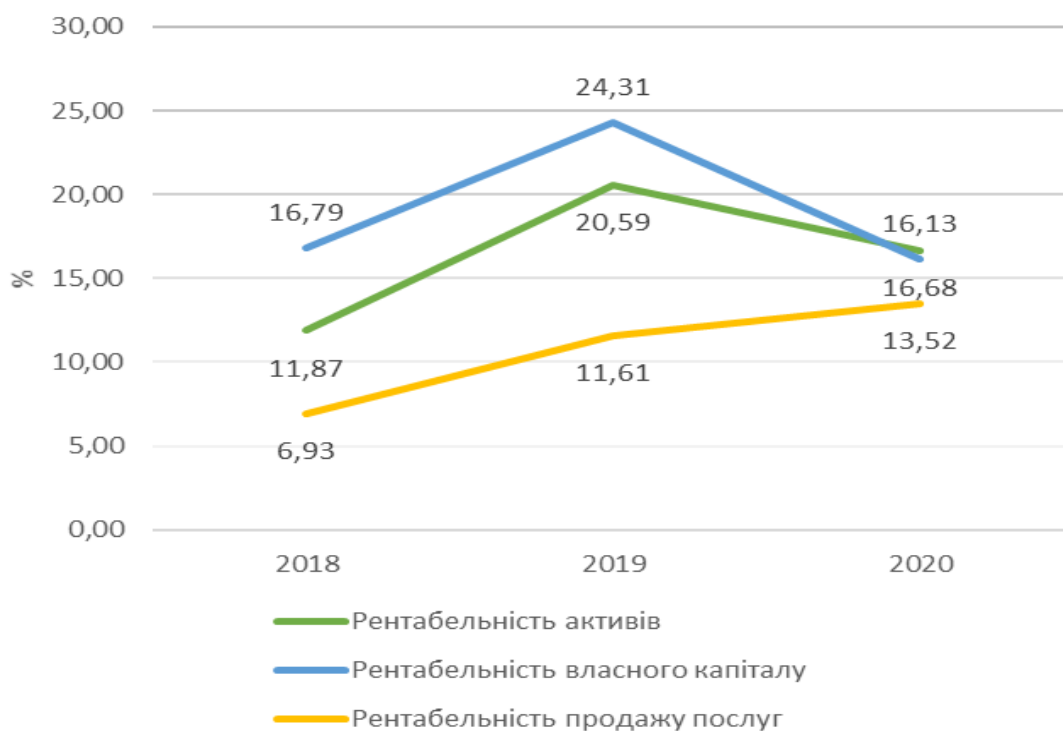


Рис. 2.13. Динаміка рентабельності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2018-2020 рр.

Рентабельність продажів у 2020 році збільшилась на 95,00% у порівнянні з 2018 роком та 16,38% у порівнянні з 2019 роком. Рентабельність активів у 2020 році збільшилась на 40,52% у порівнянні з 2018 роком та зменшилась на 18,98% у порівнянні з 2019 роком. Рентабельність власного капіталу у 2020 році зменшилась на 3,89% у порівнянні з 2018 роком та 33,62% у порівнянні з 2019 роком. Така тенденція свідчить про зниження здатності підприємства генерувати прибуток. Тобто не використовує свої потужності в повному обсязі.

Узагальнемо основні економічні та фінансові показники діяльності ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019 та 2020 роки (табл. 2.1).

Проаналізувавши дані таблиці 2.1 основних техніко-економічних показників діяльності приватного акціонерного товариства «Фірма «Полтавпиво» станом за 2019 та 2020 роки робимо висновок, що відбувається зростання та покращення показників в цілому, що позитивно впливає на розвиток підприємства.

**Основні техніко-економічні показники діяльності
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2020 роки**

| № з/п | Найменування показника | Роки | | Відхилення | |
|-------|--|---------|---------|-----------------|----------------|
| | | 2019 | 2020 | абсолютне, ± | відносне, % |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Обсяг виробництва продукції у діючих цінах, тис. грн. | 1102034 | 1118349 | 16315 | 1,48 |
| 2. | Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн. | 293278 | 323013 | 29735 | 10,14 |
| 3. | Середньооблікова чисельність ПВП, осіб | 1118 | 991 | -127 | -11,36 |
| 4. | Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн. | 2169 | 2111 | -58 | -2,67 |
| 5. | Фонд оплати праці, тис. грн. | 32154,2 | 39619,4 | 7465,2 | 23,22 |
| 6. | Собівартість реалізованої продукції, тис. грн. | 59266 | 59656 | 390 | 0,66 |
| 7. | Адміністративні витрати, тис. грн | 12639 | 14304 | 1665 | 13,17 |
| 8. | Витрати на збут, тис. грн. | 25558 | 27492 | 1934 | 7,57 |
| 9. | Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн. | 97463 | 101452 | 3989 | 4,09 |
| 10. | Прибуток (збиток) від реалізації продукції, тис. грн. | 21984 | 22156 | 172 | 0,78 |
| 11. | Чистий прибуток (збиток), тис. грн. | 92749 | 101709 | 8960 | 9,66 |
| 12. | Продуктивність праці, тис. грн./осіб | 985,72 | 1128,51 | 142,79 | 14,49 |
| 13. | Середня заробітна плата, грн./осіб | 12821 | 13669 | 848 | 6,61 |
| 14. | Фондоозброєність, грн./осіб | 1,94 | 2,13 | 0,19 | 9,79 |
| 15. | Рентабельність продукції, % | 9,42 | 13,85 | 4,43 | X |

Джерело: розраховано автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

Таким чином, приватне акціонерне товариство «Фірма «Полтавпиво» (скорочено ПрАТ «Фірма «Полтавпиво») є юридичною особою, створеною відповідно до законодавства України у 1992 році. Основним предметом діяльності товариства є виробництво та реалізація пива, безалкогольних напоїв, солоду. Генеральний директор є одноосібним виконавчим органом товариства, що здійснює керівництво його поточною діяльністю. Генеральний директор, який підзвітний загальним зборам акціонерів і наглядовій раді. Виробнича структура

підрозділу включає в себе цехи основного виробництва, допоміжні цехи та обслуговуюче господарство.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення та ефективності використання персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Етапами аналізу ефективності використання персоналу є дослідження структури персоналу, яке проводиться шляхом порівняння фактичної та планової частки чисельності кожної категорії робітників у загальній чисельності промислового персоналу. Зміна частки категорій працівників у їх загальній чисельності характеризується індексом, який визначається як відношення частки цієї категорії працівників у звітному та базовому періоді.

Структура персоналу характеризується співвідношенням різних категорій працівників у їх загальній чисельності. Для виявлення динаміки конкретного підприємства необхідно провести аналіз у табличній формі (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Структура персоналу за категоріями в 2019-2021 рр.

| Категорія | Чисельність працівників, чол. | | | Структура персоналу, % | | | Відхилення за структурою, % (+;-) | |
|-----------|-------------------------------|------|------|------------------------|-------|-------|-----------------------------------|-------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Робочі | 701 | 688 | 475 | 62,70 | 69,42 | 68,25 | 6,7 | -1,17 |
| Керівники | 53 | 50 | 32 | 4,74 | 5,05 | 4,60 | 0,31 | -0,45 |
| Фахівці | 120 | 96 | 53 | 10,73 | 9,69 | 7,61 | -1,04 | -2,08 |
| Службовці | 244 | 157 | 136 | 21,82 | 15,84 | 28,63 | -5,98 | 12,79 |
| Всього: | 1118 | 991 | 696 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | x | x |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Дані таблиці 2.2 підтверджують, що такі категорії працівників, як керівники та робітники, зменшені на підприємстві, а також професіонали та службовці, і навпаки. Це свідчить про те, що виробничі процеси стають все більш автоматизованими, і підприємству не потрібна така велика кількість робітників і,

як наслідок, їх менеджерів. Це позитивний момент, оскільки в цьому випадку компанія економить на заробітній платі та соціальних виплатах, а продуктивність та виробництво залишаються або незмінними, або навіть зростають.

На рисунку 2.14 наочно представлена структура персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» протягом 2019-2021 рр.

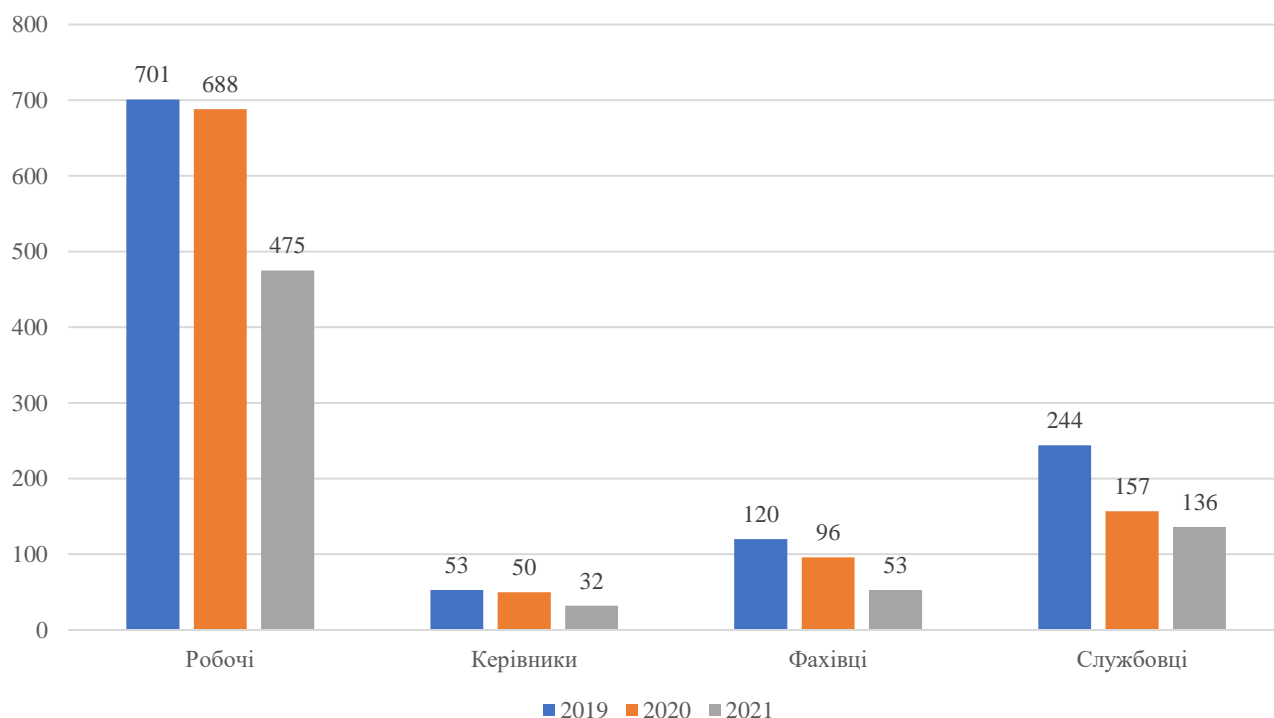


Рис. 2.14. Структура персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2021 роки

Протягом 2020-2021 років компанія перейшла до розробки більш автоматизованої технології сортування товарів, що призвело до зменшення кількості персоналу.

Аналіз якісних характеристик персоналу включає оцінку таких критеріїв, як вік працівників, їх структура за статтю, рівень освіти, рівень підготовки. Аналіз вікової структури персоналу показує акцент на таких якісних характеристиках, як молодість, креативність, нестандартний підхід до вирішення поставлених завдань, які представлено в таблиці 2.3.

Якісний склад персоналу за віком

| Показники | 2019 | | 2020 | | 2021 | | Відхилення 2021-2019,% | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|---------------------------|--------|
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Облікова кількість штатних працівників, осіб | 1118 | 100 | 991 | 100 | 696 | 100 | -422 | X |
| Кількість працівників у віці: | | | | | | | | |
| 15-34 | 623 | 55,72 | 414 | 41,78 | 266 | 38,21 | -357 | -57,30 |
| 50-54 | 169 | 15,12 | 169 | 17,05 | 130 | 18,68 | -39 | -23,08 |
| 55-59 | 114 | 10,20 | 102 | 10,29 | 90 | 12,93 | -24 | -21,05 |
| Працівники пенсійного віку | 212 | 18,96 | 306 | 30,88 | 210 | 30,17 | -2 | -0,9 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Показники таблиці 2.3 дають нам таку картину віку працівників підприємства: на кінець 2021 року перевагу мають працівники у віці 15-34 років, вони становлять 38,21% усіх працівників. На другому місці працюють працівники пенсійного віку – 30,17%. На третьому місці – працівники у віці від 50 до 54 років. На останньому місці – працівники 55-59 років – 12,93%. Дані представлено на рисунку 2.15.

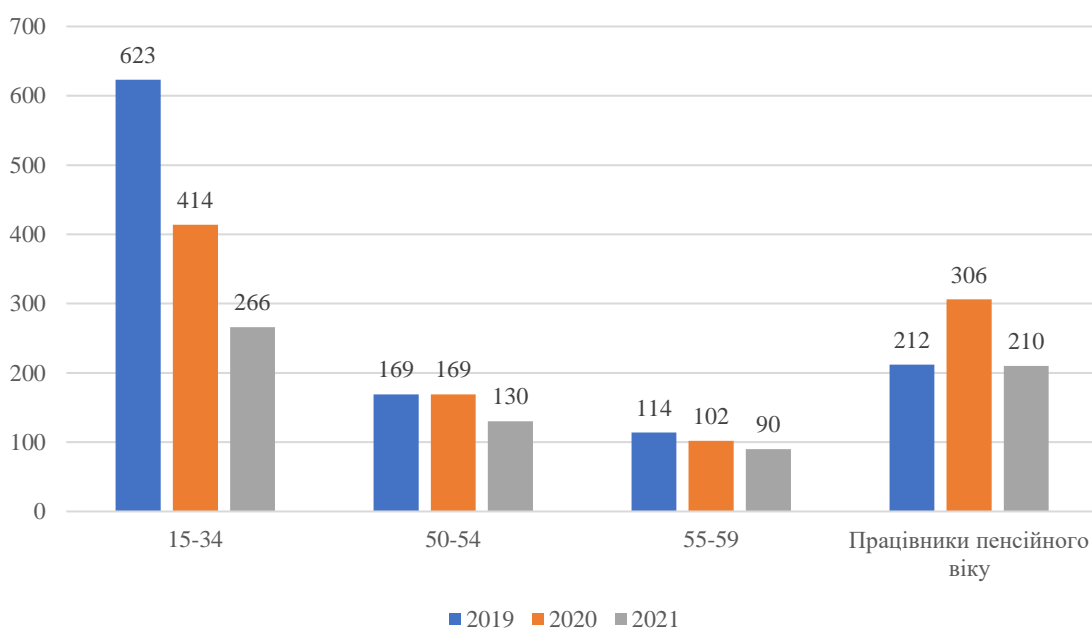


Рис. 2.15. Якісний склад персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за віком за 2019-2021 роки

За три роки кількість працівників з 15 до 34 років зменшилася в кількості на 57,30%, у віці 50-54 років – на 23,08%, у віці 55-59 років – на 21,05%, у пенсійному віці – на 0,9%. Працівники першої вікової групи шукають себе в житті, одружуються, мають дітей, які навчаються і легко міняють роботу, тому їх звільнення є найбільшим.

Працівники у віці 50-54 років чекають виходу на пенсію, тому вони неохоче міняють роботу, вже «влаштувались» на своїх робочих місцях, повагу з боку колективу, звикли до компанії. Тому відсоток їх випуску найнижчий – 23,08%.

Якісний аналіз працівників передбачає їх оцінку на основі статі, оскільки жінкам необхідно створити простіші та менш шкідливі умови праці. Дані представлено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Аналіз гендерної структури персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Показники | 2019 | | 2020 | | 2021 | | Відхилення 2020-2021,% | |
|--|------|-------|------|-------|------|-------|---------------------------|--------|
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Середньооблікова чисельність працівників, з них | 1118 | 100,0 | 991 | 100,0 | 696 | 100,0 | -422 | X |
| чоловіки | 892 | 79,79 | 767 | 77,40 | 536 | 77,01 | -356 | 39,91 |
| жінки | 226 | 20,48 | 224 | 22,60 | 160 | 22,99 | -66 | -29,20 |
| Середньооблікова чисельність робітників, з них | 701 | 62,70 | 688 | 69,42 | 475 | 68,25 | -226 | -32,24 |
| чоловіки | 569 | 81,17 | 560 | 81,40 | 382 | 80,42 | -187 | -32,86 |
| жінки | 132 | 18,83 | 128 | 19,60 | 93 | 19,58 | -39 | -29,55 |
| Чисельність керівників, фахівців, службовців, з них | 417 | 37,30 | 303 | 30,56 | 221 | 31,75 | -196 | 47,0 |
| чоловіки | 231 | 55,40 | 203 | 67,00 | 164 | 74,21 | -67 | -29,00 |
| жінки | 186 | 44,60 | 100 | 33,00 | 57 | 25,79 | -129 | -71,00 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Дані таблиці 2.4 показують, що у 2019 році чоловіки переважали над жінками і мали такі конкретні показники в загальній структурі: чоловіки – 79,79%, жінки – 20,48%. У той же час 18,83% жінок-працівниць та 44,60% адміністративного

персоналу. На кінець 2021 року частка жінок у структурі персоналу суттєво не зросла, і вони склали 22,99% проти чоловіків – 77,01%. Серед робітників жінки становили 19,58%, що на 0,75% більше, ніж у 2019 році, серед адміністративного персоналу – 25,79%, поступаючись чоловікам на 29%.

Отже, ми бачимо, що компанія використовує більше чоловічої праці. Особливо це стосується робітничих професій.

Одним з якісних показників персоналу є рівень освіти працівників. Проаналізуємо працівників підприємства та цей показник (дані представлено в табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Аналіз освітньої структури працівників ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Показники | 2019 | | 2020 | | 2021 | | Відхилення 2021-2019, % (+/-) | |
|-------------------------------|---|-------|------|-------|------|-------|-------------------------------------|-------|
| | осіб | % | осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| Чисельність працівників, чол. | 1118 | 100,0 | 991 | 100,0 | 696 | 100,0 | -422 | X |
| Освіту персоналу, чол. | | | | | | | | |
| – повна вища | 486 | 43,47 | 336 | 33,91 | 254 | 36,49 | -232 | -0,48 |
| – базова вища | 173 | 15,47 | 150 | 15,14 | 77 | 11,06 | -96 | -0,55 |
| – середня спеціальна | 459 | 41,06 | 505 | 50,96 | 365 | 52,44 | -94 | -0,20 |
| – неповне середнє | Не приймаються на будь-яке робоче місце у зв'язку з недосягнення професійного рівня вакантного місця | | | | | | | |
| – початкове | | | | | | | | |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Таким чином, ми бачимо, що 486 осіб мали повну вищу освіту в 2019 році, або 43,47%, а на кінець 2021 року – 254 людини, або 36,49%. Враховуючи зменшення загальної кількості працюючих на 422 людини. зменшення частки працівників із повною вищою освітою лише на 0,48%, або 6,98 процентних пунктів є ефективним показником розвитку підприємства.

Базову вищу освіту в 2019 році мали 173 особи, або 15,47% працівників. На кінець 2021 року їх кількість зменшилась на 96 осіб, а частка – на 0,55 відсоткового пункту. Припускаємо, що деякі працівники з базовою освітою закінчили вищу освіту, і тому цей показник зменшився (представлено на рис. 2.16).

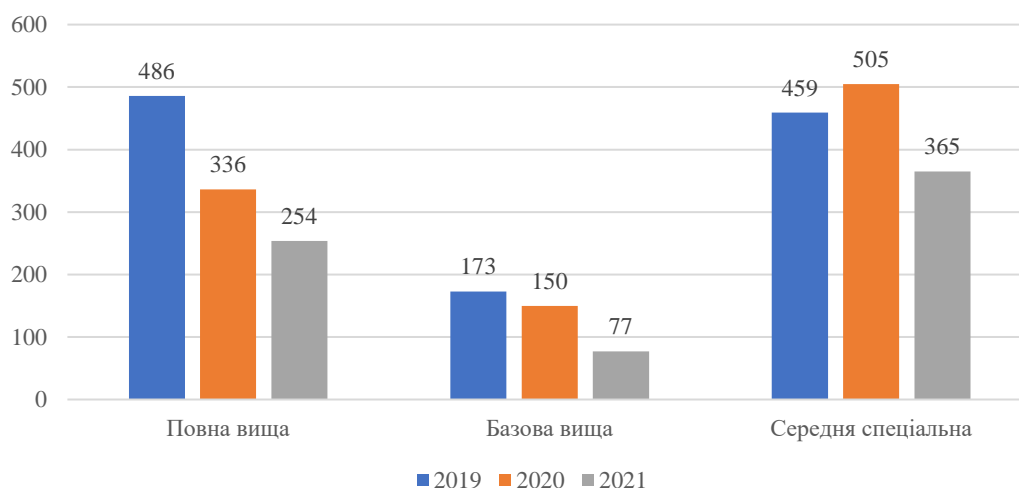


Рис. 2.16. Освітня структура працівників
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2021 роки

Інші працівники мають середню спеціальну освіту: у 2019 році – 459 осіб, у 2020 році – 505 осіб, у 2021 році – 365 осіб.

Проаналізуємо показники професійного розвитку працівників підприємства (табл. 2.6). Як бачимо, у 2019 та 2021 роках компанія активізувала навчання з нових професій. Вводимо додатковий показник (K1): відношення тих, хто вивчає нові професії, до загальної кількості робітників: в 2019 р. K1= 14,6%; в 2020 р. K1 = 20,9%; в 2021 р. K1 = 23,6%.

Таблиця 2.6

Аналіз підготовки кадрів ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Показники | Роки | | | Відхилення від попереднього періоду | | | |
|---|------|------|------|-------------------------------------|------|-------------|------------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | Абс. (+;-) | | Відн. (+;-) | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Навчання новим професіям (первинна навчання), чол. | 163 | 208 | 164 | 45 | -44 | 27,60 | - 21,15 |
| Безпосередньо на виробництві, всього: | 163 | 199 | 137 | 36 | -62 | 22,09 | - 31,16 |
| - індивідуальна; | 163 | 199 | 115 | | | | |
| - курсова. | - | - | 22 | | | | |
| В різних навчальних закладах за договорами, усього, | - | 9 | 27 | - | 18 | - | 200 |
| у тому числі професійно-технічних | - | 9 | 17 | | | | |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Отже, в 2021 р. 23,6% усіх працівників отримувала додатково ще одне професійне утворення, яке свідчить про інтенсивному типі росту підприємства і його інноваційний розвиток.

Проаналізуємо підвищення кваліфікації працівників підприємства станом за 2019, 2020 та 2021 роки, які представлено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Аналіз підвищення кваліфікації працівників підприємства

| Показники | Роки | | | Відхилення від попереднього періоду | | | |
|--|------|------|------|-------------------------------------|------|-------------|--------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | Абс. (+;-) | | Відн. (+;-) | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Підвищення кваліфікації безпосередньо на виробництві, осіб, у тому числі | 424 | 347 | 330 | -77 | -17 | -18,16 | -4,9 |
| – керівники | 61 | 50 | 31 | -11 | -19 | -18,03 | -38 |
| – професіонали та фахівці | 127 | 65 | 46 | -62 | -19 | -48,82 | -29,23 |
| – кваліфіковані та інші робітники | 236 | 232 | 253 | -4 | 21 | -1,7 | 9,05 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Дані щодо підвищення кваліфікації працівників підприємства представлено у графічному вигляді на рисунку 2.17.

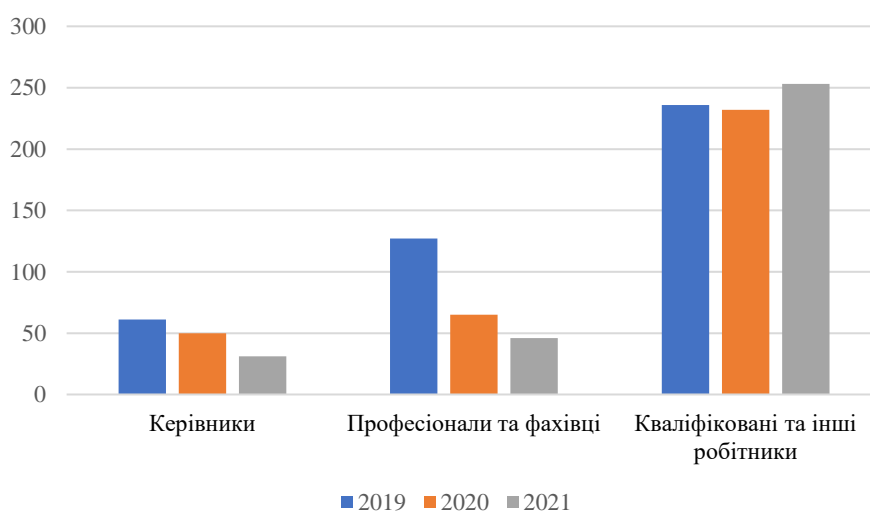


Рис. 2.17. Підвищення кваліфікації працівників підприємства ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2021 роки

Отже, серед робітників свою кваліфікацію підвищили за 2019-2021 рр. $236 + 232 + 253 = 721$ осіб, серед фахівців $127 + 65 + 46 = 238$ чол. за цей же період, серед керівників $61 + 50 + 31 = 142$ чол. Взагалі підвищення кваліфікації зачепило за три роки 1101 працівника.

Надалі доцільно розглянути показники руху персоналу (табл.2.8).

Таблиця 2.8

Аналіз руху персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Показники | Роки | | | Відхилення від попереднього періоду | | | |
|--|------|------|------|-------------------------------------|------|-------------|--------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | Абс. (+;-) | | Відн. (+;-) | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 1118 | 991 | 696 | -127 | -295 | -11,36 | -29,77 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Рух персоналу підприємства в зазначені роки є динамічним. Кожен рік приймають все менше працівників, а скорочують все більше. При цьому за власним бажанням працівники звільнялися масово в 2020 р. – у рік кризи підприємства. От і маємо: плинність кадрів в 2019 р. становить 26,74%, у 2020 р. – 52,77%, в 2021 р. – 83,19%.

Визначимо причини звільнення персоналу у структурі всіх звільнень (представлено в табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Структура вивільнення персоналу підприємства

| Показники | Роки | | | Відхилення від попереднього періоду | | | |
|---|----------|----------|----------|-------------------------------------|----------|----------|----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | Абс. (+;-) | | Відн. % | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| <i>1</i> | <i>2</i> | <i>3</i> | <i>4</i> | <i>5</i> | <i>6</i> | <i>7</i> | <i>8</i> |
| 1. Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 1118 | 991 | 696 | -127 | -295 | -11,36 | -32,38 |
| 2. Вибуло працівників протягом року, в тому числі: | 361 | 523 | 579 | 162 | 56 | 44,88 | 10,71 |
| - змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення штату); | 3 | - | 179 | - | 179 | - | - |

Кінець табл. 2.9

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| - плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни); | 296 | 523 | 400 | 227 | -123 | 76,69 | -23,51 |
| 3. Показник вибуття у зв'язку зі скороченням штату, % | 0,83 | - | 30,92 | - | 30,92 | X | X |
| 4. Показник вибуття у зв'язку з власним бажанням, порушенням трудової дисципліни, % | 81,99 | - | 69,08 | - | -30,92 | X | X |
| 5. Прийнято на роботу нових працівників протягом року, осіб | 613 | 396 | 284 | -217 | -112 | -35,40 | -28,28 |
| 6. Показник обороту з прийняття працівників, %; | 54,83 | 39,96 | 40,80 | -14,87 | 0,84 | X | X |
| 7. Показник обороту по відбуттю, %; | 32,29 | 52,77 | 83,19 | 20,48 | 30,42 | X | X |
| 8. Показник плинності кадрів, %; | 26,74 | 52,77 | 83,19 | 26,03 | 30,42 | X | X |
| 9. Показник загального обороту, %: | 87,12 | 92,73 | 124 | 5,61 | 31,26 | X | X |
| 10. Середньооблікова чисельність працівників в еквіваленті повної зайнятості | 1060 | 813 | 463 | -247 | -350 | -23,30 | -43,05 |
| 11. Показник постійності складу персоналу, %. | 94,81 | 82,04 | 66,5 | -12,77 | -15,52 | X | X |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Оцінимо динаміку причин плинності кадрів. За їх власним бажанням, у 2019 році найбільшу кількість працівників покинуло підприємство – 81,99%, а потім – пенсія через порушення трудової дисципліни – 0,83%. У 2020 році ця тенденція змінилася – порушників трудової дисципліни не виявлено. У 2021 році за власним бажанням було звільнено 69,08%, а завдяки зменшенню – 30,92%.

Таким чином, наприкінці 2021 року компанія оптимізувала свій персонал: порушників трудової дисципліни або звільнених чи перекваліфікованих, деяких відправили на заслужені канікули, звільнили через групу інвалідності тощо. Частина, яка не могла жити на зарплату запропонована компанією, подала у відставку сама або за згодою сторін. Тому плинність кадрів значно зменшилась.

Основними причинами такої динаміки плинності кадрів стала складна фінансово-економічна ситуація на підприємстві (за їх власним бажанням у 2019 році було звільнено 81,99% звільнених працівників, а в 2021 році – 69,08%).

Надалі доцільно розрахувати показники втрат підприємства від плинності кадрів (представлено в табл. 2.10).

Розрахунок втрат підприємства внаслідок плинності кадрів

| Показники | Роки | | | Відхилення від попереднього періоду | | | |
|---|--------|--------|--------|-------------------------------------|--------|-------------|--------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | Абс. (+;-) | | Відн. (+;-) | |
| | | | | 2020 | 2021 | 2020 | 2021 |
| 1. Середньорічний виробіток, тис. грн. | 193506 | 275408 | 227198 | 81902 | -48210 | 42,33 | -17,50 |
| 2. Середньооблікова чисельність працівників, чол. | 1118 | 991 | 696 | -127 | -295 | -11,36 | -29,77 |
| 3. Вибуло працівників протягом року позапланово, чол. | 65 | - | 179 | -65 | 179 | - | - |
| 4. Час на заміщення необхідною робочою силою, днів | 2,72 | 2,49 | 2,35 | -0,23 | -0,14 | -8,46 | -5,62 |
| 5. Одноденна вироблення на 1 працівника, тис. грн. | 0,47 | 0,76 | 0,89 | 0,29 | 0,13 | 61,70 | 17,11 |
| 6. Втрати робочого часу, днів | 176,8 | - | 420,65 | -176,8 | 420,65 | - | - |
| 7. Втрати, тис. грн. | 30,55 | - | 51,91 | -30,55 | 51,99 | - | - |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Отже, ми бачимо, що через позаплановий вихід на пенсію 65 осіб у 2019 році компанія втратила 176,8 робочих днів та 30,55 тис. грн. продуктів. У 2021 році в результаті незапланованого звільнення було втрачено 420,65 робочих днів та продукції на суму 51,99 тис. грн. Таким чином, у 2021 році компанія втратила найбільше через те, що позапланово звільнили 179 людей.

2.3. Дослідження забезпечення якості трудового життя персоналу в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

В ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» створена і ефективно функціонує система управління охороною праці з використанням організаційно-технічних і економічних заходів і засобів.

Система управління охороною праці підприємства – це сукупність органів управління підприємством, які на підставі комплексу нормативної документації проводять цілеспрямовану, планомірну діяльність щодо здійснення завдань і

функцій управління з метою забезпечення здорових, безпечних і високопродуктивних умов праці, запобігання травматизму та профзахворювань, а також додержання прав працівників, гарантованих законодавством про охорону праці [50].

До основних функцій управління охороною праці належать:

- прогнозування і планування робіт, їх фінансування;
- організація та координація робіт;
- облік показників, аналіз та оцінка стану умов і безпеки праці;
- контроль за станом охорони праці
- контроль функціонування системи управління охороною праці;
- стимулювання діяльності з охорони праці.

Об'єктами управління даної системи підприємства виступають:

- виробнича діяльність робітників підприємства;
- виробниче обладнання;
- технологічні процеси, будівлі і споруди;
- виробниче середовище.

Органи системи управління охороною праці зображені на рисунку 2.18.



Рис. 2.18. Органи системи управління охороною праці підприємства [50]

Для забезпечення комфортного та безпечної праці персоналу підприємства необхідно постійно розробляти та планувати впровадження у діяльність підприємства заходів з охорони праці.

Метою планування заходів з охорони праці є визначення необхідних вкладень у заходи з охорони праці для ефективного впливу на стан охорони праці. Планування праце-охоронних заходів в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» здійснюється у три етапи (представлено в табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Етапи планування праце-охоронних заходів в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Назва етапу | Опис етапу |
|---------------------------------------|---|
| 1-й етап – перспективне планування | Комплексний план покращення умов праці і санітарно-оздоровчих заходів, що передбачає створення, відповідно до нормативних актів з охорони праці, умов праці, пов'язаних з перспективними змінами підприємства. Таке планування, як правило, розраховане на термін від 2 до 5 років. |
| 2-й етап – поточне (річне) планування | Поточні плани передбачають реалізацію заходів із покращення умов праці, створення кращих побутових і соціальних умов на виробництві. Ці плани обов'язково забезпечуються фінансуванням згідно з розробленими кошторисами. |
| 3-й етап – оперативне планування | Оперативні плани складаються для швидкого виправлення виявлених в процесі державного, відомчого і громадського контролю недоліків в стані охорони праці, а також для ліквідації наслідків аварій або стихійного лиха. |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Фінансування заходів з охорони праці на підприємстві здійснюється на основі положень Закону України «Про охорону праці» (стаття 19) [11].

Фінансування робіт з охорони праці здійснюється роботодавцем. Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавних, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається здійснювати за рахунок коштів державного та місцевого бюджетів, що виділяються окремим рядком, та за рахунок інших джерел фінансування, визначених законодавством.

В ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» використовують найману працю, тому витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотка від суми фонду оплати праці на підприємстві. Виходячи з цієї нормативної величини на підприємстві виділяються кошти на поліпшення умов праці (представлено в табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Аналіз коштів, які виділялися на поліпшення умов праці в
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» у 2019-2021 роках**

| Рік | Фонд оплати праці, тис. грн. | Виділені кошти на поліпшення умов праці, тис. грн. |
|------|---------------------------------|---|
| 2019 | 32154,2 | 160,77 |
| 2020 | 39619,4 | 198,10 |
| 2021 | 39632,79 | 198,16 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Проаналізувавши таблицю 2.12 доходимо висновку, що витрати на охорону праці протягом 2019-2021 років збільшились (представлено на рис. 2.19).

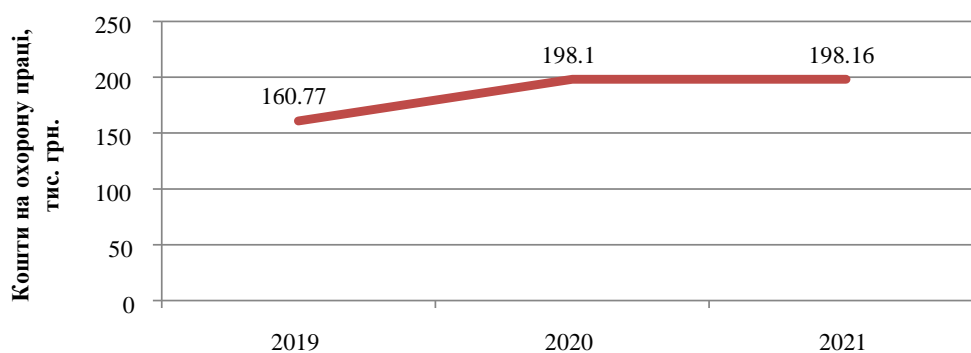


Рис. 2.19. Фінансування охорони праці в
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» у 2019-2021 роках

Важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займають служба охорони праці та комісія з питань охорони праці. Згідно з Законом України «Про охорону праці» [7] на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення,

яке затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань нагляду за охороною праці.

Кількість працівників служби охорони праці визначається:

- загальною кількістю працюючих на підприємстві;
- небезпекою та шкідливістю виробництва.

Служба охорони праці комплектується інженерами відповідної спеціальності, професіоналами з питань гігієни праці, юристами у сфері охорони праці. Обмеження: обов'язкова вища освіта, стаж роботи на виробництві не менше 3 років. Служби охорони праці підкоряється безпосередньо керівнику підприємства. За своїм посадовим положенням і умовами оплати праці керівник і фахівці служби прирівнюються до керівників і фахівців основних виробничо-технічних служб підприємства.

Фахівці служби охорони праці мають право [11]:

- 1) представляти підприємство в державних і суспільних установах при розгляді питань охорони праці;
- 2) безперешкодно у будь-який час відвідувати структурні підрозділи підприємства, зупиняти роботу виробництв у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; одержувати від посадовців необхідні документи і пояснення з питань охорони праці;
- 3) перевіряти стан безпеки, гігієни праці на об'єктах підприємства, видавати керівникам перевіреного об'єкта обов'язкове для виконання розпорядження, яке складається в 2 примірниках: один видається керівникові об'єкта, а другий зберігається в службі охорони праці протягом 5 років;
- 4) вимагати від посадовців усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з питань охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативні акти з охорони праці;
- 5) надсилати керівнику підприємства подання про залучення до відповідальності працівників, які порушують вимоги охорони праці.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства або припинення використання найманої праці фізичної особи.

За досліджуваний період 2019-2021 роки в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» випадків виробничого травматизму та професійної захворюваності зафіксовано не було. Аналіз виробничого травматизму та професійних захворювань дозволяє виявити причини і визначити закономірності їх виникнення. На основі такої інформації розробляються заходи та засоби щодо профілактики виробничого травматизму і професійних захворювань.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах проводиться власником або уповноваженим ним органом відповідно до Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженого Кабінетом Міністрів України [28].

Захворювання, викликане дією на працюючого шкідливих умов праці, класифікується як професійне захворювання. Явище, яке характеризується сукупністю професійних захворювань, називають професійною захворюваністю. В деяких випадках вплив шкідливих факторів виробничого середовища призводить до виникнення виробничо-обумовленої захворюваності.

Основним нормативним актом, що регламентує порядок та види навчання, а також форми перевірки знань з охорони праці є «Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці». Даний нормативний документ спрямований на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці, яке проводиться з працівниками в процесі трудової діяльності, а також з учнями, курсантами, слухачами та студентами навчальних закладів під час трудового та професійного навчання [17].

Працівники під час прийняття на роботу і в процесі роботи, а також учні, курсанти, слухачі й студенти під час трудового та професійного навчання проходять на підприємстві за рахунок роботодавця інструктажі, навчання і перевірку знань з питань охорони праці, надання першої допомоги потерпілим від

нещасних випадків, а також правил поведінки у разі виникнення аварії. Допуск до роботи (виконання навчальних практичних завдань) без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється.

На підприємстві для перевірки знань працівників з питань охорони праці наказом керівника створюється відповідна комісія. Головою комісії призначається керівник підприємства або його заступник, до службових обов'язків якого належить організація роботи з охорони праці. У разі потреби створення комісій в окремих структурних підрозділах їх очолюють керівник цього підрозділу чи його заступник.

Працівники, які не пройшли навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці, до роботи не допускаються. Посадові особи та інші працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, проходять щорічне спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці [32].

Відповідальність за організацію та здійснення інструктажів, навчання та перевірки знань з питань охорони праці покладається на роботодавця.

В ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» ефективно функціонує система управління охороною праці. У службу з охорони праці на підприємстві входить один фаховий спеціаліст. Нещасних випадків на підприємстві за три звітні роки виявлено не було. Можна відзначити, що у структурі планово-економічних відділів підприємства, облаштування робочих місць і умов праці відповідає вимогам норм і виду виконуваної роботи. За період з 2019 по 2021 роки витрати на праце-охоронні заходи збільшились на 23,26% [52].

Наразі доцільно проведення факторного аналізу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» задля поглибленого аналізу забезпечення якості трудового життя персоналу підприємства.

Обсяг виробленої продукції у вартісному виразі за 2021 рік в порівнянні з 2020 роком зріс на 27,14%, а у натуральних одиницях на 4,1%.

Позитивно вплинули на продуктивність праці такі показники як:

- середньорічний виробіток на 1 працівника промислово-виробничого персоналу в 2021 році в порівнянні з 2020 роком зріс на 6,31%;
- на одного працівника промислово-виробничого персоналу припадає на 4,32% більше виготовленої продукції у 2021 році ніж у 2020, а середньорічний виробіток на одного робітника в порівнянні з минулим роком зріс аж на 9,87%.

Тривалість робочого дня становить в 2021 році так само як і у 2020 році – 8 робочих годин. Для того, щоб відслідкувати взаємозв'язок між годинною, денною, річною продуктивністю праці, розрахуємо вплив різних чинників на рівень річної продуктивності праці. Результати розрахунків представлено в таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

**Чинники, що впливають на річну продуктивність праці в
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»**

| Показники | 2019 | 2020 | 2021 | Абсолютне відхилення, +/- | |
|--|------|------|------|------------------------------|-----------------|
| | | | | 2020 до 2019 | 2021 до 2020 |
| Питома вага робітників у складі ПВП, % | 42 | 44 | 47 | 2 | 3 |
| Кількість годин роботи на зміну | 8 | 8 | 8 | 0 | 0 |
| Кількість відпрацьованих днів за рік | 250 | 251 | 250 | 1 | -1 |
| Годинний виробіток, грн | 4,92 | 5,31 | 5,77 | 0,39 | 0,46 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Річна продуктивність праці розраховується як добуток годинного виробітку, тривалості робочого дня, числа днів відпрацьованих одним робітником та частки робітників в складі промислово-виробничого персоналу:

Річний виробіток в 2019 р. = $0,42 \cdot 8 \cdot 250 \cdot 4,92 = 4132,8$ тис. грн.

Річний виробіток в 2020 р. = $0,44 \cdot 8 \cdot 251 \cdot 5,31 = 4691,5$ тис. грн.

Річний виробіток в 2021 р. = $0,47 \cdot 8 \cdot 250 \cdot 5,77 = 5423,8$ тис. грн.

Абсолютне збільшення річного виробітку в 2021 році – 732,3 тис. грн.

1. Розраховуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни питомої ваги робітників у складі ПВП:

за 2020 рік:

$$0,44*8*250*4,92 = 4329,6 \text{ тис. грн.}$$

$$4329,6 - 4132,8 = 196,8 \text{ тис. грн.}$$

за 2021 рік:

$$0,47*8*251*5,31 = 5011,4 \text{ тис. грн.}$$

$$5011,4 - 4691,5 = 319,9 \text{ тис. грн.}$$

2. Розраховуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни тривалості робочого дня:

за 2020 рік:

$$0,44*8*250*4,92 = 4329,6 \text{ тис. грн.}$$

$$4329,6 - 4329,6 = 0 \text{ тис. грн.}$$

за 2021 рік:

$$0,47*8*251*5,31 = 5011,4 \text{ тис. грн.}$$

$$5011,4 - 5011,4 = 0 \text{ тис. грн.}$$

3. Розраховуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів:

за 2020 рік:

$$0,44*8*251*4,92 = 4346,9 \text{ тис. грн.}$$

$$4346,9 - 4329,6 = 17,3 \text{ тис. грн.}$$

за 2021 рік:

$$0,47*8*251*5,31 = 5011,4 \text{ тис. грн.}$$

$$5011,4 - 4991,4 = 20 \text{ тис. грн.}$$

4. Розраховуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни годинного виробітку:

за 2020 рік:

$$0,44 * 8 * 251 * 5,31 = 4691,5 \text{ тис. грн.}$$

$$4691,5 - 4346,9 = 344,6 \text{ тис. грн.}$$

за 2021 рік:

$$0,47 * 8 * 250 * 5,77 = 5423,8 \text{ тис. грн.}$$

$$5423,8 - 5011,4 = 412,4 \text{ тис. грн.}$$

Загальний вплив чинників у 2020 р. = 196,8 + 0 + 17,3 + 344,6 = 558,7 тис. грн.

Загальний вплив чинників у 2021 р. = 319,9 + 0 + 20 + 412,4 = 752,3 тис. грн.

Результати розрахунку загального впливу чинників на річну продуктивність ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» зведені в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Результати розрахунку загального впливу чинників на річну продуктивність в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

| Чинник | Результат абсолютного впливу, тис. грн. | |
|---|--|-----------------------|
| | 2020 рік до 2019 року | 2021 рік до 2020 року |
| Зміна питомої ваги основних робітників в складі ПВП | 196,8 | 319,9 |
| Зміна тривалості робочого дня | 0 | 0 |
| Зміна числа днів відпрацьованих одним робітником | 17,3 | 20 |
| Зміна годинного виробітку | 344,6 | 412,4 |
| Всього: | 558,7 | 752,3 |

Джерело: складено автором за даними ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Таким чином, проаналізувавши таблицю 2.14 робимо наступні висновки:

1. Зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 2% призвела до збільшення річного виробітку на 196,8 тис. грн. у 2020 році порівняно з 2019. У

2021 році зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 3% призвела до збільшення річного виробітку на 319,9 тис. грн. порівняно з 2020 роком.

2. Зміна тривалості робочого дня не змінилася і призвела до незмінності річного виробітку.

3. Шляхом зміни кількості відпрацьованих днів на 1 день, річний виробіток у 2020 році збільшився на 17,3 тис. грн. порівняно з 2019 роком. У 2021 році зміна кількості відпрацьованих днів на 1 день менше сприяла тому, що виробіток становив 20 тис. грн. і залишився майже незмінним порівняно з попереднім роком.

4. За рахунок збільшення годинного виробітку одного робітника на 0,39 грн. річний виробіток у 2020 році збільшився на 344,6 тис. грн. порівняно з 2019 роком. У 2021 році за рахунок збільшення годинного виробітку на 0,46 грн річний виробіток збільшився на 412,4 тис. грн. порівняно з 2020 роком.

5. Загальний вплив чинників призвів до збільшення річного виробітку на 558,7 тис. грн. у 2020 році та на 752,3 тис. грн. у 2021 році.

Отже, в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» ефективно функціонує система управління охороною праці. У службу з охорони праці на підприємстві входить один фаховий спеціаліст. Нещасних випадків на підприємстві за три звітні роки виявлено не було. Аналіз впливу чинників питомої ваги робітників, тривалості робочого дня, кількості відпрацьованих днів та годинного виробітку призвів до збільшення річного виробітку на 558,7 тис. грн. у 2020 році та на 752,3 тис. грн. у 2021 році.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПРАТ «ФІРМА «ПОЛТАВПИВО»

3.1. Основні напрямки удосконалення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» з урахуванням зарубіжного досвіду

Якість трудового життя можна підвищити, змінивши будь-які параметри, що впливають на людей, у тому числі децентралізацію влади, участь у питаннях керівництва, програми управління просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі, покращивши умови праці, чи створити сприятливі умови для відпочинку в процесі роботи.

Всі ці заходи спрямовані на те, щоб дати співробітникам додаткові можливості для задоволення своїх активних особистих потреб при одночасному підвищенні ефективності діяльності організації.

В останні роки ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» почало збільшувати чисельність працівників категорії робітники. Це пов'язано з розширенням асортименту та збільшенням обсягів виробництва, відповідно, збільшується навантаження на співробітників.

Робоче місце – це місце постійного або тимчасового перебування працівника в процесі трудової діяльності [56]. Саме тому розглянемо основні заходи щодо удосконалення системи управління персоналом:

- декілька разів на рік запрошувати на підприємство провідних вітчизняних та закордонних фахівців (технологів) для проведення майстер-класів;
- раз на рік робити день самоврядування, для виявлення робочого потенціалу працівників;

- створити на підприємстві відділ психологічного характеру, діяльність якого буде спрямована на вирішення проблем особистого характеру працівників ПрАТ «Фірма «Полтавпиво».

Оскільки одним з важливих факторів впливу на якість трудового життя є умови праці, запропонований захід буде направлений на їх покращення. Обраний захід стосується морального відпочинку працівників.

При визначенні часу на відпочинок протягом зміни необхідно враховувати такі виробничі чинники:

- фізичні зусилля;
- розумові зусилля;
- нервові напруження, темп роботи, робочу позу, монотонність роботи;
- психологічний мікроклімат у колективі;
- умови праці (шум, вібрація, температура повітря, загазованість, тощо);
- міру відповідальності та можливі наслідки допущених помилок.

Через несприятливі умови праці може виникнути психічний чи емоційний стрес. Це знижує загальну опірність організму шкідливим і небезпечним виробничим умовам. В наслідок чого погіршується загальний стан працівників, що впливає на зменшення продуктивності праці.

В умовах постійного розвитку підприємства виникає потреба збільшення внеску кожного працівника в досягнення цілей підприємства, тому проблема мотивування працівників на підприємствах набула важливого значення.

Підприємство є соціальним утворенням різних людей з різними інтересами. На сьогоднішній день в діловому світі затвердилася філософія, центральним ланкою якої є теза про вирішальну роль людини в життєдіяльності будь-якої організації. Сучасні підприємства зацікавлені в тому, щоб у складі персоналу все більше місце займали працівники з аналітичними здібностями, схильні до пошуку нового у сфері своєї діяльності.

Одним з факторів успіху є впровадження нових методів мотивації. Діяльність підприємства не може бути успішною, якщо її персонал безпосередньо не зацікавлений у досягненні високих виробничих результатів і не налаштований на продуктивну працю. Лише 19% підприємств регулярно проводять заходи, направлені на підтримку персоналу, при цьому 43% підприємств роблять це епізодично, а ще 38% лише зараз планують впровадження подібних ініціатив [9].

Розробивши зону відпочинку, спрямовану на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим, можна створити сприятливіші умови для досягнення цілей організації.

Для формування належного ставлення до праці потрібно створити такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну для нормального матеріального забезпечення себе, як джерело самовдосконалення, основу професійного та службового зростання.

Важливо відзначити, що система мотивації на промислових підприємствах має носити комплексний, системний характер, для оцінки ефективності праці необхідно використовувати вимірювані показники, що мають бути встановлені для кожної категорії працівників.

Саме тому доцільним є впровадження заходу для поліпшення умов праці – зона «Антистрес». Зона «Антистрес» буде складатися з кімнати, яка слугує для медитації, йоги та відпочинку.

В кімнаті буде встановлено акваріум, музичний центр та спеціальні килимки для йоги. За бажанням працівники можуть брати з собою в кімнату арома-свічки. Ця кімната є зоною відпочинку, де співробітник може за допомогою спеціальних вправ привести організм у рівновагу й зняти стрес.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованих заходів щодо удосконалення управління якістю трудового життя персоналу ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

Розрахуємо витрати ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» на створення зони «Антистрес». Першим кроком є оформлення кімнати «Антистрес». Стіни потрібно пофарбувати, площа цієї кімнати 80 м² (10 х 8). Витрати на оформлення стін (фарбування) складають 125 грн. за 1 м². Отже, загальні витрати на оформлення стін становитимуть:

$$125 \cdot 80 = 10\,000 \text{ грн.}$$

Інтер'єр кімнати, в якій планується займатися йогою та медитацією дуже важливий. Тільки спокійні пастельні світлі тони зможуть допомогти розслабитися. Яскраві кольори дратують і збуджують. Ніжно-зелений колір може налаштувати на потрібний лад і тому є найкращим варіантом. Отже, фарбуємо стіни саме в цей колір.

Після оформлення стін обираємо елементи зони «Антистрес». Для цього потрібно обрати акваріум, музичний центр та килимки для йоги. Музичний центр обираємо за допомогою продавця-консультанта в магазині техніки. Кращим варіантом є музичний центр «Samsung» (представлено в табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Витрати на музичний центр

| Елемент кімнати | Ціна, грн. | Кількість, шт. | Вартість, грн. |
|----------------------------|------------|----------------|----------------|
| Музичний центр «Sony» | 16999 | 1 | 16999 |
| Музичний центр «LG» | 18999 | 1 | 18999 |
| Музичний центр «Samsung» | 22999 | 1 | 22999 |
| Музичний центр «Panasonic» | 19999 | 1 | 19999 |

Джерело: сформовано автором.

Після покупки музикального центру обираємо килимки для йоги. Їх можна купувати поштучно, а можна купити рулон. З економічної точки зору доцільніше було б придбати рулон. З запропонованих варіантів обираємо килимок для йоги «Rest». Оскільки він зроблений з найкращого матеріалу (каучук), країна виробник Україна (представлено в табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Витрати на килимок для йоги

| Елемент кімнати | Ціна, грн. | Кількість, шт. | Вартість, грн. |
|------------------------------------|------------|----------------|----------------|
| Килимок для йоги «Asana» (рулон) | 17 420 | 1 | 17 420 |
| Килимок для йоги «Rest» (рулон) | 14 750 | 1 | 14 750 |
| Килимок для йоги «Utami» (рулон) | 10 699 | 1 | 10 699 |
| Килимок для йоги «Квадрат» (рулон) | 12 499 | 1 | 12 499 |

Джерело: сформовано автором.

Передостаннім кроком для створення кімнати є купівля акваріуму. Плинність води, мальовничість акваріумних рибок, переливи світла – все це заспокоює і знімає напругу. Саме тому, акваріуми та подібні предмети інтер'єру є актуальними для розробки дизайну зони «Антистрес».

Візьмемо акваріум на 120 літрів виготовлений з прозорого скла, яке забезпечує максимальну світлопроникність і природне перенесення кольорів від об'єктів в акваріумі і не має характерного зеленого відтінку, властивого стандартному склу і акваріум «Nature».

За бажанням працівників ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» може бути придбано безліч яскравих та дуже рідкісних риб. Тому враховуючи цей фактор загальна сума на придбання акваріуму складе 62 000 тис. грн.

Завершальним етапом є придбання меблів в зону «Антистрес» та встановлення кондиціонерів, для підтримання комфортної температури в різні пори року.

Задля більш комфортного відпочинку було запропоновано придбати не стандартні дивани, а крісла-мішки «Oxford Flex» пастельного світло-зеленого кольору. Вартість одного такого крісла-мішка – 950грн. Нам потрібно 50 шт.:

$$950 \cdot 50 = 47\,500 \text{ грн.}$$

Встановимо в кімнаті кондиціонер Samsung Wind-Free, ціна якого 41000 грн. Даний кондиціонер обрано, враховуючи низку показників: тип компресора, охолодження та теплопродуктивність. Серед інших представлених моделей кондиціонерів він за всіма показниками є найкращим.

Таким чином, отримані дані згрупуємо в таблицю, яка буде складатися з наступних елементів витрат (представлено в табл. 3.3):

- 1) фарбування стін;
- 2) музичний центр «Samsung»;
- 3) акваріум «Nature»;
- 4) килимок для йоги «Rest»;
- 5) крісло-мішки «Oxford Flex»;
- 6) кондиціонер Samsung Wind-Free.

Таблиця 3.3

**Загальні витрати на створення зони «Антистрес»
в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»**

| Витрати на «Центр зняття стресу» | Ціна, грн. | Кількість, шт. | Вартість, грн. |
|----------------------------------|------------|----------------|----------------|
| Фарбування стін | 125 | 80 | 10 000 |
| Музичний центр «Samsung» | 22 999 | 1 | 22 999 |
| Килимок для йоги «Rest» (рулон) | 14 750 | 1 | 14 750 |
| Акваріум «Nature» | 62 000 | 1 | 62 000 |
| Крісло-мішок «Oxford Flex» | 950 | 50 | 47 500 |
| Кондиціонер Samsung Wind-Free | 41 000 | 1 | 41 000 |
| Всього | | | 198 249 |

Джерело: Розраховано автором.

Таким чином, витрати на створення зони «Антистрес» становлять 198,25 тис. грн. Для такого підприємства, як ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» дана сума є прийнятною, оскільки прибутки підприємства в результаті реалізації виготовленої продукції дозволяють впровадити даний захід щодо покращення умов праці робітників.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів та їх вплив на основні показники роботи ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»

В результаті впровадження даного заходу підприємство отримає позитивний результат, оскільки у працівників буде спеціально облаштоване місце, де вони зможуть зняти стрес, відпочити, відновити свої сили внаслідок чого їх продуктивність праці буде значно вищою.

Для визначення прогнозу значень зміни продуктивності праці було опитано провідних спеціалістів та керівників відділу. Представимо результати опитування в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Результати опитування експертів з визначення прогнозу значень зміни продуктивності праці

| Експерти | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Прогноз зміни продуктивності праці | 0,73 | 0,81 | 0,57 | 0,64 | 0,87 | 0,53 | 0,59 | 0,64 | 0,73 | 0,72 | 0,39 | 0,59 | 0,68 | 0,51 | 0,79 |

Джерело: власна розробка автора

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність та типовість. Для цього визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок експертів відносно середнього значення.

$$\mathcal{L} = \sqrt{\frac{\sum(\Delta\Pi_i - \Delta\Pi_{\text{сер.}})^2}{n}} \quad (3.1)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення представлено в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення

| Експерти | Прогноз зміни продуктивності праці | $\Delta\Pi\bar{\Pi}$ | $(\Delta\Pi_i - \Delta\Pi\bar{\Pi})$ | $(\Delta\Pi_i - \Delta\Pi\bar{\Pi})^2$ |
|----------|------------------------------------|----------------------|--------------------------------------|--|
| 1 | 0,73 | 0,65 | 0,08 | 0,0064 |
| 2 | 0,81 | | 0,16 | 0,0256 |
| 3 | 0,57 | | -0,08 | 0,0064 |
| 4 | 0,64 | | -0,01 | 0,0001 |
| 5 | 0,87 | | 0,22 | 0,0484 |
| 6 | 0,53 | | -0,12 | 0,0144 |
| 7 | 0,59 | | -0,06 | 0,0036 |
| 8 | 0,64 | | -0,01 | 0,0001 |
| 9 | 0,73 | | 0,08 | 0,0064 |
| 10 | 0,72 | | 0,07 | 0,0049 |
| 11 | 0,39 | | -0,26 | 0,0676 |
| 12 | 0,59 | | -0,06 | 0,0036 |
| 13 | 0,68 | | 0,03 | 0,0009 |
| 14 | 0,51 | | -0,14 | 0,0196 |
| 15 | 0,79 | | 0,14 | 0,0196 |
| Всього | 9,79 | | | 0,2276 |

Джерело: власна розробка автора

Після проміжних розрахунків визначаємо середнє квадратичне відхилення:

$$\mathcal{L} = \sqrt{\frac{0,2276}{15}} = 0,12$$

Визначаємо коефіцієнт варіації (ω) , який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$\omega = \frac{\mathcal{L}}{\Delta\Pi_{\text{сер.}}} * 100\% \quad (3.2)$$

$$\omega = \frac{0,12}{0,65} * 100\% = 18,46\%$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації менше 33%, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертної оцінки для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідний прогноз зміни продуктивності праці визначаємо за методом медіани, що має таку формулу:

$$\text{ОП} = \frac{0+4\text{В}+\text{П}}{6} \quad (3.3)$$

де ОП – очікуваний прогноз;

О – оптимістичний прогноз;

В – найбільш вірогідний прогноз;

П – песимістичний прогноз.

Для того, щоб визначити найбільш вірогідний прогноз зміни продуктивності праці розробимо та систематизуємо дані в таблицю 3.6.

Таблиця 3.6

Зміна продуктивності праці за методом медіани

| Значення | 0,39 | 0,51 | 0,53 | 0,57 | 0,59 | 0,59 | 0,64 | 0,64 | 0,68 | 0,72 | 0,73 | 0,73 | 0,79 | 0,81 | 0,87 |
|------------------------------------|---------------|------|------|------|------|------|------|------------|------|------|------|------|------|------|---------------|
| Прогноз зміни продуктивності праці | песимістичний | X | X | X | X | X | X | вірогідний | X | X | X | X | X | X | оптимістичний |

Тож, визначимо очікуваний прогноз:

$$OP = \frac{0,87 + 4 * 0,64 + 0,39}{6} = 0,64$$

Оскільки, зміна продуктивності праці складає 0,64%, то в результаті це спричинить зростання обсягу виробництва та реалізації продукції на цю ж величину.

Отже, чистий дохід (виручка) від реалізації продукції за базовий рік становив 323 013,00 тис. грн., а зростання обсягу виробництва та реалізації продукції внаслідок зміни продуктивності праці, яка складає 0,64% буде складати в розмірі 2067,3 тис. грн. Тому проєктоване значення виручки буде дорівнювати:

$$\text{Проєктоване значення чистого доходу} = 323013,00 + 2067,3 = 325\ 080,3 \text{ тис. грн.}$$

Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції в базовому році склали 294730 тис. грн. із них постійних – 38315 тис. грн., а змінних витрат – 256415 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу реалізації продукції, тому зміна змінних витрат становитиме:

$$\text{Зміна змінних витрат} = 256415 * 0,64/100 = 1641,05 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{Отже, витрати збільшаться на } 1641,05 + 198,25 = 1839,3 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проєктному році:

$$\text{Приріст прибутку від реал. прод.} = 2067,3 - 1839,3 = 228 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{Приріст чистого прибутку} = 228 (1 - 18/100) = 187 \text{ тис. грн.}$$

Визначимо зміну обігових коштів, яка за даними підприємства складає у розмірі 4% від 80% приросту змінних витрат, який буде отримано при впровадженні заходу.

Зміну обігових коштів розраховуємо відповідно до встановлених приростів змінних витрат:

$$\text{Зміна обігових коштів} = 1641,05 * 0,80 * 0,04 = 52,51 \text{ тис. грн.}$$

$$\text{Приріст чистого додаткового прибутку} = 187 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності буває простий і динамічний. Простий термін окупності передбачає визначення терміну повернення початкового авансованого капіталу.

Розраховуємо його за наступною формулою:

$$T_{\text{простий}} = \frac{\text{зміна обігових коштів} + \text{вартість проєкту}}{\text{зміна ЧП}} \quad (3.4)$$

$$T_{\text{простий}} = \frac{52,51 + 198,25}{187} = 1,34 \text{ року}$$

Отже, термін окупності складає 1,34 року.

Оскільки, витрати на створення зони «Антистрес» є капітальними витратами, то чистий генерований грошовий потік в даному випадку збільшиться ще й за рахунок амортизаційних відрахувань на обладнання. Норма амортизації – 20%.

Отже, чистий генерований грошовий потік розрахуємо за формулою:

$$\text{ЧГП} = \Delta \text{Прибутку} + A \quad (3.5)$$

$$\text{ЧГП} = 187 + 0,2 * 198,25 = 226,65 \text{ тис. грн.}$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків за весь життєвий цикл проєкту розраховується за формулою:

$$\sum_{i=1}^N \text{НВ} = \sum_{i=1}^N \frac{\text{ЧГП}}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N \text{ЧГП} * \alpha \quad (3.6)$$

де p – ставка дисконтування, яку беремо на рівні 25%;

ЧГП – чистий грошовий потік;

i – роки, термін життєвого циклу проекту 5 років;

α – коефіцієнт приведення на i -ий рік терміну життєвого циклу проекту.

Отже, розрахуємо для кожного року життєвого циклу проекту коефіцієнт приведення:

$$\alpha = \frac{1}{(1+p)^i} \quad (3.7)$$

$$\alpha = \frac{1}{(1+0,25)^1} = 0,8;$$

$$\alpha = \frac{1}{(1+0,25)^2} = 0,64;$$

$$\alpha = \frac{1}{(1+0,25)^3} = 0,512;$$

$$\alpha = \frac{1}{(1+0,25)^4} = 0,410;$$

$$\alpha = \frac{1}{(1+0,25)^5} = 0,328.$$

Визначивши коефіцієнти приведення на 5 років, можемо визначити нинішню вартість майбутніх грошових потоків:

$$\sum_{i=1}^N \text{НВ} = 226,65 \times (0,8 + 0,64 + 0,512 + 0,410 + 0,328) = 609,69 \text{ тис. грн.}$$

Шукаємо чисту нинішню вартість за такою формулою:

$$\text{ЧНВ} = \sum_{i=1}^N \text{НВ} - \Pi_i \quad (3.8)$$

де, Π_i – початкові інвестиції.

Початкові інвестиції складають капітальні витрати на зону «Антистрес» та зміну обігових коштів, тобто:

$$\text{ЧНВ} = 609,69 - 250,76 = 358,93 \text{ тис. грн.}$$

Знайдемо дисконтований період повернення інвестицій за формулою:

$$T_r = \frac{\Pi_i}{\text{НВ}/5} \quad (3.9)$$
$$T_r = \frac{250,76}{358,93/5} = 3,5 \text{ роки}$$

Після чого знайдемо індекс доходності, що означає відношення чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій за такою формулою:

$$I_d = \frac{\text{ЧНВ}}{\Pi_i} \quad (3.10)$$
$$I_d = \frac{358,93}{250,76} = 1,43$$

Оскільки, індекс доходності є додатнім числом, то запропонований захід є ефективним.

Також визначимо індекс прибутковості за формулою:

$$I_{\text{приб.}} = \frac{\Sigma \text{НВ}}{\Pi_i} \quad (3.11)$$
$$I_{\text{приб.}} = \frac{609,93}{250,76} = 2,43$$

Після отриманих результатів відобразимо вплив запропонованого заходу щодо створення зони «Антистрес» на основі техніко-економічних показників ПрАТ «Фірма «Полтавпиво». Відобразимо ці значення в табл. 3.7.

**Вплив запропонованого заходу на основі техніко-економічних показників
ПрАТ «Фірма «Полтавпиво»**

| Показник | Базовий рік | Проектне значення | Абсолютні відхилення, +/- |
|--|-------------|-------------------|---------------------------|
| Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн. | 323013,00 | 325080,3 | 2067,3 |
| Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн. | 294730 | 296569,3 | 1839,3 |
| Прибуток(збиток) від реалізації, тис. грн. | 28283 | 28511 | 228,0 |
| Чистий прибуток (збиток), тис. грн. | 23192 | 23379 | 187,0 |

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво», до впровадження заходів щодо удосконалення якості трудового життя, у працівників не було можливості вивільняти емоції, що значно знижувало продуктивність праці персоналу, що, в свою чергу, негативно відображалось на результаті діяльності підприємства.

Перспективним рішенням проблеми поліпшення якості трудового життя в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» є створення зони «Антистрес», яка дозволить вирішувати проблеми нервово-психічної напруги та відновлювати сили.

Після впровадження заходу чистий дохід складатиме 325080,3 тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 0,8% та буде становити 23379 тис. грн.

Термін окупності даного заходу становить 1,34 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 1,43 та 2,43 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в кваліфікаційній роботі дослідження удосконалення управління якістю трудового життя персоналу підприємства встановлено, що якість трудового життя – це систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови та організацію праці в найширшому значенні цього слова, що формують реалізацію інтересів працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.) з метою задоволення потреб людини як особистості і як працівника, і на цій основі розвитку суспільства загалом.

Встановлено, що провівши паралель між складовими формування якості трудового життя та потребами (мотивами) трудової діяльності працівника, можна констатувати, що якість трудового життя є універсальним комплексним інструментом мотивації трудової діяльності.

Відмічено, що потреби, які прагне задовольнити працівник через участь у трудовій діяльності, знаходяться в прямій залежності від складових, що формують якість трудового життя цих працівників. Саме тому забезпечення якості трудового життя працівника є одночасно комплексним мотиватором і стимулом його трудової діяльності.

Зазначено, що комплексне та системне дослідження чинників формування якості трудового життя дозволяє своєчасно приймати організаційно-управлінські рішення, спрямовані на підвищення якості трудового життя, краще використання трудового потенціалу, вдосконалення соціально-трудова відносин, а в результаті на підвищення соціально-економічної ефективності роботи окремих ланок і всієї економіки в цілому.

Відзначено, що оцінка якості трудового життя працівника є важливим інструментом мотивації, бо чим вона вища, тим у більшому обсязі працівник зможе

задовольнити свої фізіологічні потреби: потреби безпеки, потреби приналежності й співучасті, визнання та самоствердження, потреби самореалізації.

Встановлено, що приватне акціонерне товариство «Фірма «Полтавпиво» (скорочено ПрАТ «Фірма «Полтавпиво») є юридичною особою, створеною відповідно до законодавства України у 1992 році. Основним видом діяльності товариства є виробництво та реалізація пива, безалкогольних напоїв, солоду.

На основі проведених розрахунків в ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» за 2019-2021 роки визначено, що у 2019 році чоловіки переважали над жінками і мали такі конкретні показники в загальній структурі: чоловіки – 79,79%, жінки – 20,48%. У той же час 18,83% жінок-працівниць та 44,60% адміністративного персоналу. На кінець 2021 року частка жінок у структурі персоналу суттєво не зросла, і вони склали 22,99% проти чоловіків – 77,01%. Серед робітників жінки становили 19,58%, що на 0,75% більше, ніж у 2019 році, серед адміністративного персоналу – 25,79%, поступаючись чоловікам на 29%. Компанія використовує більше чоловічої праці, особливо це стосується робітничих професій.

Зазначено, що важливе місце в управлінні охороною праці на підприємстві займають служба охорони праці та комісія з питань охорони праці. В ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» створена і ефективно функціонує система управління охороною праці з використанням організаційно-технічних і економічних заходів і засобів.

Запропоновано впровадження заходу для поліпшення умов праці – зона «Антистрес». Зона «Антистрес» буде складатися з кімнати, яка слугує для медитації, йоги та відпочинку. В кімнаті буде встановлено акваріум, музичний центр та спеціальні килимки для йоги. За бажанням працівники можуть брати з собою в кімнату арома-свічки. Ця кімната є зоною відпочинку, де співробітник може за допомогою спеціальних вправ привести організм у рівновагу й зняти стрес.

Прораховано, що витрати на створення зони «Антистрес» становлять 198 249 грн. Для такого підприємства, як ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» дана сума є прийнятною, оскільки прибутки підприємства в результаті реалізації виготовленої

продукції дозволяють впровадити даний захід щодо покращення умов праці робітників. Після впровадження заходу чистий дохід складатиме 325080,3 тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 0,8% та буде становити 23379 тис. грн.

Термін окупності даного заходу становить 1,34 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 1,43 та 2,43 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Амоша О. І. Активізація інноваційної діяльності : організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення. Ін-т економіки промисловості, 2007. 328 с.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ВД «Професіонал», 2016. 512 с.
3. Безпалько О. В., Драган О. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Київ : Кафедра, 2021. 612 с.
4. Безпалько О. В. Словник термінів з управління персоналом. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.
5. Безпалько О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.
6. Бібліотека українських підручників : веб-сайт. URL: <http://pidruchniki.ws>.
7. Білорус Т. В. Формування стратегії розвитку системи управління персоналом підприємства на основі портфельного аналізу. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 184-195.
8. Бондарчук Л. В., Ніколайчук Н. П. Особливості антикризового управління персоналом. *Сучасні наукові дослідження в сучасному світі*. 2017. Вип. 5 (25). С. 77-82.
9. Брич В. Я. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 552 с.
10. Бурик А. Ф. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2019. 260 с.
11. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws>.
12. Городецька Л. О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин. *Проблеми підвищення ефективності інфраструктури*. 2010. № 27. С. 78-84.
13. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ, 2004. 535 с.

14. Громко Л. С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства : методологічний аспект. *Економіка та управління бізнесом*. 2018. Випуск 36. С. 109-113.
15. Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В. О. Сухомлинського : веб-сайт. URL: www.dnpb.gov.ua.
16. Должинський І. З., Загорна Т. О. Бізнес-план: технологія розробки : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2020, 384 с.
17. Дорошенко Ю. О. Критеріально-факторне оцінювання якості життя людини. *Вісник Державної академії житлово-комунального господарства* : зб. наук. праць. 2009. № 2. С. 10-30.
18. Драган О. І., Мазник Л. В., Бергер А. Д. Багатомірна оцінка рівня інтелектуального потенціалу ВНЗ та її практичне застосування. *Trend and mechanisms proving economic security of European education under the conditions of globalization* : collective monograph. Szczecin, Poland. 2018. 358 p. P. 303-316.
19. Драган О. І. Wellbeing-технології – новий напрямок у розвитку менеджменту персоналу компаній харчової галузі. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2021. Том 27. № 2. С.55-64.
20. Драган О. І. Таксономічна оцінка рівня організації праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці НУХТ*. 2019. Том 25. № 6. С.32-40.
21. Драган О. І. Формування стрес менеджменту на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2018. Том 24. № 1. С.101-106.
22. Драган О. І., Бергер А. Д. Нормування праці: [Електронний ресурс]: конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. "бакалавр" спец. 073 "Менеджмент" освіт.-проф. програм «Менеджмент» та "Менеджмент персоналу" ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ : НУХТ, 2022. 110 с.
23. Драган О. І., Бергер А. Д. Нормування праці : Методичні рекомендації до вивчення дисципліни, проведення практичних занять та виконання контрольної роботи для здобувачів освітнього ступеня «Бакалавр» спеціальності 073

- «Менеджмент» освіт.-проф. програми «Менеджмент персоналу» ден. і заоч. форм навч. Нац. ун-т харч. технол. Київ: НУХТ, 2022. 54 с.
24. Драган О. І., Бергер А. Д. Прикладні аспекти удосконалення нормування праці на підприємствах м'ясопереробної галузі. *Наукові праці НУХТ*. 2017. Том 23. № 4. С. 53-60.
 25. Дроздова Л. Парадигма якості трудового життя в сучасній соціальній політиці. *Україна : аспекти праці*. 2012. № 5. С. 11-16.
 26. Дуткевич Т. Конфліктологія з основами психології управління : навч. посіб. перевид. Держ. ун-т, Ін-т соц. реабілітації та розвитку дитини. Київ : Центр учб. л-ри, 2016. 455 с.
 27. Дяків О. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Тернопіль : ТНЕУ, 2016. 242 с.
 28. Кабінет Міністрів України : веб-сайт. URL: <http://msp.ark.gov.ua>.
 29. Карпенко С. В., Карпенко О. А. Управління персоналом : навч. пос. для дистанційного навчання. Київ : Університет «Україна», 2017. 273 с.
 30. Качан Є. П., Шушпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. Київ : Видавництво Юридичної книги, 2015. 359 с.
 31. Клімчук А. О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 1. С. 42-45.
 32. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. *Економічний простір*. 2020. № 153. С. 61-64.
 33. Колот А. М. Соціально-трудова відносина : теорія і практика регулювання : монографія. Київ : КНЕУ, 2005. 230 с.
 34. Комаричина В. В. Оцінка рівня якості трудового життя. *Українська наука : минуле, сучасне, майбутнє*. 2010. № 68. С. 368-379.
 35. Кравченко С., Корнева О. Формування ефективності інтелектуального капіталу підприємства. *Інноваційне промислове підприємство у формуванні сталого розвитку* : монографія. Київ, 2018. С. 276-296.

36. Крутінь Г. І., Чубур Н. В. Соціологія конфлікту : практикум. Київ : КНЕУ, 2017. 152 с.
37. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор, 2016. 308 с.
38. Лобза А. В., Гуз І. С. Підходи до розробки системи оцінки ефективності роботи персоналу сучасного підприємства. *Молодий учений*. 2018. № 1 (53). С. 510-513.
39. Лутай Л. А. Модель «Дерево цілей – дерево ресурсів» в системі соціального управління персоналом. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2017. № 4. С. 8-12.
40. Мазник Л. В. Економіко-математичні методи і моделі в галузі управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.
41. Минько К. О. Оцінка сучасного стану якості трудового життя працівників. *Управління розвитком*. 2014. № 8. С. 22-26.
42. Монастирський Г. Л. Теорія організації : навч. посіб. Тернопіль : ТНЕУ. 2017. 288 с.
43. Національна бібліотека України імені В.В. Вернадського : веб-сайт. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>.
44. Никифоренко В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. 2-ге вид., виправ. та допов. Одеса : Атлант, 2016. 275 с.
45. Нормування праці і організація робочого місця : навч. посібник. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. 394 с.
46. Організаційне забезпечення якості трудової діяльності керівників промислових підприємств : Монографія О. М. Ястремська, К. В. Яковенко, В. В. Томах. Харків : ХНЕУ, 2009. 328 с.
47. Організація виробництва і планування діяльності підприємств (харчова промисловість) : навч. посіб. / Т. В. Рибачук-Ярова та ін. Київ : НУХТ, 2022, 228 с.
48. Організація виробництва : підручник / Круш П. П. та ін. Київ : Каравела, 2018. 552с.

49. Планування та організація виробництва : [Електронний ресурс]: метод. рекомендації до виконання курсового проекту для здобувачів. осв. ступеня. «бакалавр» спец. 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання / уклад. Т. В. Рибачук-Ярова. Київ : НУХТ, 2022. 89 с.
50. Планування та організація виробництва : [Електронний ресурс]: курс лекцій для здобувачів. осв. ступеня. «бакалавр» спец. 073 «Менеджмент» освітньо-професійної програми «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» денної та заочної форм навчання / уклад. Т. В. Рибачук-Ярова, І. В. Тюха. Київ : НУХТ, 2022. 191 с.
51. Пономаренко В. С., Кизим М. О., Узунов Ф. В. Рівень і якість життя населення України. Харків : Видавничий дім „ІНЖЕК”, 2013. 226 с.
52. ПрАТ «Фірма «Полтавпиво» : веб-сайт. URL: <https://www.poltavpivo.com>.
53. Рибачук-Ярова Т. В., Полінчик-Ярова Т. В. Комплексна оцінка управління товарним портфелем підприємства. *Соціально-економічні аспекти розвитку підприємництва в Україні* : монографія. Умань : Сочінський, 2018. 270 с.
54. Рибачук-Ярова Т. В., Тюха І. В., Дунда С. П. Ефективна операційна діяльність – іманентна характеристика конкурентоспроможності та стратегічного розвитку суб'єктів ЗЕД. *Наукові праці НУХТ*. 2021. Том 4. № 27. С. 27-31.
55. Рибачук-Ярова Т. В., Тюха І. В., Дунда С. П. Управління ефективністю операційної діяльності підприємств-виробників ігристих вин в умовах зростання імпорту. *Наукові праці НУХТ*. 2021. Том 2. № 27. С. 65-73.
56. Рябоконт І. О. Якість трудового життя як фактор підвищення мотивації працівників на підприємствах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2018. № 40. С. 16-26.
57. Тертична Л. І. Зміни відносного попиту на навички в умовах сучасних технологічних зрушень. *Внесок молодих вчених у розбудову сучасного менеджменту підприємств* : Матеріали XI міжнар. наук.-практ. конф.

- студентів, аспірантів та молодих учених, м. Київ, 18-19 листопада 2020 р. : тези доповідей. Київ : НУХТ, 2020. С. 101-103.
58. Тертична Л. І. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця. *Проблеми управління підприємств у сучасних умовах* : Матеріали XIX Міжнарод. наук.-практ. конф., Київ, 18-19 квітня 2023 р. : тези доп. Київ : НУХТ, 2023. С. 125-126.
59. Тужилкіна О. В. Забезпечення ефективної мотивації праці в контексті підвищення якості трудового життя. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, 2013. 20 с.
60. Тужилкіна О. В. Основні напрями забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя. *Бізнес Інформ*. 2014. № 9. С. 184-189.
61. Управління конфліктами : текст лекцій: навч. посібник / Жаворонкова Г. В. та ін. Київ : Кондор, 2016. 172 с.
62. Управління персоналом та економіка праці : теорія і практика : колективна монографія / О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.
63. Холодницька А., Мозгова І. Оптимізація процедури нормування праці на підприємствах у сучасних умовах. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 4. С. 88-94.
64. Ястремська О. М. Методи покращення якості трудового життя персоналу промислових підприємств. *Управління розвитком* : зб. наук. статей. 2005. № 2. С. 83-87.
65. Smida : Інформаційна база даних емітентів : веб-сайт. URL: <http://smida.gov.ua>.
66. Youcontrol : веб-сайт. URL: <https://youcontrol.com.ua>.

ДОДАТКИ

Додаток А

| | | | |
|--|---|-----------|------------------------|
| | | Дата | КОДИ |
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ФІРМА "ПОЛТАВШІВО" | за ЄДРПОУ | 01.01.2020 05518768 |
| Територія | Полтавська область, Полтава | за КОАТУУ | 5310100000 |
| Організаційно- правова форма господарювання | Акціонерне товариство | за КОПФГ | 230 |
| Вид економічної діяльності | Виробництво пива | за КВЕД | 11.05 |

Середня кількість працівників: 273

Адреса, телефон: 36008 м. Полтава, Європейська, 160, (0532) 67-88-10

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

| |
|---|
| |
| v |

Баланс
(Звіт про фінансовий стан)
на 31.12.2019 р.
Форма №1

Код за ДКУД 1801001

| Актив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|--|--------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Необоротні активи | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 1 462 | 956 |
| первісна вартість | 1001 | 2 796 | 2 828 |
| накопичена амортизація | 1002 | (1 334) | (1 872) |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 0 | 0 |
| Основні засоби | 1010 | 76 369 | 71 689 |
| первісна вартість | 1011 | 211 156 | 217 997 |
| знос | 1012 | (134 787) | (146 308) |
| 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 | 2 | 2 |
| Довгострокова дебіторська заборгованість | 1040 | 0 | 0 |
| Відстрочені податкові активи | 1045 | 0 | 0 |
| 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 | 77 833 | 72 647 |

| | | | |
|--|------|---------|---------|
| II. Оборотні активи | | | |
| Запаси | 1100 | 43 722 | 50 889 |
| Виробничі запаси | 1101 | 30 800 | 37 548 |
| Незавершене виробництво | 1102 | 7 550 | 8 801 |
| Готова продукція | 1103 | 5 350 | 4 518 |
| Товари | 1104 | 22 | 22 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | 0 | 0 |
| Депозити перестраховування | 1115 | 0 | 0 |
| Векселі одержані | 1120 | 0 | 0 |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1125 | 28 947 | 26 335 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: | | | |
| за виданими авансами | 1130 | 1 675 | 2 291 |
| з бюджетом | 1135 | 891 | 646 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 891 | 481 |
| з нарахованих доходів | 1140 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1145 | 0 | 0 |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 29 | 86 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | 0 | 0 |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 14 691 | 19 035 |
| Готівка | 1166 | 2 | 1 |
| Рахунки в банках | 1167 | 14 689 | 19 034 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | 7 | 0 |
| 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 | 1 541 | 1 248 |
| Усього за розділом II | 1195 | 91 503 | 100 530 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | 1200 | 0 | 0 |
| Баланс | 1300 | 169 336 | 173 177 |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|-----------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Власний капітал | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 67 416 | 67 416 |
| Внески до незареєстрованого статутного капіталу | 1401 | 0 | 0 |
| Капітал у дооцінках | 1405 | 0 | 0 |
| Додатковий капітал | 1410 | 12 557 | 10 900 |
| Емісійний дохід | 1411 | 0 | 0 |
| Накопичені курсові різниці | 1412 | 0 | 0 |
| Резервний капітал | 1415 | 1 902 | 1 902 |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | 8 818 | 27 178 |
| Неоплачений капітал | 1425 | (0) | (0) |
| Вилучений капітал | 1430 | (0) | (0) |
| Інші резерви | 1435 | 0 | 0 |
| Усього за розділом I | 1495 | 90 693 | 107 396 |

| | | | |
|--|------|---------|---------|
| II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення | | | |
| Відстрочені податкові зобов'язання | 1500 | 785 | 491 |
| Пенсійні зобов'язання | 1505 | 0 | 0 |
| Довгострокові кредити банків | 1510 | 0 | 0 |
| Інші довгострокові зобов'язання | 1515 | 38 086 | 19 197 |
| 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 | 38 871 | 19 688 |
| III. Поточні зобов'язання і забезпечення | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 0 | 0 |
| Векселі видані | 1605 | 0 | 0 |
| Поточна кредиторська заборгованість за: | | | |
| довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 0 | 0 |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 26 830 | 31 839 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 5 801 | 5 134 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | 0 | 0 |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 163 | 226 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 636 | 903 |
| одержаними авансами | 1635 | 0 | 4 |
| розрахунками з учасниками | 1640 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1645 | 0 | 0 |
| страховою діяльністю | 1650 | 0 | 0 |
| Поточні забезпечення | 1660 | 5 015 | 6 996 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | 0 | 0 |
| Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків | 1670 | 0 | 0 |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 1 327 | 991 |
| Усього за розділом III | 1695 | 39 772 | 46 093 |
| IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття | | | |
| Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду | 1700 | 0 | 0 |
| Баланс | 1800 | 0 | 0 |
| | 1900 | 169 336 | 173 177 |

Керівник

Лавріченко Василь Микитович

Головний бухгалтер

Заславець Алла Захарівна

| | | | |
|--------------|---|-------------------|------------|
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ФІРМА "ПОЛТАВШИВО" | Дата за ЄДРПОУ | КОДИ |
| | | | 01.01.2020 |
| | | | 05518768 |

Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)
за 2019 рік
Форма №2
I. Фінансові результати

| | | | Код за ДКУД | 1801003 |
|---|-----------|-------------------|---|---------|
| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 293 278 | 254 301 | |
| Чисті зароблені страхові премії | 2010 | 0 | 0 | |
| Премії підписані, валова сума | 2011 | 0 | 0 | |
| Премії, передані у перестраховання | 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 | (214 639) | (196 562) | |
| Чисті понесені збитки за страховими виплатами | 2070 | (0) | (0) | |
| Валовий: прибуток | 2090 | 78 639 | 57 739 | |
| 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 | 12 872 | 5 785 | |
| 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 | (13 577) | (12 900) | |
| Витрати на збут | 2150 | (43 252) | (34 966) | |
| Інші операційні витрати | 2180 | (10 045) | (12 858) | |
| 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: прибуток | 2190 | 24 637 | 2 800 | |
| збиток | 2195 | (0) | (0) | |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | 0 | 0 | |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 0 | 0 | |

| | | | |
|---|------|-----------|-----------|
| Інші доходи | 2240 | 0 | 0 |
| Дохід від благодійної допомоги | 2241 | 0 | 0 |
| Фінансові витрати | 2250 | (3 764) | (3 724) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | (0) | (0) |
| Інші витрати | 2270 | (545) | (704) |
| Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті | 2275 | 0 | 0 |
| Фінансовий результат до оподаткування: прибуток | 2290 | 20 328 | 0 |
| збиток | 2295 | (0) | (1 628) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | -3 700 | 33 |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | 0 | 0 |
| Чистий фінансовий результат: прибуток | 2350 | 16 628 | 0 |
| збиток | 2355 | (0) | (1 595) |

II. Сукупний дохід

| Стаття | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|---|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Дооцінка (уцінка) необоротних активів | 2400 | 75 | 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 | 75 | 0 |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом | 2455 | (0) | (0) |
| Інший сукупний дохід після оподаткування | 2460 | 75 | 0 |
| Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460) | 2465 | 16 703 | -1 595 |

III. Елементи операційних витрат

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|----------------------------------|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Матеріальні затрати | 2500 | 183 144 | 172 975 |
| Витрати на оплату праці | 2505 | 35 296 | 26 306 |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510 | 7 699 | 5 726 |
| Амортизація | 2515 | 12 162 | 16 241 |
| Інші операційні витрати | 2520 | 40 575 | 36 928 |
| Разом | 2550 | 278 876 | 258 176 |

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 | 19 261 803 | 19 261 803 |
| Скоригована середньорічна кількість простих акцій | 2605 | 19 261 803 | 19 261 803 |
| Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2610 | 0,863260 | -0,082810 |

| | | | |
|--|------|----------|-----------|
| Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2615 | 0,863260 | -0,082810 |
| Дивіденди на одну просту акцію | 2650 | 0,00 | 0,00 |

Керівник

Лавріченко Василь Микитович

Головний бухгалтер

Заславець Алла Захарівна

| | | | |
|---|---|-----------|------------|
| | | | КОДИ |
| | | Дата | 01.01.2021 |
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ФІРМА "ПОЛТАВПІВО" | за ЄДРПОУ | 05518768 |
| Територія | Полтавська область, Полтава | за КОАТУУ | 5310100000 |
| Організаційно- правова форма господарювання | Акціонерне товариство | за КОПФГ | 230 |
| Вид економічної діяльності | Виробництво пива | за КВЕД | 11.05 |

Середня кількість працівників: 280

Адреса, телефон: 36008 м. Полтава, вул. Європейська, 160, (0532) 67-88-10

Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

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 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Необоротні активи | | | |
| Нематеріальні активи | 1000 | 956 | 481 |
| первісна вартість | 1001 | 2 828 | 2 899 |
| накопичена амортизація | 1002 | (1 872) | (2 418) |
| Незавершені капітальні інвестиції | 1005 | 0 | 0 |
| Основні засоби | 1010 | 71 689 | 71 470 |
| первісна вартість | 1011 | 217 997 | 228 916 |
| Знос | 1012 | (146 308) | (157 446) |
| Інвестиційна нерухомість | 1015 | 0 | 7 |
| первісна вартість | 1016 | 0 | 34 |
| Знос | 1017 | (0) | (27) |
| 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 | 2 | 2 |
| Довгострокова дебіторська заборгованість | 1040 | 0 | 0 |
| Відстрочені податкові активи | 1045 | 0 | 0 |
| 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 |

Продовження додатку В

| | | | |
|--|------|---------|---------|
| Усього за розділом I | 1095 | 72 647 | 71 960 |
| II. Оборотні активи | | | |
| Запаси | 1100 | 50 889 | 44 504 |
| Виробничі запаси | 1101 | 37 548 | 30 155 |
| Незавершене виробництво | 1102 | 8 801 | 9 009 |
| Готова продукція | 1103 | 4 518 | 5 318 |
| Товари | 1104 | 22 | 22 |
| Поточні біологічні активи | 1110 | 0 | 0 |
| Депозити перестраховання | 1115 | 0 | 0 |
| Векселі одержані | 1120 | 0 | 0 |
| Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги | 1125 | 26 335 | 34 725 |
| Дебіторська заборгованість за розрахунками: | | | |
| за виданими авансами | 1130 | 2 291 | 1 881 |
| з бюджетом | 1135 | 646 | 0 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1136 | 481 | 0 |
| з нарахованих доходів | 1140 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1145 | 0 | 0 |
| Інша поточна дебіторська заборгованість | 1155 | 86 | 110 |
| Поточні фінансові інвестиції | 1160 | 0 | 0 |
| Гроші та їх еквіваленти | 1165 | 19 035 | 37 423 |
| Готівка | 1166 | 1 | 3 |
| Рахунки в банках | 1167 | 19 034 | 37 420 |
| Витрати майбутніх періодів | 1170 | 0 | 45 |
| 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 | 1 248 | 595 |
| Усього за розділом II | 1195 | 100 530 | 119 283 |
| III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття | | | |
| Баланс | 1300 | 173 177 | 191 243 |

| Пасив | Код рядка | На початок звітного періоду | На кінець звітного періоду |
|---|-----------|-----------------------------|----------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Власний капітал | | | |
| Зареєстрований (пайовий) капітал | 1400 | 67 416 | 67 416 |
| Внески до незареєстрованого статутного капіталу | 1401 | 0 | 0 |
| Капітал у дооцінках | 1405 | 0 | 0 |
| Додатковий капітал | 1410 | 10 900 | 9 227 |
| Емісійний дохід | 1411 | 0 | 0 |
| Накопичені курсові різниці | 1412 | 0 | 0 |
| Резервний капітал | 1415 | 1 902 | 2 734 |
| Нерозподілений прибуток (непокритий збиток) | 1420 | 27 178 | 57 737 |
| Неоплачений капітал | 1425 | (0) | (0) |
| Вилучений капітал | 1430 | (0) | (0) |
| Інші резерви | 1435 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|------|---------|---------|
| Усього за розділом I | 1495 | 107 396 | 137 114 |
| II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення | | | |
| Відстрочені податкові зобов'язання | 1500 | 491 | 914 |
| 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 | 491 | 914 |
| III. Поточні зобов'язання і забезпечення | | | |
| Короткострокові кредити банків | 1600 | 0 | 0 |
| Векселі видані | 1605 | 0 | 0 |
| Поточна кредиторська заборгованість за: | | | |
| довгостроковими зобов'язаннями | 1610 | 19 197 | 18 393 |
| товари, роботи, послуги | 1615 | 31 839 | 18 562 |
| розрахунками з бюджетом | 1620 | 5 134 | 6 265 |
| у тому числі з податку на прибуток | 1621 | 0 | 650 |
| розрахунками зі страхування | 1625 | 226 | 248 |
| розрахунками з оплати праці | 1630 | 903 | 1 007 |
| одержаними авансами | 1635 | 4 | 12 |
| розрахунками з учасниками | 1640 | 0 | 0 |
| із внутрішніх розрахунків | 1645 | 0 | 0 |
| страховою діяльністю | 1650 | 0 | 0 |
| Поточні забезпечення | 1660 | 6 996 | 8 387 |
| Доходи майбутніх періодів | 1665 | 0 | 0 |
| Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків | 1670 | 0 | 0 |
| Інші поточні зобов'язання | 1690 | 991 | 341 |
| Усього за розділом III | 1695 | 65 290 | 53 215 |
| 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 | 173 177 | 191 243 |

Керівник

Лавріченко Василь Микитович

Головний бухгалтер

Заславець Алла Захарівна

| | | | |
|--------------|--|-------------------|------------|
| Підприємство | ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО "ФІРМА "ПОЛТАВПІВНО" | Дата за ЄДРПОУ | КОДИ |
| | | | 01.01.2021 |
| | | | 05518768 |

**Звіт про фінансові результати
(Звіт про сукупний дохід)**

за 2020 рік
Форма №2

I. Фінансові результати

| Стаття | Код рядка | За звітний період | Код за ДКУД |
|---|-----------|-------------------|---|
| | | | 1801003 |
| 1 | 2 | 3 | За аналогічний період попереднього року |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) | 2000 | 323 013 | 293 278 |
| Чисті зароблені страхові премії | 2010 | 0 | 0 |
| Премії підписані, валова сума | 2011 | 0 | 0 |
| Премії, передані у перестраховання | 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 | (221 304) | (214 639) |
| Чисті понесені збитки за страховими виплатами | 2070 | (0) | (0) |
| Валовий: | | | |
| прибуток | 2090 | 101 709 | 78 639 |
| 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 | 11 895 | 12 872 |
| 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 | (14 732) | (13 577) |
| Витрати на збут | 2150 | (46 485) | (43 252) |
| Інші операційні витрати | 2180 | (12 209) | (10 045) |
| 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: | | | |
| прибуток | 2190 | 40 178 | 24 637 |
| збиток | 2195 | (0) | (0) |
| Дохід від участі в капіталі | 2200 | 0 | 0 |
| Інші фінансові доходи | 2220 | 0 | 0 |
| Інші доходи | 2240 | 0 | 0 |

| | | | |
|---|------|-----------|-----------|
| Дохід від благодійної допомоги | 2241 | 0 | 0 |
| Фінансові витрати | 2250 | (2 024) | (3 764) |
| Втрати від участі в капіталі | 2255 | (0) | (0) |
| Інші витрати | 2270 | (640) | (545) |
| Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті | 2275 | 0 | 0 |
| Фінансовий результат до оподаткування: | | | |
| прибуток | 2290 | 37 514 | 20 328 |
| збиток | 2295 | (0) | (0) |
| Витрати (дохід) з податку на прибуток | 2300 | -7 796 | -3 700 |
| Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування | 2305 | 0 | 0 |
| Чистий фінансовий результат: | | | |
| прибуток | 2350 | 29 718 | 16 628 |
| 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 | 75 |
| 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 | 75 |
| Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом | 2455 | (0) | (0) |
| Інший сукупний дохід після оподаткування | 2460 | 0 | 75 |
| Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460) | 2465 | 29 718 | 16 703 |

III. Елементи операційних витрат

| Назва статті | Код рядка | За звітний період | За аналогічний період попереднього року |
|----------------------------------|-----------|-------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Матеріальні затрати | 2500 | 186 657 | 183 144 |
| Витрати на оплату праці | 2505 | 42 801 | 35 296 |
| Відрахування на соціальні заходи | 2510 | 9 354 | 7 699 |
| Амортизація | 2515 | 12 641 | 12 162 |
| Інші операційні витрати | 2520 | 40 949 | 40 575 |
| Разом | 2550 | 292 402 | 278 876 |

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 | 19 261 803 | 19 261 803 |
| Скоригована середньорічна кількість простих акцій | 2605 | 19 261 803 | 19 261 803 |
| Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2610 | 1,542850 | 0,863260 |
| Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію | 2615 | 1,542850 | 0,863260 |
| Дивіденди на одну просту акцію | 2650 | 0,00 | 0,00 |