

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

**Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту**

«До захисту в ЕК»
Директор інституту(декан факультету)

(підпис) Шеремет О. О.
(прізвище та ініціали)
« ____ » _____ 2021 р.

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри

(підпис) Березянюк Т. В.
(прізвище та ініціали)
« ____ » _____ 2021 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

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

на тему: **«Напрямки підвищення працездатності персоналу на підприємстві»**

Виконав: здобувач 5 курсу, групи 1

Зубенко Тетяна Віталіївна
(прізвище та ініціали)

Керівник Мазник Ліана Валеріївна
(прізвище та ініціали)

(підпис)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

(підпис)

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

Здобувач _____
(підпис)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра економіки праці та менеджменту

Освітній ступінь бакалавр

Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»

Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Т. В. Березянко

“26” жовтня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Зубенко Тетяни Віталіївни

1. Тема роботи **Напрямки підвищення працездатності персоналу на підприємстві.**

керівник роботи Мазник Ліана Валеріївна

затвержені наказом вищого навчального закладу від 19 жовтня 2020 року № 843-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 01 лютого 2021 р.

3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Обухівський молкозавод.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретичні основи підвищення працездатності персоналу на підприємстві. Розділ 2. Аналіз стану працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод». Розділ 3. Обґрунтування напрямків підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод».

5. Перелік графічного матеріалу Результати дослідження відображено в 6 рисунках 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 26 жовтня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	26.10.2020	<i>виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	02.11.2020-09.11.2020	<i>виконано</i>
3.	Робота над розділом 1: «Теоретичні основи підвищення працездатності персоналу на підприємстві»	27.11.2020-05.12.2020	<i>виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз стану працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»»	15.12.2020-03.01.2021	<i>виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Обґрунтування напрямків підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»	08.01.2021-25.01.2021	<i>виконано</i>
6.	Написання висновків	29.01.2021-30.01.2021	<i>виконано</i>
7.	Оформлення роботи	31.01.2021-02.02.2021	<i>виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	03.02.2021-05.02.2021	<i>виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	06.02.2021-09.02.2021	<i>виконано</i>
10.	Захист роботи	10.02.2021	<i>виконано</i>

Здобувач

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

Керівник роботи

_____ Мазник Л. В.
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Зубенко Т.В., Напрямки підвищення працездатності персоналу на підприємстві. - Рукопис.

У дипломній роботі досліджено напрямки підвищення працездатності персоналу. Робота виконана на базі ПрАТ «Обухівський молокозавод».

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування сутності, ролі працездатності у підвищенні продуктивності праці, чинники, що впливають на працездатність та методичні підходи щодо її підвищення на підприємстві.

У другому розділі дипломної роботи надана організаційно-економічна характеристика ПрАТ «Обухівський молокозавод», проаналізовано його кадровий склад, ефективність використання персоналу та здійснено оцінку впливу працездатності персоналу на ефективність діяльності підприємства.

У третьому розділі дипломної роботи обґрунтовано напрями з підвищення ефективності запропонованого заходу щодо підвищення працездатності персоналу. Запропоновано встановити кондиціонери у цеху з виробництва сиру, що дозволить забезпечити належну працездатність персоналу, а саме: краще самопочуття, ефективність та якість роботи, підтримку комфортних умов праці. Здійснено економічні розрахунки ефективності запропонованого заходу. Обґрунтовано позитивний вплив на проектні економічні показники діяльності підприємства.

Ключові слова: працездатність, продуктивність праці, ефективність, персонал, підвищення.

SUMMARY

Tetiana V. Zubenko, Directions for improving the working capacity of staff at the enterprise. - Manuscript.

In the diploma the directions of increase of working capacity of the personnel are investigated. The work was performed on the basis of Obukhiv Dairy Plant PJSC.

In the first section of the work the theoretical substantiation of essence, role of working capacity in increase of labor productivity, the factors influencing working capacity and methodical approaches on its increase at the enterprise is carried out.

The second section of the thesis provides organizational and economic characteristics of PJSC "Obukhov Dairy", analyzed its staff, efficiency of staff use and assessed the impact of staff performance on the efficiency of the enterprise.

In the third section of the thesis the directions on increase of efficiency of the offered measure on increase of working capacity of the personnel are substantiated. It is proposed to install air conditioners in the cheese production plant, which will ensure proper working capacity of staff, namely: better health, efficiency and quality of work, maintenance of comfortable working conditions. Economic calculations of the effectiveness of the proposed measure were made. The positive influence on the project economic indicators of the enterprise activity is substantiated.

Key words: working capacity, labor productivity, efficiency, personnel, increase.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	10
1.1. Працездатність персоналу: сутність, роль у підвищенні продуктивності праці.....	10
1.2. Чинники, що впливають на працездатність персоналу підприємства.....	15
1.3. Методичні підходи до підвищення працездатності персоналу підприємства.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПрАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД».....	33
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	33
2.2. Характеристика персоналу ПрАТ «Обухівський молокозавод».....	45
2.3. Оцінка впливу працездатності персоналу на ефективність діяльності ПрАТ «Обухівський молокозавод».....	55
РОЗДІЛ 3. ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПрАТ «Обухівський молокозавод».....	61
3.1. Підходи до забезпечення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод».....	61
3.2. Техніко-економічне обґрунтування заходів з покращення умов праці для підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»...	63
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	80
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми працездатності персоналу обумовлюється тим, що даний аспект віддзеркалює не тільки ефективність та продуктивність праці людини, він також значно економить всі типи засобів і фінансових ресурсів, які при нехтуванні охороною та умовами праці, доводиться витратити на відновлення працездатності персоналу, здоров'я постраждалих на виробництві та підтримку тих, хто не може вже працювати.

В процесі праці людина перебуває в контактi з предметом праці, знаряддями праці та іншими людьми. Крім цього, на людину діють різні фактори виробничого середовища, зокрема температура, вологість та швидкість руху повітря, параметри котрих не відповідають нормативним значенням, надмірний шум, вібрація, шкідливі виділення, електромагнітне та радіоактивне випромінювання. Також значний вплив здійснює розміщення робочого місця відносно колег, з якими необхідно контактувати, зручність розміщення допоміжних приладів і матеріалів у вигляд принтера, сканера, канцелярії, наявність кондиціонера, ліфту та багато іншого. Все це характеризує умови, в яких працює людина, які значною мірою впливають на її працездатність.

Проблема працездатності є центральною в фізіології і психології праці, оскільки ефективна трудова діяльність може бути забезпечена лише на основі врахування всіх фізіологічних і психологічних закономірностей функціонування людського організму.

Тому дослідження напрямів підвищення працездатності має охоплювати широкий комплекс факторів. І в такому разі воно надасть можливість збільшити реалізацію знань, умінь і досвіду працівників, а, відповідно, і обсяги виробництва, продуктивність праці і дохід підприємства.

Питання працездатності персоналу та можливості її збільшення в своїх дослідженнях розглядали такі вчені, як П. К. Анохін, С. О. Косилов, В. П. Загрядський та А. С. Єгоров, І. М. Єфімов, Г. А. Стрюков, М. А. Грицевський та ін.

Метою дослідження є визначення теоретичних і практичних засад працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод» для обґрунтування практичних рекомендацій щодо напрямків її підвищення.

Об'єктом дослідження є процес забезпечення працездатності персоналу підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод».

Задля досягнення поставленої мети в роботі було поставлено та вирішено такі завдання:

- досліджено теоретичні аспекти працездатності персоналу на підприємстві;
- розглянуто методичні підходи до підтримання працездатності персоналу підприємства;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Обухівський молокозавод»
- здійснено оцінку впливу працездатності персоналу на ефективність діяльності підприємства;
- визначено напрями підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»;
- обґрунтовано ефективність та доцільність впровадження заходу щодо покращення стану працездатності працівників ПрАТ «Обухівський молокозавод».

В ході дослідження були використані такі *методи дослідження*, як: описові, проблемно-тематичні, статистичні та аналітичні методи, а також метод

індукції, дедукції та синтезу. При розробленні заходів з підвищення працездатності персоналу на підприємстві було використано методи економічного аналізу для оцінки доцільності впровадження запропонованого проекту.

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, фінансова звітність підприємства, довідково-нормативні матеріали, 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 курсового проекту складає 108 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 83 сторінок. Робота містить 24 таблиці, 5 рисунків. Список використаних джерел складається з 62 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Працездатність персоналу: сутність, роль у підвищенні продуктивності праці

Працездатність – це здатність до праці, що залежить від стану здоров'я, фізичного, духовного розвитку (розумових та емоційних можливостей), а також професійних знань, уміння і досвіду працівника, що дає йому змогу виконувати роботу визначеного обсягу, характеру та якості. Тобто здатність людини до праці оцінюється не лише за можливістю виконання роботи та функціональним станом організму, а й за додатковими критеріями (стан здоров'я, професійні знання, вміння, досвід).

Працездатність класифікується на: загальну, професійну, спеціальну, обмежену, повну та часткову.

Загальна працездатність – це здатність до виконання будь-якої роботи у звичайних умовах праці.

Професійна працездатність – це здатність працівника до роботи певним фахом і на певній посаді.

Спеціальна працездатність – це здатність працювати в певних несприятливих умовах (виробничих чи кліматичних).

Обмежена працездатність – це здатність до роботи з певними обмеженнями (наприклад, для інвалідів третьої групи).

Часткова працездатність – це здатність до професійної або некваліфікованої праці, що зберіглася у осіб, які зазнали каліцтва.

Тож на основі даної класифікації розрізняють такі види працездатності як: повна загальна, часткова загальна, повна професійна та часткова професійна [22, с.34].

Повна загальна працездатність – здатність виконувати некваліфіковану роботу в нормальних умовах.

Часткова загальна працездатність – це здатність працівника виконувати в обмеженому обсязі або в полегшених умовах некваліфіковану роботу.

Повна професійна працездатність – це здатність працівника виконувати всі трудові функції за наявною у нього професією або займаною посадою в тих виробничих умовах, в яких він працював.

При частковій професійній працездатності працівник може виконувати лише частину трудових функцій по своїй або рівній їй кваліфікації, або всі трудові функції, але в полегшених умовах праці.

Таким чином, працездатність – це такий стан організму, при якому сукупність фізичних і духовних можливостей дозволяють людині виконувати певний обсяг і якість професійної роботи в звичайних умовах виробництва. При цьому виконання роботи не повинно приносити шкоду здоров'ю.

Під фізичними можливостями людини розуміється конкретний функціональний стан організму, під духовними можливостями – наявність професійних навичок. Певний обсяг і якість роботи характеризуються такими параметрами цих показників, до яких людина повністю адаптована.

Непрацездатність (порушення працездатності) – це стан організму, обумовлений захворюванням, травмою та їх наслідками або іншими причинами, коли виконання професійної праці повністю або частково, протягом обмеженого часу або постійно неможливо [15, с.102]

Проблема працездатності є центральною в фізіології і психології праці, оскільки ефективна трудова діяльність може бути забезпечена лише на основі врахування фізіологічних і психологічних закономірностей функціонування

людського фактору. Саме завдяки працездатності можлива реалізація знань, умінь і досвіду людини. Працездатність людини є фізіологічною основою продуктивності праці.

Існує дуже багато визначень категорії «працездатність». Тракткування авторів про термін «працездатність» наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Тракткування авторів про поняття терміну «працездатність»

№ з/п	Автор	Поняття
1	2	3
1	<i>1 група</i>	
2	С. О. Косилов	Здатність людини більш-менш тривалий час виконувати певну роботу з дотриманням відповідних кількісних і якісних її показників.
3	В. П. Загрядський	Здатність людини до виконання конкретної діяльності в рамках заданих часових лімітів і параметрів ефективності.
4	А. С. Єгоров	
5	<i>2 група</i>	
6	Г. Леман	Максимум роботи, який може виконати людина.
7	І. М. Єфімов	Потенціал властивостей і якостей, які характеризують стан організму відносно його готовності до трудової діяльності.
8	Є. Л. Ільїн	Стан систем організму, їх готовність виявити максимум своїх можливосте.
9	<i>3 група</i>	
10	Г. А. Стрюков	Термінологічно відокремили працездатність як продуктивність, ефективність діяльності і працездатність як психофізіологічний потенціал працівника.
11	М. А. Грицевський	

Джерело: Сформовано автором на основі [26, с. 54]

Тобто, деякі автори ототожнюють працездатність з продуктивністю праці. Так, С. О. Косилов визначає працездатність як здатність людини більш-менш тривалий час виконувати певну роботу з дотриманням відповідних кількісних і якісних її показників.

Аналогічне визначення дають В. П. Загрядський і А. С. Єгоров, які під працездатністю розуміють здатність людини до виконання конкретної діяльності в рамках заданих часових лімітів і параметрів ефективності.

Інші автори під працездатністю людини розуміють максимальні функціональні можливості її організму для виконання конкретної роботи. Зокрема, Г. Леман характеризує працездатність максимумом роботи, який може виконати людина. І. М. Єфімов вважає, що працездатність – це потенціал властивостей і якостей, які характеризують стан організму відносно його готовності до трудової діяльності. Є. Л. Ільїн під працездатністю розуміє стан систем організму, їх готовність виявити максимум своїх можливостей [26, с.54].

Третя група вчених (Г.А.Стрюков, М. А. Грицевський) вважає доцільним термінологічно відокремити працездатність як продуктивність, ефективність діяльності і працездатність як психофізіологічний потенціал працівника, оскільки:

- достатній рівень продуктивності праці може зберігатися за умови різкого зниження працездатності;

- на виробництві людина не працює на межі своїх можливостей, а використовує їх частину, рівномірно розподіляючи протягом робочого дня.

В найбільш загальному формулюванні працездатність можна визначити як здатність організму людини витримувати навантаження (м'язові, нервові, енергетичні, інформаційні) у процесі праці.

Згідно з теорією функціональної системи, розробленою П. К. Анохіним, будь-яка робота являє собою завдання перед організмом в цілому. Її виконують всі функціональні одиниці: рецептори, нервові клітини і нерви, м'язи, органи і системи життєзабезпечення (дихання, серцево-судинна, терморегуляційна тощо). Тому працездатність – це здатність клітин, тканин і органів до психофізіологічної дії.

Зрозуміло, що ці дії на різних рівнях організму виявляються по-різному: одні одиниці сприймають і переробляють інформацію, інші виконують конкретні трудові рухи і дії або здійснюють енергетичне забезпечення виконання роботи і т. п..

Рушійні сили, які створюють і визначають працездатність людини, такі:

- процес збудження на нейрофізіологічному рівні;
- енергія хімічних речовин на молекулярному рівні.

Збудження здійснює взаємодію рецепторів, нервових шляхів і нервових клітин з робочими органами. Воно є рушійною силою для всіх функціональних одиниць – сприймальних, виконавчих і регулювальних органів. Чим більше навантаження у вигляді збудження здатні витримати елементи мозку, тим вищою є працездатність людини. Процес збудження забезпечується енергетичними речовинами, які знаходяться в нервових і м'язових клітинах та в різних «депо», тобто в місцях зосередження резервів органічних речовин.

Загальний рівень працездатності, характерний для конкретної людини, є досить стабільним, а зміни його відбуваються повільно і мають тривалий характер. З огляду на це розрізняють повну, часткову та залишкову працездатність.

Під повною працездатністю розуміють здатність людини до праці без обмежень, а під частковою – з певними обмеженнями.

Залишкова працездатність характерна для осіб старшого віку і зумовлена зменшенням фізіологічного потенціалу внаслідок старіння. Наявність її дозволяє цим людям пропонувати свої послуги праці на ринку робочої сили.

Загальна працездатність, яка характеризується фізичною і розумовою працездатністю та емоційною стійкістю людини, реалізується в процесі праці як професійна працездатність.

Спробу визначити працездатність людини через трудове напруження, викликане напруженістю роботи, зробили українські вчені О. О. Навакатикян,

В. В. Крижанівська і В. В. Кальниш . Вони виходять з того, що різні види праці в залежності від їх напруженості спричиняють різне трудове напруження організму. Проте одна й та сама робота зумовлює різне трудове напруження у працівників, які різняться за віком, статтю, станом здоров'я, рівнем кваліфікації, мотивацією тощо [4, с.63].

Тому при визначенні працездатності ці вчені виходять з таких критеріїв, як стан здоров'я людини і ефективність праці. В одних випадках підвищення ефективності праці не супроводжується змінами в стані здоров'я за умови значних коливань трудового напруження, в інших – ефект діяльності виявляється при такому рівні трудового напруження, яке зашкоджує здоров'ю.

Отже, працездатність – це максимальна ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, яка не викликає перенапруження організму.

1.2. Чинники, що впливають на працездатність персоналу підприємства

Професійна працездатність людини в залежності від багатьох факторів зазнає короткотривалих коливань протягом робочої зміни, доби, тижня, які мають закономірний характер.

Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва [28, с.61]:

- фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;

- нервові напруження (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я людей під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;

- робоче положення (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручно-стиснене і дуже незручне;

- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см² за хвилину). Стадії впливу зазначених факторів поділяються на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

- забруднення повітря (вміст домішок в 1м³ або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

- виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень указаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або осліплююча [17, с.155].

На працездатність людини також впливають особистісні фактори: її настрій, ставлення до праці, стан здоров'я та інші.

При побудові ефективного режиму праці та відпочинку слід враховувати, що працездатність людини залежить передусім від фази роботи, у якій вона перебуває. Динаміка працездатності і характеристика її фаз подана у табл. 1.2

Таблиця 1.2

Фази працездатності та їхня характеристика

№	Фаза працездатності	Характеристика
1	2	3
1	Фаза мобілізації енергетичних резервів (до робочий стан)	Це перехідний період між станом спокою і робочим станом – оперативний спокій. Залежить від багатьох факторів: рівня домагань і мотивації працівника, інтенсивності роботи, індивідуально-типологічних особливостей особистості.
2	Фаза впрацювання (стадія зростаючої працездатності)	Характеризується переходом функцій на новий, більш високий рівень інтенсивності. Так, чим інтенсивніша робота, тим швидше завершується фаза впрацювання. На важких ручних роботах період впрацювання складає 20-25 хв; при виконанні легких точних робіт – 1-1,5 год, а при розумовій праці – 1,5-2,5 год.
3	Фаза стійкої працездатності (стійкий стан)	Характеризується найвищою для конкретного працівника продуктивністю праці. На цій фазі встановлюється оптимальний режим роботи організму, який виявляється в певній стабілізації показників фізіологічних і психічних функцій, рівновазі між утворенням і виведенням продуктів розпаду. Тривалість її становить 2-3 години у першій половині робочого дня і залежить від важкості роботи, характеру м'язових навантажень, вихідного функціонального стану працівника, віку, особистісних властивостей.
4	Фаза розвитку втоми	Починається через 3-4 год від початку роботи і характеризується зниженням виробничих показників при наростанні напруженості фізіологічних функцій організму. Людина відчуває стомлення, яке посилюється відчуттям голоду.

Джерело: Складено автором на основі [5, с. 187-191].

Слід відмітити, що перехід організму з стійкого стану до фази втоми відбувається стадійно. Вирізняють три стадії такого переходу:

- стадія повної компенсації, яка близька до фази стійкої працездатності. Характерними рисами її є виникнення початкових ознак втоми, які повністю компенсуються волевими зусиллями працівника;

- стадія нестійкої компенсації – характеризується зниженням працездатності, яке волевими зусиллями працівника сповільнюється, але не виключається. Виникає відчуття стомлення, змінюються психічні функції;

- стадія прогресивного зниження працездатності, яка характеризується швидким наростанням втоми, зниженням виробничих показників, великими функціональними зрушеннями в організмі (сповільнення реакції, порушення координації рухових компонентів діяльності тощо).

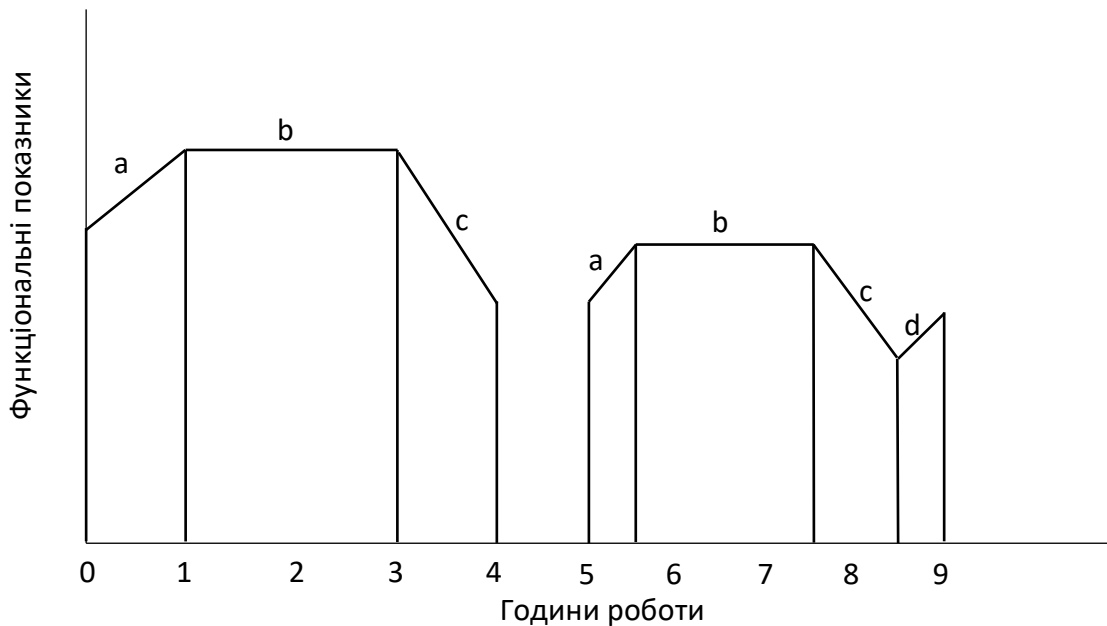
Звідси випливає, що обмеження роботи при ранніх ознаках втоми недоцільне.

Зазначені фази працездатності повторюються в другій половині робочого дня. Проте вони мають певні особливості.

Так, фаза впрацювання за тривалістю коротша, а рівень працездатності на фазі стійкого стану нижчий, ніж в першій половині робочої зміни. Стадія розвитку втоми починається раніше, а працездатність більш прогресивно зменшується.

Після закінчення роботи настає період відновлення показників фізіологічних функцій організму і працездатності. Припинення трудової діяльності супроводжується певний період посиленням фізіологічних функцій – вентиляції легень, серцево-судинної діяльності, тепловіддачі з поверхні тіла, підвищенням збудливості нервових центрів [5, с.104].

В узагальненому вигляді працездатність протягом зміни характеризується динамікою, яка представлена на рис.1.1



- де а – фаза впрацювання;
 б – стійка працездатність;
 с – зниження працездатності (втоми);
 d – емоційний порив.

Рис. 1.1. Типова крива працездатності протягом робочої зміни [5,с.188]

Якщо розглядати стан працездатності протягом доби, то можна зробити висновок, що [5, с. 194]:

- приблизно з 6-ї години ранку і протягом шести годин працездатність підвищується, досягаючи максимуму в 10-12 год;
- з 12-ї до 15-ї години працездатність поступово знижується до рівня, нижчого за вихідний;
- з 16-ї до 18-ї години фізіологічна і трудова активність знову підвищується до рівня, вищій, але не перевищує максимальну працездатність;
- з 18-ї до 22-ї години рівень активності знижується до вихідного;
- при роботі в нічну зміну працездатність з 22-ї до 3-ї години продовжує різко знижуватися;
- з 3-ї години працездатність поступово зростає, досягаючи в шостій годині ранку вихідного рівня.

Працездатність змінюється і протягом тижня, хоча точних даних про біологічну періодичність її коливань немає. Останні в основному пояснюються стомленням людини, соціальними і психологічними факторами.

Знання про коливання працездатності слугують основою для розробки графіків змінності, початку роботи, тривалості обідньої перерви, регламентованих перерв на відпочинок тощо.

Існує багато факторів, які впливають на працездатність персоналу. Вони формують загальний настрій на працю та полегшують або ускладнюють появу трудових зусиль.

Розробляючи критерії професіографічної оцінки (опис характеристик праці) ступеня нервового напруження в процесі праці, користуються характеристиками, які відображають напруження сенсорного апарату, вищих нервових центрів, що забезпечують функції уваги, мислення, регуляції рухів.

На сьогодні складено спеціальні таблиці класифікації праці за ступенем нервово-емоційного напруження, в основу яких покладено такі показники [6, с. 199]:

- інтелектуальне та емоційне навантаження;
- тривалість зосередженого спостереження;
- кількість об'єктів одночасного спостереження, що є виробничо-важливими;
- кількість сигналів на годину;
- темп;
- час активних дій;
- необхідність самостійного пошуку пошкоджень;
- монотонність праці;
- напруження зору;
- точність виконання роботи;
- змінність;

- режим праці та відпочинку.

Ступінь працездатності визначається також типом нервової системи. Сильний тип має найбільшу працездатність, слабкий – незначну.

Також працездатність залежить від таких факторів, як вік, здоров'я людини, стать, навички у роботі, санітарно-гігієнічні умови тощо. Певною мірою на неї впливають і мотивація, і моральні та матеріальні стимули.

Подовжити стійку працездатність можна за рахунок [6, с. 199]:

- оптимального рівня напруги психофізіологічних функцій;
- комфортних умовам праці;
- правильного поєднання режимів праці та відпочинку;
- проведення фізкультурних пауз та емоційного розвантаження;
- використання спеціальних психофармакологічних засобів чи тонізуючих напоїв;
- спеціального інформування людини про результати її діяльності;
- нагляду і контролю за її роботою.

Комфортні умови забезпечують, крім високої працездатності, добре самопочуття. При цьому не виникають небезпечні напруги компенсаторних систем організму; здоров'я людини не погіршується довгий час.

Відомо, що на працездатність, продуктивність праці та життєдіяльність загалом впливає відпочинок. Відпочинок може бути двох типів – активний і пасивний.

Активний відпочинок – це, наприклад, заняття спортом, туристичні поїздки, походи в ліс, подорожі, плавання в басейні тощо. Саме активний відпочинок сприяє підвищенню працездатності, поліпшенню психічного стану особистості, настрою.

Пасивний відпочинок – перегляд кінофільмів, слухання музики, сидячи, лежачи, читання книг тощо. Особливим, але обов'язковим, видом такого відпочинку є сон.

Відомо, що неспокійні ночі, неприємні сновидіння з переживанням жахів, небезпек, страху, коли життя ніби висить на волоску, а сили немає, щоб дати відсіч – все це негативно позначається на стані людини, а відповідно на активності її життєдіяльності.

На працездатність людини впливають і пори року. Наприклад, зниження працездатності спостерігається весною, особливо у працівників з нервово-емоційним перенапруженням на робочому місці.

Таким чином, основними чинниками впливу на працездатність персоналу є: умови праці, фази робочої працездатності, складність роботи, ступінь нервово-емоційного напруження, режим праці та відпочинку, час доби, день тижня та пора року.

1.3. Методичні підходи до визначення і підтримання рівня працездатності персоналу підприємства

Працездатність людини є функцією багатьох перемінних і залежить від вихідного функціонального стану людини та дії факторів оточуючого середовища взагалі і виробничого – зокрема. У зв'язку з цим для її оцінки використовується система різних показників, які характеризують як кількісні і якісні результати роботи, так і функціональні стани працівника.

Методика оцінки працездатності передбачає обов'язкове дотримання певних правил [2, с.112]:

- в кожному конкретному випадку слід спиратися на показники, найбільш адекватні для даного виду праці;
- не обмежуватися одним показником, а використовувати комплекс;
- при аналізі показників враховувати нормальні зрушення їх у зв'язку з добовою періодикою;

- кількісні показники необхідно обов'язково доповнювати якісними.

Для оцінки працездатності застосовуються три групи показників, які характеризують результати виробничої діяльності, фізіологічні зрушення і зміни у психічних функціях людини в процесі праці. Це виробничі, фізіологічні і психологічні показники.

До виробничих показників належать:

- продуктивність праці – виробіток продукції за одиницю часу;
- трудомісткість роботи – витрати часу на виробничу операцію;
- якість роботи (продукції) – наявність браку;
- втрати робочого часу і простої устаткування з вини працівника.

Зазначимо, що якісні показники роботи більш інформативні для оцінки працездатності, оскільки вони великою мірою залежать від функціонального стану працівника і раніше знижуються у зв'язку з втомою, ніж кількісні показники [8, с.22].

До фізіологічних показників належать:

- величина енергозатрат;
- частота пульсу, ударний і хвилинний об'єм крові;
- м'язова сила;
- м'язова витривалість;
- час сенсомоторних реакцій;
- частота дихання, легенева вентиляція, коефіцієнт споживання кисню;
- сила, рухливість, урівноваженість процесів збудження і гальмування;
- критична частота злиття мигтінь;
- тремор (тремтіння рухової ланки);
- температура шкіри.

Крім оцінки динаміки цих показників протягом робочого дня слід дати якісну оцінку, критеріями якої можуть бути:

- показники роботи при максимальному напруженні;

- величина фізіологічних затрат на одиницю роботи в динаміці робочого дня, тобто своєрідні коефіцієнти корисної дії працівника.

До психологічних показників відносяться: увага (концентрація, переключення, розподіл), мислення, пам'ять, сприймання, емоційно-вольове напруження.

Оцінка працездатності за виробничими показниками базується на застосуванні економіко-статистичних методів, хронометражних спостережень, фотографії робочого дня і використання устаткування.

Виробничі показники характеризують ефективність роботи і опосередковано – рівень працездатності. Це зумовлено тим, що продуктивність праці і функціональний стан працівника протягом зміни змінюється різнонаправлено. Так, продуктивність праці в кінці зміни може підвищитися або зберігатися на високому рівні, в той час як функціональний стан поступово погіршується.

Продуктивність праці починає знижуватися при значному розвитку втоми, оскільки на початкових її стадіях має місце компенсація за рахунок резервних можливостей організму. В зв'язку з цим особливе значення має вивчення динаміки функціонального стану за допомогою фізіологічних методів:

- центральна нервова система;
- ключові фізіологічні функції для даного виду праці;
- функції, які найменш навантажені.

Також можна застосовувати метод рефлексометрії. Він полягає в тому, що працівник натискає на ключ приладу (або відпускає натиснуту кнопку) у відповідь на дію певного подразника (світло, звук). Час від початку дії подразника до відповідної реакції реєструється електросекундоміром і характеризує стан збудження вищих відділів мозку [11, с.38].

Вивчають також час простої реакції і час реакції розпізнавання та вибору. Проста реакція – це реакція на один відомий сигнал. Реакція вибору – це реакція

на один з двох або декількох сигналів. При цьому на кожний сигнал людина повинна реагувати певною дією.

Час реакції на подразник коливається протягом робочої зміни і є статистичною величиною. Збільшення його свідчить про зниження працездатності, а у стані високої працездатності він зменшується, однак ніколи не може бути меншим за певну фізіологічну межу.

Досить інформативним для оцінки працездатності не тільки при фізичній, а й розумовій та нервово-напруженій роботі є показники м'язової сили і витривалості. Для їх вимірювання використовуються методи динамометрії. Працівник робить кілька максимальних натискувань на ручку динамометра і на основі цих даних визначається середня величина м'язової сили. Час (в секундах) утримання 75% максимального зусилля характеризує м'язову витривалість.

Точність і координація рухів вивчаються методом координометрії. Працівникові пропонують швидко вести щуп приладу по певній траєкторії, не відхиляючись від неї. Кожне відхилення фіксується приладом. При цьому враховуються час виконання завдання, загальна кількість помилок і їх сумарна тривалість.

Аналогічним способом вивчається тремор. У цьому випадку працівникові пропонується протягом 20 с тримати штифт в круглому отворі, не торкаючись стінок. Рука нічим не фіксується. Число дотиків в стані високої працездатності, як правило, не перевищує 15.

Вивчення стану серцево-судинної системи працівників проводиться методом електрокардіографії, пульсометрії і вимірювання артеріального кров'яного тиску [13, с.201].

Під час обробки матеріалу шляхом відповідних розрахунків отримують дані про ударний та хвилинний об'єм крові. При втомі показники артеріального тиску мають тенденцію до зниження (не завжди). Пульсова реакція на одне і те

саме навантаження більша при значній втомі. В цьому випадку сповільнюється і відновлення частоти пульсу.

Функціональний стан органів дихання людини в процесі праці оцінюється за ритмом, частотою і глибиною дихальних рухів, а також шляхом визначення життєвої ємкості легень, хвилинного об'єму дихання, максимальної легеневої вентиляції. Із цією метою використовують такі методи, як пневмографія і спірометрія.

Дихальний об'єм, життєву ємкість легень визначають за допомогою спірометра. Розрахунковим методом визначають хвилинний об'єм дихання. За показниками газообміну і споживання кисню можна розрахувати затрати енергії на виконання роботи. Однак ці методи досить складні і на виробництві майже не використовуються.

Найдоступнішими методами вивчення працездатності людини у виробничих умовах є тестові методики. За допомогою спеціальних тестів вивчають властивості нервових процесів (збудження і гальмування) та психічні функції – показники уваги, пам'яті, сприймання, емоційного напруження тощо.

Крім об'єктивних методів оцінки працездатності, методом опитування вивчається суб'єктивний стан працівників, в процесі якого вони дають оцінку величини стомлення в балах: немає стомлення – 0, легка стомленість – 1, середня – 2, сильна – 3, дуже сильна – 4 бали [25, с.203].

Отримані в динаміці робочого дня показники мають різні натуральні виміри і якісні характеристики. Так, в одних випадках збільшення величини показника свідчить про підвищення працездатності людини, в інших — про її зменшення. Тому необхідна стандартизація показників, яка проводиться у такий спосіб.

За кожним показником на основі отриманого динамічного ряду обчислюється його середньозмінне значення:

$$\bar{a} = \frac{a_0 + a_1 + a_2 + a_3 + a_4 + \dots + a_n}{n}, \quad (1.1)$$

де n – кількість вимірювань.

Після цього натуральні величини показників виражаються в стандартизованих показниках (x). Для цього кожне значення динамічного ряду необхідно поділити на середньо змінну величину і помножити на 100.

$$x_a^0 = \frac{a_0 \cdot 100}{\bar{a}}; \quad x_a^1 = \frac{a_1 \cdot 100}{\bar{a}}; \quad x_a^n = \frac{a_n \cdot 100}{\bar{a}}; \quad (1.2)$$

Отже, отримуємо стандартизований ряд для даного показника:

$$x_a^0; \quad x_a^1; \quad x_a^2; \quad x_a^3; \quad \dots \quad x_a^n; \quad (1.3)$$

Аналогічно проводяться розрахунки по всім іншим показникам. При цьому, показники функцій, які зростають при зменшенні працездатності, необхідно трансформувати в обернені величини. Для цього від кожного показника необхідно відняти 100, потім змінити знак на протилежний і знову додати 100.

Отримані динамічні ряди стандартизованих показників характеризують динаміку окремих функцій працівника протягом робочої зміни.

Для оцінки інтегрального показника працездатності в кожний момент спостереження необхідно знайти середнє арифметичне стандартизованих показників всіх функцій на цей момент за формулою:

$$K_{\text{інт}i} = \frac{k_i^z + k_i^y + \dots + k_i^n}{n}, \quad (1.4)$$

де, $K_{\text{інт}i}$ – інтегральний показник працездатності в момент спостереження i ;

$k_i^z + k_i^y + \dots + k_i^n$ – стандартизовані показники функцій z, y, \dots, n у момент спостереження i ;

n – кількість досліджених функцій.

Розраховані аналогічно інтегральні показники працездатності за кожний момент спостереження використовуються для побудови кривої працездатності протягом робочої зміни.

Для оцінки інтегрального показника використовується також метод непараметричної статистики, який дозволяє об'єднувати показники, отримані різними методами (наприклад, показник КЧЗМ, статичну м'язову витривалість, силу кисті рук, час сенсомоторної реакції тощо). Для цього фіксується кількість випадків, при яких не було зрушень порівняно з вихідними показниками α , кількість випадків поліпшення показників β і кількість випадків погіршення показників γ .

Інтегральний показник працездатності в кожний момент спостереження обчислюється за формулою:

$$K_{\text{інт}i} = \frac{\beta - \gamma}{\alpha + \beta + \gamma} \quad (1.5)$$

При вивченні працездатності групи працівників за наведеною формулою вираховується показник зміни по кожній функції в кожний момент спостереження K_i . Інтегральний показник зміни функціонального стану працівників в момент кожного спостереження обчислюється за формулою:

$$K_{\text{інт}i} = \frac{\sum k_i}{n}, \quad (1.6)$$

де n — кількість досліджених функцій, за якими обчислювалися окремі коефіцієнти.

Значення коефіцієнтів K_i та $K_{\text{інт}}$ змінюються від $+1$ до -1 . Знак «мінус» свідчить про погіршення функціонального стану організму працівника [11, с.48].

Актуальність відновлення психофізичної працездатності можна розглядати в двох основних напрямках: економічна віддача і підвищення якості життя працівника [21, с.303].

Як було зазначено в пункті 1.2, умови роботи припускають вплив різноманітних несприятливих факторів, які погіршують стан здоров'я і приводять до виникнення різних захворювань, що негативно позначається на виконанні працівниками службових обов'язків і знижує якість життя.

Саме тому була розроблена система психопрофілактики і реабілітації, яка будується виходячи з особливостей професійної діяльності, і ґрунтується на принципах: індивідуальності, партнерства, єдності психосоціальних та біологічних методів впливу, східчастості і нормалізації.

Схема реабілітації (відновлення) працездатності складається з чотирьох етапів.

Перший етап – психофізіологічна діагностика, що припускає вивчення психічних реакцій, обумовлених специфікою праці працівника.

При первинному обстеженні вимірюються такі психофізіологічні характеристики, як сенсомоторна активність, латентний період простої слухомоторної реакції (ЛП ПСМР), латентний період простої зорово-моторної реакції (ЛП ПЗМР), латентний період зорово-моторної реакції вибору (ЛП ЗМРВ); координаційна функція (статичний і динамічний тремор); концентрація і стійкість уваги; діагностується рівень розбіжності між реальним і ідеальним "Я"; здійснюється оцінка нервово-психічної напруги, астенії, зниженого настрою; робиться висновок про перевагу тієї або іншої симптоматики і про ступінь впливу

її на професійно значимі якості, що і визначає терміни перебування на реабілітації.

Критерієм оцінки стану пацієнтів слугує міжнародна класифікація хвороб десятого перегляду (МКБ), розділ F43 «Реакція на важкий стрес і порушення адаптації» у якому виділяють наступні діагностичні рубрики:

F43.0 – «Гостра реакція на стрес»;

F43.1 – «Пост-травматичний розлад»;

F43.2 – «Розлад адаптації».

Другий етап відбудовної терапії, полягає в посиленні різних компенсаторних механізмів і відновленні порушених у працівника фізіологічних функцій. На цьому етапі великого значення набувають різні методи фізіотерапії і ЛФК.

Третій етап реабілітації, відновлення індивідуальної і суспільної значимості працівника, поновлення гармонічних відносин з навколишньою дійсністю.

З цією метою пропонуються використовувати методи психокорекції: поведінкову психотерапію, особисто-орієнтовану терапію, гештальт-терапію, нейролінгвістичне програмування (НЛП), Еріксонівський гіпноз, аутогенне тренування (АТ), гіпнотерапію та інші.

Ці методи корекції дозволяють здійснювати наступні програми:

Сугестивна програма спрямована на симптоматичний дозвіл, насамперед за допомогою сугестії і раціонального перегляду складної виробничої ситуації.

Кризова програма має більш специфічне значення. Це короткострокова психоаналітична орієнтована (динамічна) терапія, яка спрямована як на усвідомлення внутрішньо-особистісних (кризових) проблем, так і на пошук шляхів рішення напружених міжособистісних відносин.

Особисто-орієнтована програма має на меті виявлення і усвідомлення внутрішньо-особистісного конфлікту, з'ясування можливих підходів до оцінки

ієрархії цінностей шляхом психологічного захисту в конкретній психотравмуючій ситуації.

Гештальт-програма спрямована на зняття блокування. Вона стимулює процес розвитку людини, реалізацію її можливостей і спрямованість за рахунок створення внутрішньої точки опори й оптимізації процесів саморегуляції.

Нейролінгвістична програма полягає в програванні психотравмуючих подій минулого, їх емоційному реагуванні, фіксації позитивних переживань у сьогоденні і закріпленні отриманого досвіду шляхом вибудовування до майбутнього з наступною екологічною перевіркою.

Програма аутотренінгу сприяє оволодінню навичками саморегуляції не тільки в різних емоційно значимих ситуаціях, а насамперед у конкретних виробничих умовах.

Четвертий етап (заключний) – закріплення досягнутих змін і контрольна психофізіологічна діагностика.

Таким чином, такий підхід до реабілітації, сприяє більш ранньому відновленню працездатності, поліпшенню психофізіологічних показників і усуненню наявної симптоматики, зниженню захворюваності з тимчасовою втратою працездатності і попередження передчасного виходу з активної виробничої сфери в найбільш працездатному віці.

Початковим елементом будь-якого підприємства є робоче місце, в межах якого відбувається цілеспрямована діяльність (тобто робота) конкретного працівника.

Раціоналізація робочих місць зменшує витрати робочого часу на його обслуговування; забезпечення нормальних умов праці та зменшення втоми та стресу працівників; найбільш економне використання простору та підвищення продуктивності персоналу. Тобто, продуктивність праці прямо пропорційна організації робочих місць.

Кожне робоче місце повинно бути належним чином оснащено, тобто забезпечене необхідним обладнанням, інструментами і т. д. Система заходів щодо оснащення робочого місця всім необхідним називається його організацією. З точки зору управління, організація робочого місця - це процес створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної та безпечної роботи.

Організація робочого місця забезпечує:

- правильне розміщення робочого місця у виробничому приміщенні;
- вибір ергономічно виправданого робочого положення, виготовлення меблів з урахуванням антропометричних характеристик людини;
- раціональне розташування обладнання на робочому місці;
- врахування характеру та особливостей зайнятості [10, с.155].

Дослідження показують, що при раціональній організації робочих місць продуктивність праці зростає на 15-25%.

Таким чином, щоб праця персоналу була успішною, працівник має оволодіти способами, цілеспрямованими діями з досягнення високого рівня працездатності, а керівництво підприємства має цьому сприяти, застосовуючи різні методи.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПрАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ПрАТ «Обухівський молочний завод» - підприємство молочної промисловості у місті Обухів, Київської області.

Протягом всього часу підприємство розвивалось, вдосконалювались технології, збільшувався асортимент продукції. На даний час це сучасне молокопереробне підприємство, яке має найкращі традиції і визнання в галузі. Засноване на початку 1930-х років. На заводі виробляється близько 50 видів молочних продуктів і морозива під торговельною маркою «Лукавиця». Продукція заводу має попит як у населення Обухівського району, так і мешканців м. Києва. Товариство є одним із провідних підприємств у молокопереробній галузі в Київській області. Підприємство засноване на початку 1930-х років. У 1943 році, після визволення Обухова від німецько-фашистських загарбників, відновлено роботу молочного заводу. У 1957 році його побудовано на новій ділянці, де він нині і розташований.

Потужність переробки молока становила 50 тонн за зміну. У 1987-1990 роках проведено реконструкцію заводу з добудовою виробничих площ з метою збільшення потужності та розширення асортименту молочної продукції. У 1988-1990 роках для повнішого забезпечення молочними продуктами жителів Обухівського району на заводі побудовані цех з виробництва продукції з незбираного молока потужністю 10 тонн за зміну та ділянка виробництва фасованого морозива. У 1993 році підприємство стало орендним, а у 1995 році

майно заводу було викуплено колективом і створено Акціонерне товариство закритого типу «Обухівський молочний завод».

За час роботи акціонерного товариства «Обухівський молокозавод» проведено реконструкцію ділянки виробництва морозива, холодильно-компресорної ділянки, 25 транспортних одиниць (з них - 13 молоковозів), організовано фірмову торгівлю у місті Києві. З 1995 року по 2004 рік на заводі додатково створено 110 робочих. Молоко і молокопродукти необхідні для підтримання життєдіяльності людини. Вітчизняна молочна галузь має високий експортний потенціал. Україна постійно працює над розширенням зовнішніх ринків збуту вітчизняної молочної продукції. Вона займає велику частку в загальному експорті нашої держави.

Діє роздрібна та оптова торгівля переважно продовольчим асортиментом.

Серед основної продукції підприємства наступна :

- сири тверді та м'які;
- вершки;
- молоко;
- масло рослинне;
- молоко сухе знежирене;
- сметана;
- кисломолочна продукція;
- морозиво.

ПрАТ «Обухівський молокозавод» складається з таких структурних підрозділів: основне виробництво, допоміжне виробництво, апарат управління, непромисловий персонал. Підприємство складається з таких будівель і споруд:

- Адміністративно-побутовий корпус, в якому знаходиться кабінет директора, служба головного інженера, механіка, бухгалтерія, плановий відділ, відділ кадрів, відділ охорони праці, розрахунковий відділ, відділ реалізації готової продукції та актова зала.

- Головний виробничий корпус, в якому розташовані приймальна дільниця, маслоцех, цех виготовлення незбираномолочної продукції, цех виготовлення морозива та лабораторія.

- Корпус ремонтного відділу, в якому знаходяться електрики, слюсарі токар і зварювальник.

- Складські приміщення.

- Цех виробництва вафельних стаканчиків для морозива.

Окремими корпусами також розташовані допоміжні служби: відділ заготівлі сировини, медична частина, автопарк, котельня, бензозаправка, мийка молочних цистерн та хімчистка робочої одежі.

Робота планово-фінансового відділу складається з:

- калькуляція собівартості продукції.
- приготування статистичної звітності.
- розрахунок заробітної плати.
- встановлення лімітів на використання сировини.

ПрАТ «Обухівський молочний завод» має наступну структуру управління: відділ охорони праці та техніки безпеки; відділ збуту та постачання; відділ будівництва та ремонту; експлуатаційну службу; вимірювальну лабораторію; відділ головного технолога; фінансово-економічне управління; планово-економічний відділ; відділ організації праці та зарплати; відділ маркетингу; відділ технічного контролю; відділ кадрів.

Організаційна структура персоналу ПрАТ «Обухівський молокозавод»: керівник – юридичний відділ, інформаційний центр, головний бухгалтер, заступник з управління. Заступник з маркетингу :

- відділ досліджень ринку;
- відділ стимулювання просування товару;
- відділ реклами.

Технічний директор:

- відділ головного технолога;
- відділ головного механіка;
- відділ головного енергетика.

Комерційний директор:

- плановий відділ;
- фінансовий відділ;
- відділ організації праці та заробітної плати.

Заступник з виробництва:

- транспортне господарство;
- складське господарство;
- відділ оперативного управління виробництвом;
- відділ збуту продукції.

Відділ управління :

- відділ матеріально-технічного забезпечення виробництва;
- відділ управління.

До складу основного виробництва входять: дільниця по виробництву масла тваринного, незбираної і нежирної молочної продукції; маслоробна дільниця; сироварно-цільномолочна дільниця; приймально-апаратна дільниця; лабораторія; дільниця по виробництву морозива; тарний склад; склад готової продукції. Допоміжне виробництво включає в себе: механічну дільницю; компресорне господарство; енергодільницю. До складу непромислового персоналу входить персонал торгівлі та транспортного обслуговування центрозавозу продукції в торгівельну мережу та центровивозу сировини .

У технологічних процесах виробництва вершкового масла здебільшого можна виділити такі загальні операції: якісна оцінка молока, охолодження, сепарування, сортування вершків, пастеризація вершків, збивання вершків, обробка масла, оцінка якості, фасування, маркування масла.

Розглянемо динаміку виробництва продукції у розрізі асортиментних груп в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп в ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Найменування продукції	Вироблено продукції в натуральному виразі, т.			Відхилення			
		2018	2019	2020	абсолютне, +/-		відносне, %	
					2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>
1	Молоко питне	48516	48811	49123	295	312	0,6	0,63
2	Кисломолочна продукція	24035	23078	22047	-957	-1031	-3,98	-4,4
3	Сирнотворожна продукція	3516	5000	6134	1484	1134	42,2	22,68
	Разом	76067	32889	78104				

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Згідно таблиці 2.1, молока питного і сирно-творожної продукції у 2020 році вироблено більше порівняно з 2018 та 2019 роками відповідно на 0,6%, 42,2%, та 0,63%, 22,68, а кисломолочної продукції навпаки зменшилася у 2019 році на 3,98%, а у 2019 році на 4,4%.

Розглянемо динаміку структури асортименту продукції в ПрАТ «Обухівський молокозавод» див. табл. 2.2.

Згідно таблиці 2.2 структура асортименту молока питного збільшилася на 1448,8% у 2019 році порівняно з 2018 роком, а у 2020 році на 799,65% ніж у 2019 році, кисломолочної продукції – на 683,5%, а у 2020 р. на 410%, сирно-творожної продукції – на 150,32%, у 2020 р. на 186,84.

**Динаміка структури асортименту продукції в
ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.**

№ з/п	Найменування продукції	Вироблено продукції у вартісному виразі, тис.грн.			Структура асортименту, %			Відхилення у структурі, п.п.	
		2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018-2019	2019-2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Молоко питне	12239131,32	12313551	13132211	69,0	68,1	63,8	-0,9	-4,3
3	Кисломолочна продукція	4430131,2	4253737	4353725	25,0	23,6	28,8	-1,4	5,2
4	Сирно творожна продукція	1057718,28	1504150	1602120	6,0	8,3	7,4	2,3	-0,9
	Разом	17726980,8	18071438	19088056	100	100	100	X	X

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Асортимент продукції ПрАТ «Обухівський молокозавод»

1. Молоко стерилізоване, вітамінізоване

Високоякісний продукт, спеціально розроблений для немовлят. Він враховує потреби маляти в білку, кальції й вітамінах. Основа молока - винятково добірне сертифіковане коров'яче молоко, яке поставляють фермерські господарства, яке додатково збагачується потрібними вітамінами А, D, Е.

Випускається молоко в декількох зручних форматах:

- меншому - скляна пляшка 200 г., Тетра Пак із трубочкою 200 г.,
- більшому - великі економічні упаковки Тетра Пак по 500 і 1000 г.

2. Йогурт без цукру, на фруктозі

3. В складі традиційні українські фрукти й овочі дбайливо вирощені в екологічно чистих регіонах країни. Єдиним інгредієнтом, що завозиться з закордону, є банан, що чудово поєднується з корисним гарбузом.

4. Крім йогурту Банан-гарбуз, виробляється ще два смаки - Малина-шипшина і Яблуко-морква.

5. Кефір вітамінізований

6. Класичний рецепт, високоякісне сертифіковане коров'яче молоко, найкращі закваски виробництва Данії й вітаміни А, D, Е - це основа кефіру.

7. Сир кисломолочний

8. Натуральний кисломолочний продукт, виготовлений на основі коров'ячого молока. Сир виробляється на сучасному європейському обладнанні закритого циклу, що виключає прямий контакт людських рук із продукцією під час її виробництва.

9. Паста сиркова з наповнювачем

10. Сирок з наповнювачем поєднав у собі кисломолочний сир та фрукти та ягоди. У складі сирка немає цукру. Підсолоджувачем є натуральна фруктоза.

Випускається з чотирма наповнювачами - Чорниця, Персик, Малина-червона смородина й Груша-кукурудза.

Діє роздрібна та оптова торгівля переважно продовольчим асортиментом. Серед основної продукції підприємства: сири тверді та м'які; вершки; молоко; масло рослинне; молоко сухе знежирене; сметана; кисломолочна продукція; морозиво. Вивчаючи роботу ПрАТ «Обухівський молокозавод», можна сказати, що продукція, яка випускається, користується попитом в 42 країнах .

Розглянемо баланс виробничих потужностей в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Баланс виробничих потужностей ПрАТ «Обухівський молокозавод»

№ з/п	Показник	Розрахунок та дата введення/виведення виробничих потужностей	2020
1	2	3	4
1	Величина виробничих потужностей на початок року (ВПпоч)	50000	65000
2	Величина виробничих потужностей введених протягом року (ВПввед)	0	0
3	Величина виробничих потужностей вибулих протягом року (ВПвиб)	0	0

1	2	3	4
4	Середньорічна величина виробничих потужностей (<i>ВП_{сер.річн}</i> – формула 4.2)	50000	65000
5	Обсяг виробництва в натуральних одиницях (<i>ОВ_{нат}</i>)	40000	40000
6	Коефіцієнт використання середньорічної потужності (<i>К_{вп}</i> – формула 4.3)	0,80	0,62
7	Величина виробничих потужностей на кінець року (<i>ВП_{кін}</i> – формула 4.1)	50000	65000

Джерело: Сформовано автором на основі [30]

Величина виробничих потужностей на початок року згодом зростає, а коефіцієнт використання середньорічної потужності знижується. Для того, щоб оцінити ефективність діяльності підприємства потрібно провести аналіз основних показників роботи підприємства.

Джерелом інформації для такого аналізу є планово-нормативні дані, матеріали оперативного, бухгалтерського обліку, позаоблікові дані. На підставі результатів аналізу приймаються важливі управлінські рішення.

Для того, щоб оцінити ефективність діяльності підприємства потрібно провести аналіз основних показників роботи підприємства.

У результаті аналізу організації праці в ПрАТ «Обухівський молокозавод» оцінюється раціональність встановлених форм поділу і кооперації праці та їх відповідність сучасному рівню науки і техніки; перевіряється правильність розстановки і використання працівників, відповідність їх професійно-кваліфікаційного рівня вимогам сучасного виробництва; встановлюються причини втрат і нераціональних витрат робочого часу; встановлюється відповідність фактичних умов праці нормативним; виявляється дієвість форм розвитку творчої активності працівників; визначаються найефективніші методи матеріального і морального стимулювання працівників. Крім того, в результаті аналізу якості організації праці визначаються найоптимальніші та найефективніші напрями організації праці з погляду їх впливу на результати

конкретного виробництва; отримують дані для порівняльного розрахунку ефективності існуючого і проектного рівнів організації праці, поліпшення конструкцій виробів; механізація і автоматизація виробничих процесів, вдосконалення організації робочих місць, їх раціоналізація; використання нових видів матеріалів, сировини, палива; впровадження раціоналізаторських пропозицій; міжгалузевих, галузевих (відомчих) норм і нормативів з праці, включених міністерством (відомством) до переліку, які рекомендувалися для застосування тощо. Діючі норми у цих випадках замінюються новими, прогресивнішими нормами залежно від ефективності заходів, що впроваджуються.

З метою покращення якості продукції в ПрАТ «Обухівський молокозавод» встановлено сучасне високотехнологічне обладнання світових виробників закритого циклу, яке виключає безпосереднє втручання людини у виробничий процес, починаючи від забору сировини та закінчуючи фасуванням готової продукції. Це гарантує безпеку і якість продукту.

Прийом молока. Молоко для продукції підприємства постачається із спеціальних ферм, що відповідають суворим умовам виробництва молока для дитячого харчування.

1. Контроль якості молока. При прийомі на завод молоко проходить контроль якості у сучасній лабораторії заводу. У разі невідповідності хоч би по одному з критеріїв якості, молоко на завод не приймається.

2. Фільтрація молока.
3. Бактофугування молока по жирності.
4. Нормалізація молока по жирності.
5. Деаерація.
6. Збагачення вітамінами.
7. Гомогенізація.
8. Стерилізація (ультрапастеризація).

9. Фасування продукції.
10. Стерилізація.
11. Охолодження.
12. Маркування.
13. Контроль якості готової продукції відбувається у лабораторії якості підприємства. Система управління якістю і безпечністю харчових продуктів сертифікована на відповідність вимогам ДСТУ ISO 22000:2007 (№ UA.MQ 166-НАССР-339-13) та ДСТУ ISO 9001:2009 (№ UA.2.166.08240-13) .

Основні показники, що характеризують діяльність ПрАТ «Обухівський молокозавод», ефективність використання фінансових, матеріальних, людських ресурсів представлені в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Основні техніко-економічні показники діяльності
ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.**

№ з/п	Показник	Роки			Відхилення			
		2018	2019	2020	абсолютне, ±		відносне, %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	197078,4	253756	301425	56677,6	48269	128,76	19,02
2	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	164232	211463	214632	47231	3169	128,76	1,49
3	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	908	900	898	-8	-2	-0,88	-0,2
4	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	66203	65569	64457	-634	-1112	-99,04	-1,69
5	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	61650	74980	78880	13330	3900	21,62	5,2
6	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	142349	109079	83076	-33270	26003	-76,63	23,83
7	Валовий прибуток (збиток), тис. грн.	69114	55153	50154	-13961	-4999	-79,80	-9,06
8	Інші операційні доходи, тис. грн.	5485	4026	3224	-1459	-802	-73,40	19,92
9	Адміністративні витрати, тис. грн.	21630	16796	13765	-4834	-3031	-77,65	18,04
10	Витрати на збут, тис. грн.	33669	24887	20775	-8782	-4112	-73,92	16,52
11	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції (п.6+п.9+п.10), тис. грн.	197648	150762	100432	-46886	50330	-76,28	33,61
12	Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток (збиток), тис. грн.	19300	17496	15876	-1804	-1620	-90,65	-9,2
13	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	8321	10058	13022	1737	2964	120,87	29,46

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Продуктивність праці (п.1./п.3), тис.грн/о	217,05	282,0	335,7	64,95	53,7	129,9	119,0
15	Середньорічна заробітна плата штатного працівника, тис. грн./о	67,89648	83,31111	95,45611	15,41463	12,145	22,703	12,721
16	Фондоозброєність (п.4/п.3), грн./грн.	273,56	298,041	302,43	24,47	43,89	108,95	14,72

Джерело: Сформовано автором на основі [Додатку Г, Д, Е]

Основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Обухівський молокозавод» показують позитивну динаміку роботи підприємства у 2019 році порівняно з 2018, проте у 2020 році спостерігаються негативні тенденції.

Чистий дохід ПрАТ «Обухівський молокозавод» у 2019 році зріс на 47231 тис. грн. порівняно з 2018 і став найбільшим в історії роботи підприємства. Проте величина чистого доходу зменшилася на 43248 тис. грн. у 2020 році і майже досягла рівня 2018 року.

Зменшення кількості персоналу на 8 осіб у 2019 році збільшило продуктивність праці на 11,25%. В 2020 році кількість штатних працівників зменшилася ще на 2 особи, а продуктивність праці – на 10,9%. У 2019 році можна було спостерігати зростання фондоозброєності підприємства на 9%, а у 2020 – ще на 7%, проте фонд оплати праці штатних працівників у 2019 році зріс на 21,62% та у 2020 на 5,2%.

Показник чистого прибутку ПрАТ «Обухівський молокозавод» показує стрімку негативну тенденцію. Так у 2019 році він зменшився на 1737 тис. грн., а у 2020 ще на 5146 тис. грн.

Собівартість реалізованої продукції, адміністративні витрати, і витрати на збут зросли у 2019 році в порівнянні з базовим періодом, проте стрімко зменшилися у 2020 році.

Фінансовий план з прибутку у 2019 році складав 7804 тис. грн.. ПрАТ «Обухівський молокозавод» одержав – 8321 тис. грн. і сплатив податку на прибуток 1491,78 тис. грн.. Частина прибутку (50%) сплачено державі як дивіденди – близько 4 млн грн.

У 2020 році фінансовий план прибутку склав 9720 тис. грн, але по факту підприємство одержало 3175 тис. грн., що менше на 62% за попередній рік. Податку на прибуток сплачено у розмірі 571,5 тис. грн.. Сплачено державі у вигляді дивідендів 1587,5 тис. грн..

Таким чином, основним асортиментом в ПрАТ «Обухівський молокозавод» є понад 50 найменувань високоякісної молочної продукції під торговою маркою «Лукавиця» - а це: молоко пастеризоване, молоко пряжене, ряжанка, кефіри та біокефіри, йогурти питні, сметана, сир селянський та нежирний, сир м'який «Адигейський», сирки дитячі, десерти, масло селянське, морозиво. Продукція високої якості та має попит.

Структура асортименту молока питного збільшилася на 1448,8% у 2019 році порівняно з 2018 роком, а у 2020 році на 799,65% ніж у 2019 році, кисломолочної продукції – на 683,5%, а у 2020 р. на 410%, сирно-творожної продукції – на 150,32%, у 2020 р. на 186,84. молока питного і сирно-творожної продукції у 2020 році вироблено більше порівняно з 2018 та 2019 роками відповідно на 0,6%, 42,2%, та 0,63%, 22,68, а кисломолочної продукції навпаки зменшилася у 2019 році на 3,98%, а у 2020 році на 4,4%. Чистий дохід ПрАТ «Обухівський молокозавод» у 2019 році зріс на 47231 тис. грн. порівняно з 2018 і став найбільшим в історії роботи підприємства. Проте величина чистого доходу зменшилася на 43248 тис. грн. у 2020 році і майже досягла рівня 2018 року.

Зменшення кількості персоналу на 8 осіб у 2019 році збільшило продуктивність праці на 41%. В 2020 році кількість штатних працівників зменшилася ще на 2 особи, а продуктивність праці – на 13%. У 2019 році можна було спостерігати зростання фондоозброєності підприємства на 9%, а у 2020 – ще на 7%, проте фонд оплати праці штатних працівників у 2019 році зріс на 21,62% та у 2020 на 5,2%.

2.2. Характеристика персоналу ПрАТ «Обухівський молокозавод»

В ПрАТ «Обухівський молокозавод» встановлені ділові, партнерські взаємовідносини профкому з роботодавцем. Злагоджена, професійна робота профкому, належний рівень соціального партнерства сприяє збереженню в колективі здорового морально, психологічного клімату та створенню необхідних умов продуктивної праці. Профспілковий комітет проводить цілеспрямовану роботу по організаційному та фінансовому зміцненню первинної профспілкової організації.

В ПрАТ «Обухівський молокозавод» переважає промислово-виробничий персонал, адже всі працівники задіяні безпосередньо у виробництві.

Детальна структура працівників ПрАТ «Обухівський молокозавод» подана у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Аналіз структури працівників ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Показник	2018		2019		2020		Відхилення			
		осіб	%	осіб	%	осіб	%	абсолютне +/-		у структурі, п.п.	
								2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Середньооблікова кількість штатних працівників, всього:	908	100	900	100	898	100	-8	-2	0	0
3	Непромисловий персонал ПВП, всього	13	1,41	9	0,99	9	1,23	-4	-4	-0,42	0,24
4	в т.ч. 1. Виробничий персонал	192	20,84	203	22,33	218	23,45	11	15	1,48	1,12
5	із них: - робітники	481	52,22	478	52,58	485	52,73	-3	7	0,36	0,15
6	- молодший обслуговуючий персонал, працівники охорони, учні	120	13	149	16,39	187	18,72	29	38	16	2,33
7	. 2.Управлінський персонал із них:	235	25,51	211	23,21	215	22,16	-24	4	-2,3	-1,05
8	- керівники	26	2,82	22	2,42	22	2,13	-4	0	-0,4	-0,29
9	- професіонали	209	22,69	189	20,79	170	18,09	-20	-19	-1,9	-2,7

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

У таблиці 2.5 було порівняно структуру працівників ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018, 2019 та 2020 роки. Загальна чисельність працюючих зменшилась на 8 осіб у 2019 р. порівняно з 2018 р, та у 2020 році зменшилась ще на 2 особи у порівнянні з 2019 роком.

Молодшого обслуговуючого персоналу стало на 29 більше у 2019 році, та на 38 осіб у 2020 році, виробничого персоналу – на 11 осіб у 2019 році, та на 15 осіб у 2020 році. Кількість керівників зменшилась на 4 особи, а професіоналів – на 20 осіб у 2019 році, та на 19 у 2020 році.

Динаміка гендерної структури працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018 - 2020 рр. представлена у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка гендерної структури персоналу ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Стать	2018 рік		2019 рік		2020 рік	
		осіб	%	Осіб	%	осіб	%
<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	Чоловіча	567	61,56	593	61,93	612	62,13
2	Жіноча	354	38,44	316	38,07	298	37,94

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Згідно табл. 2.6 ми бачимо, що у 2018, 2019 і 2020 роках більшу частину працівників становлять чоловіки, а саме 61,56%, 61,93% і 62,13 відповідно. Це зумовлено тим, що найважчу роботу виконують чоловіки.

Вікова структура чоловіків в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в 2020 році зображена на рис. 2.1.

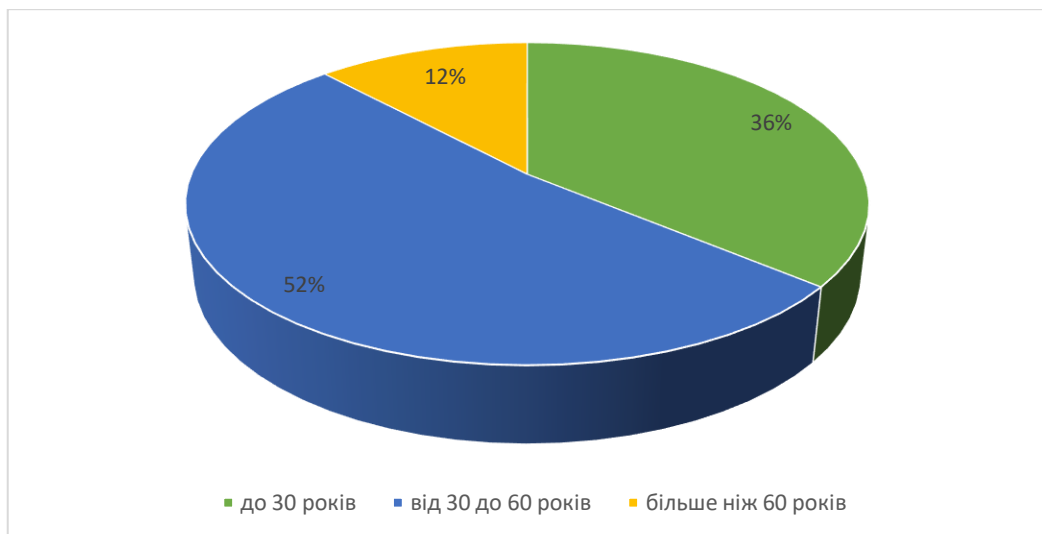


Рис. 2.1. Вікова структура чоловіків в ПрАТ «Обухівський молокозавод»
в 2020 році

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

На рисунку (рис. 2.1) зображена вікова структура працівників чоловічої статі, згідно з якою 36% працівників віком до 30 років, 52% - від 30 до 60 років і 12% - чоловіки віком більш ніж 60 років.

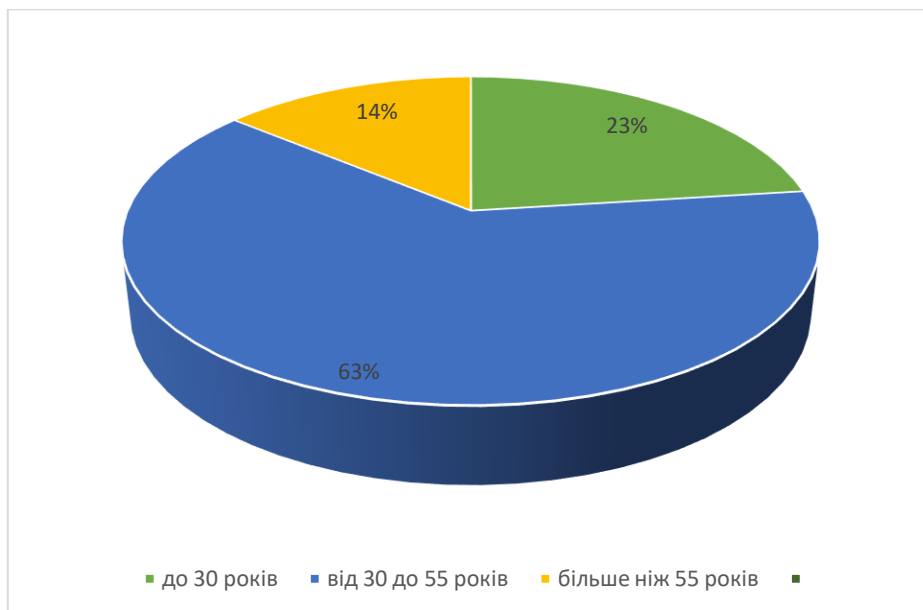


Рис. 2.2. Вікова структура жінок в ПрАТ «Обухівський молокозавод»
в 2020 році

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

З даних, наведених на рисунку (рис. 2.2), ми бачимо, що працює більшість жінок на підприємстві віком з 30 до 55 років, а саме 63%. Жінки віком до 30 років становлять 23% від та 14% припадає на жінок віком більше 55 років.

Рівень освіти працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в 2020 році представлено на рис. 2.3.

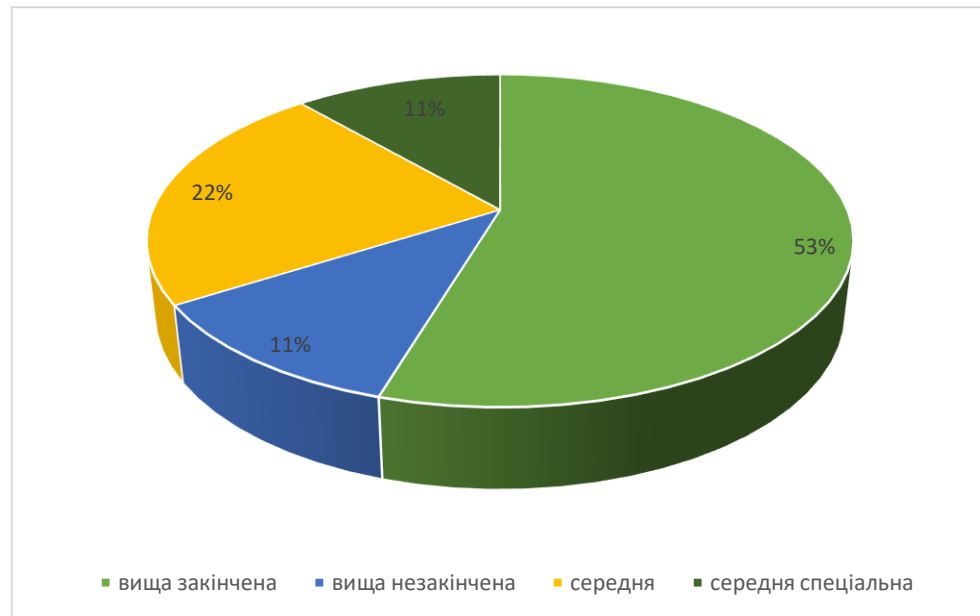


Рис. 2.3. Рівень освіти працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в 2020 році

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Згідно рисунку (рис. 2.3) найбільша частина працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» має вищу закінчену освіту, а саме 53%. Середню спеціальну освіту отримали 22%, вищу незакінчену – 14% та середню – 11%.

Стаж роботи працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в 2020 році представлено на рис. 2.4.

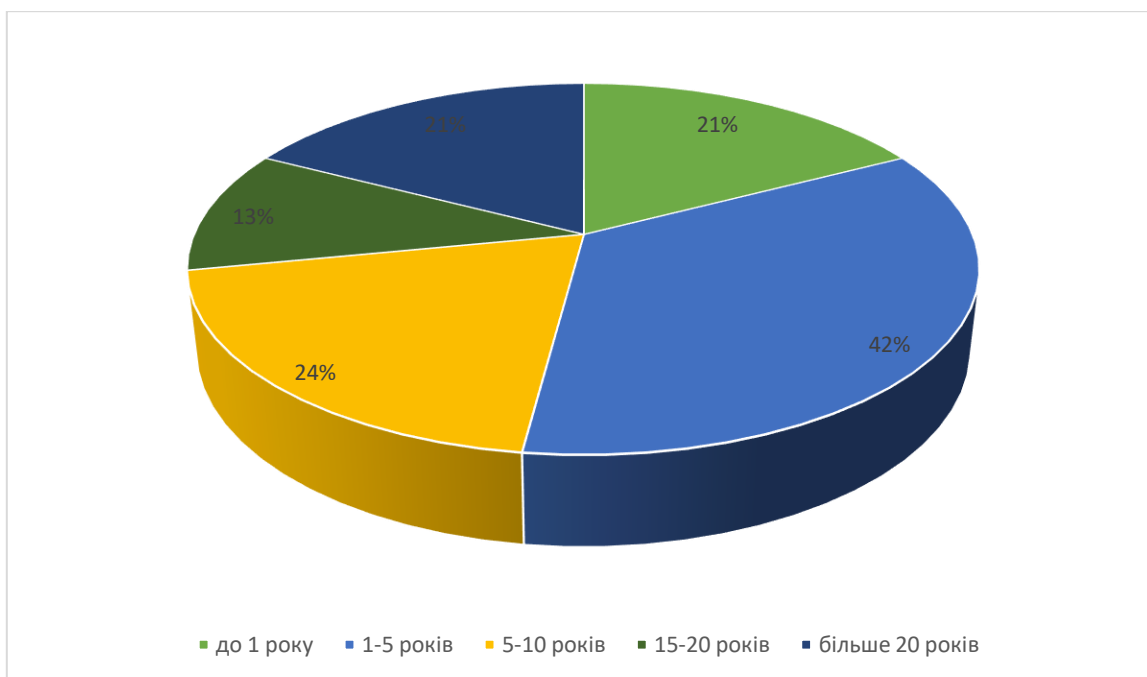


Рис. 2.4. Стаж роботи працівників в ПрАТ «Обухівський молокозавод» в 2020 році

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Проаналізувавши стаж роботи в ПрАТ «Обухівський молокозавод» бачимо (рис. 2.4), що більшість працівників працюють на підприємстві 5-10 років, а саме 42%. 5-10 років працюють 24% працівників, трохи менше – до 1 року 22%. 15-20 років працює 13% всіх працівників та більше 20 років – 0%.

У табл. 2.7 представлені вихідні дані для визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу «Обухівський молокозавод» за грудень 2020 року.

Таблиця 2.7

Вихідні дані для визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу ПрАТ «Обухівський молокозавод» за грудень 2020 року

№ з/п	Число	Кількість штатних працівників облікового складу	У т. ч. підлягає виключенню з середньооблікової кількості штатних працівників	Підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників
1	2	3	4	5

Закінчення таблиці 2.7

1	2	3	4	5
1	1	910	3	907
2	2	909	3	906
3	3	908	3	905
4	4	911	3	908
5	5 (субота)	909	3	906
6	6 (неділя)	908	3	905
7	7	910	3	907
8	8	909	3	906
9	9	911	3	908
10	10	908	3	905
11	11	909	3	906
12	12 (субота)	910	3	907
13	13 (неділя)	910	3	907
14	14	908	3	905
15	15	909	3	906
16	16	910	3	907
17	17	908	3	905
18	18	910	3	907
19	19 (субота)	909	3	906
20	20 (неділя)	909	3	906
21	21	911	3	908
22	22	908	3	905
23	23	909	3	906
24	24	908	3	905
25	25	911	3	908
26	26 (субота)	910	3	907
27	27 (неділя)	908	3	905
28	28	907	3	904
29	29	908	3	905
30	30	908	3	905
31	31	909	3	906
	Всього	1609	93	28089

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Потрібно кількість працівників облікового складу, що підлягають включенню для розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників поділити на календарну кількість днів. Таким чином середньооблікова кількість штатних працівників за грудень 2020 року становить 906 осіб.

Проаналізуємо динаміку структури фонду оплати праці в ПрАТ «Обухівський молокозавод» у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Аналіз динаміки структури фонду оплати праці в ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Показник	2018		2019		2020		Відхилення			
								абсолютне		відносне	
								2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	Фонд оплати праці штатних працівників, усього	61650	100	74980	100	78880	100	13330	3900	21,62	5,2
3	Фонд основної заробітної плати	29744,06	48,24	34572,38	46,1	39783,42	42,2	4828,32	5211,04	16,23	15,07
4	Фонд додаткової заробітної плати	5353,92	8,68	5877,3	7,83	6133,2	6,74	523,38	255,9	9,78	4,35
5	Заохочувальні та компенсаційні виплати	26552,02	43,06	34530,32	46,05	38540,23	48,08	7978,3	4009,91	30,05	11,6

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

Отже, фонд основної заробітної плати в ПрАТ «Обухівський молокозавод» збільшився у 2019 році на 4828,32 тис. грн. порівняно з 2018 роком і у 2020 на 5211,04 порівнянно з 2019 роком, фонд додаткової заробітної плати зріс на 523,38 та 255,9 тис. грн. та інші заохочувальні та компенсаційні виплати – на 7978,30 та 4009,91 тис. грн.

Проаналізуємо динаміку структури фонду додаткової заробітної плати в ПрАТ «Обухівський молокозавод» за табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Аналіз динаміки структури фонду додаткової заробітної плати в ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Показник	2018		2019		2020		Відхилення			
		тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн.	%	абсолютне, +/-, тис. грн		відносне, %	
								2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
1											

Закінчення таблиці 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Фонд додаткової заробітної плати, всього	5353,92	100	5877,3	100	6133,7	100	523,38	256,4	109,77	4,3
2	Премії та винагороди, що носять систематичний характер	4021,32	75,11	4365,7	74,27	4635,6	73,37	343,75	269,9	108,54	6,18
3	Виплати, пов'язані з індексацією зарплати	4,81	0,09	6,46	0,11	7,56	0,17	1,65	0,06	134,3	54,5
4	Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Джерело: Сформовано автором на основі

За даними табл. 2.9 можна спостерігати, що у складі додаткової заробітної плати відсутні компенсації втрат частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати, адже на підприємстві заробітну плату виплачують двічі на місяць без жодних затримок.

Аналіз динаміки структури заохочувальних та компенсаційних виплат в ПрАТ «Обухівський молокозавод» поданий у вигляді табл. 2.10.

Таблиця 2.10

**Аналіз динаміки структури заохочувальних та компенсаційних виплат в
ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.**

№ з/п	Показник	2018		2019		2020		Відхилення			
		тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	абсолютне, +/-, тис. грн		відносне, %	
								2018- 2019	2019- 2020	2018- 2019	2019- 2020
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Заохочувальні та компенсаційні виплати	26552,0 2	100	34530,32	100	41350,23	100	7978,3	6819,91	130,04	19,75
2	матеріальна допомога	15235,5 4	57,38	21132,55	61,2	26123,34	68,3	5897,0 1	4990,79	138,7	23,61
3	соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	1326,6	5	2417,12	7	3531,12	9	1090,5 2	1114	182,2	46,08

Джерело: Сформовано автором на основі [33]

За даними табл. 2.10 найбільшу частину у структурі складає матеріальна допомога, а саме 61%.

В основному для всіх робітничих професій на підприємстві застосовується тарифна система оплати праці.

Основними елементами тарифної системи на підприємстві є:

- довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (тарифнокваліфікаційний довідник);
- тарифна сітка;
- тарифні розряди і відповідні до них коефіцієнти;
- тарифні ставки (зокрема 1-го розряду), доплати до тарифних ставок та надбавки за відхилення від нормальних умов праці.

Особливістю тарифної сітки є те, що вона шестирозрядна із співвідношенням розрядів від 1-го до 6-го і відповідних їм між розрядних коефіцієнтів з 1,0 до 1,8. Крім коефіцієнтів до кожного розряду, розрахунок тарифної ставки залежить від коефіцієнту, присвоєному певному виду робіт.

Розглянемо аналіз тарифної сітки ПрАТ «Обухівський молокозавод» у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Аналіз тарифної сітки ПрАТ «Обухівський молокозавод»

№ з/п	Показник	Розряди					
		3	4	5	6	7	8
1	Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
2	Тарифні коефіцієнти	1	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45
3	Зростання тарифних коефіцієнтів:	x	x	x	x	x	x
4	абсолютне	x	0,08	0,12	0,15	0,19	0,26
5	відносне	x	108	111,11	112,5	114,07	116,88
6	Тарифні ставки, грн.	32,92	35,55	39,50	44,44	50,70	59,26
7	Зростання тарифних ставок:	x	x	x	x	x	x
8	абсолютне	x	2,63	3,95	4,94	6,26	8,56

9	відносне	x	108,00	111,11	112,50	114,07	116,88
---	----------	---	--------	--------	--------	--------	--------

Джерело: Сформовано автором на основі [53]

Дану тарифну систему в ПрАТ «Обухівський молокозавод» можна вважати ефективною і справедливою по відношенню до рівня кваліфікації робітників і складності виконуваних ними робіт.

Розглянемо вихідні дані для розрахунку середнього тарифного коефіцієнта та середнього розряду наведені у табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Вихідні дані для розрахунку середнього тарифного коефіцієнта та середнього розряду

№ з/п	Показник	Розряди					
		3	4	5	6	7	8
1	Тарифні розряди	I	II	III	IV	V	VI
2	Тарифні коефіцієнти	1	1,09	1,18	1,27	1,36	1,45
3	Кількість робітників відрядників, чол.	83	151	97	246	138	193

Джерело: Сформовано автором на основі [53].

За допомогою табл. 2.12 розрахуємо середній тарифний коефіцієнт робітників відрядників.

Використовуємо формулу:

$$k_{\text{гр}} = \frac{\sum_{i=1}^d k_j * Ч_{pi}}{Ч_p} \quad (2.1)$$

де $k_{\text{гр}}$ – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$Ч_{pi}$ – чисельність робітників відповідного розряду;

$Ч_p$ – загальна чисельність робітників; d - кількість розрядів, даних для розрахунку середнього тарифного коефіцієнта. $k_{гр} = 1,13$.

Середній тарифний розряд визначається за формулою:

$$P = P_M + \frac{(k_{гр} - k_M)}{(k_B - k_M)}$$
$$P = 2,44. \quad (2.2)$$

Розглянемо приклад розрахунку заробітної плати робітника.

Приклад 1. Годинна тарифна ставка робітника - 30,00 грн./год. У травні 2019 року він відпрацював 180 годин.

Місячний заробіток робітника становить: $30 * 180 = 5400$ грн.

Приклад 2. Відрядна розцінка на виробництво деталі А становить 36,00 грн./шт., а деталі Б - 35,00 грн./шт. Фактично працівник виготовив за зміну:

деталей А - 15 шт.; деталей Б - 14 шт.

Денний заробіток робітника становитиме: $36*5 + 35*4 = 320$ грн.

Тарифна система оплати праці з часом не втрачає своє актуальності. Однак, критично оцінювати необхідно не саму тарифну систему як таку, а кількісне вираження елементів, що її утворюють. Адже наскільки повно будуть враховані в її елементах фактори, які відображають об'єктивно існуючі відмінності в оплаті праці, залежить ефективність її функціонування.

Таким чином, в ПрАТ «Обухівський молокозавод» загальна чисельність працюючих зменшилась на 8 осіб у 2019 р. порівняно з 2018 р, та у 2020 році зменшилась ще на 2 особи у порівняні з 2019 роком. Молодшого обслуговуючого персоналу стало на 29 більше у 2019 році, та на 38 осіб у 2020 році, виробничого персоналу – на 11 осіб у 2019 році, та на 15 осіб у 2020 році. Кількість керівників зменшилась на 4 особи, а професіоналів – на 20 осіб у 2019 році, та на 19 у 2020

році. Протягом 2018, 2019 та 2020 років на роботу в ПрАТ «Обухівський молокозавод» прийняли 16 осіб, а звільнено - 26, з них за власним бажанням 18 і в зв'язку зі скороченням штатів - 8. На кінець 2018 року облікова кількість працівників становила 908 осіб, а на кінець 2019 року - 900 особи, 2020 року - 898 особи. У 2018 році відпрацьовано 1849368 люд.-год., у 2019 році – 1803456 люд.-год, а у 2020 році 1802223. Не відпрацьовано у 2018 році 847320 люд.-год, 2019 році - 850824 люд.-год., а у 2020 році 860726. Також, згідно динаміці найбільше не відпрацьованого часу припадає на щорічні відпуски - 43%. На інші причини припадає 23% всього часу, на тимчасову непрацездатність - 15%. Навчальні відпуски та інші неявки, передбачені законодавством становлять 12% не відпрацьованого часу і найменше становлять простої - лише 7%. фонд основної заробітної плати в ПрАТ «Обухівський молокозавод» збільшився у 2019 році на 4828,32 тис. грн. порівняно з 2018 роком і у 2020 на 5211,04 порівняно з 2019 роком, фонд додаткової заробітної плати зріс на 523,38 та 255,9 тис. грн. та інші заохочувальні та компенсаційні виплати – на 7978,30 та 4009,91 тис. грн.

2.3. Оцінка впливу працездатності персоналу на ефективність діяльності ПрАТ «Обухівський молокозавод»

Найраціональніше оцінювати ступінь працездатності персоналу підприємства за показником продуктивності роботи його персоналу.

Табл. 2.13 містить дані, пов'язані з розрахунком продуктивності праці на підприємстві, а також залежність цього показника від внутрішнього фактору (кількість працівників, які числяться у штаті та відпрацьований ними час).

За результатами обрахунків, поданих в табл. 2.13. можна зробити висновок, що рівень продуктивності праці на підприємстві високий. Проте продуктивність праці за 2020 рік зменшилася порівняно з базовим періодом.

**Аналіз продуктивності праці на ПрАТ «Обухівський молокозавод»
за 2018-2020 рр.**

№ з/п	Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
					абсолютне, ±		відносне, %	
					2019 до 2018	2020 до 2019	2019 до 2018	2020 до 2019
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	164833249,5	210947750	166600161,7	46114500,5	-44347588,27	27,98	-21,02
2	Обсяг виробленої продукції, м ³	217312,718	245429,258	222727,12	28116,54	-22702,138	12,94	-9,25
3	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб	242	220	201	-22	-19	-9,09	-8,64
3.1	в т.ч. - робітники	118	99	82	-19	-17	-16,10	-17,17
4	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд-днів	29,264	24,75	20,5	-4,514	-4,25	-15,43	-17,17
5	Відпрацьовано всіма робітниками, тис. люд.-годин	219,48	195,525	164	-23,955	-31,525	-10,91	-16,12
6	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, грн (n.1/n.3)	681129,13	958853,41	828856,53	277724,28	-129996,88	40,77	-13,6
7	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП, натуральні одиниці (n.2/n.3)	897,99	1115,59	1108,10	217,60	-7,49	24,23	-0,67
8	Середньорічний виробіток на одного робітника, грн. (n.1/n.3.1)	1396891,94	2130785,35	2031709,29	733893,41	-99076,06	52,54	-4,65
9	Середньорічний виробіток на одного робітника, натуральні одиниці (n.2/n.3.1)	1841,63	2479,08	2716,18	637,45	237,10	34,61	9,56
10	Середньогодинний виробіток одного робітника, грн. (n.1/n.5)	751017,17	1078878,66	1015854,64	327861,49	-63024,02	43,66	-5,84
11	Тривалість робочого дня, год. (n.5/n.4)	7,5	7,9	8	0,4	0,1	5,33	1,27

Закінчення таблиці 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Відпрацьовано одним робітником в рік, днів (п.4/п.3.1)	248	250	250	2	0	0,81	0,00
13	Питома вага робітників в складі ПВП, % (п.3.1/п3)	0,49	0,45	0,41	-0,04	-0,04	-7,71	-9,34

Джерело: Складено автором на основі [30]

Данна таблиця свідчить про зменшення середньорічного виробітку на одного працівника в натуральних одиницях на 0,67% та в грошовому вираженні – на 13,6%.

Які чинники і як саме вплинули на розмір продуктивності праці наведені у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Вплив різних чинників на розмір продуктивності праці на
ПрАТ «Обухівський молокозавод»**

№ з/п	Чинники	Результат впливу чинника (+ / -)	
		абсолютне, грн	відносне, %
1	2	3	4
1	Зміна питомої ваги робітників в складі ПВП	-89577792,23	-9,34
2	Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником	0	0,00
3	Зміна тривалості робочого дня	11003488,82	1,27
4	Зміна середньо годинного виробітку	-51422579,67	-5,84
	Разом	-129996883,1	X

Сформовано автором на основі [33]

1. Зменшення питомої ваги основних робітників в складі ПВП на -9,34% призвело до зменшення річного виробітку на -89577792,23 грн.

2. За рахунок відсутності зміни числа днів відпрацьованих одним робітником, річний виробіток також не змінився.

3. Збільшення тривалості робочого дня за період 2018-2019 рр. на 1,27%, збільшило річний виробіток на 11003488,82.

4. За рахунок зменшення годинного виробітку одного робітника на - 63024,02 грн., річний виробіток зменшився на -51422579,67 грн або на 5,84%.

Якість аналізу рівня організації праці залежить як від вихідних даних, так і від правильної організації аналітичної роботи. Для повнішої оцінки організації праці на підприємстві істотне значення мають матеріали статистичної звітності та результати фотографій робочого часу, хронометражу, соціологічних обстежень. Ці матеріали використовуються під час здійснення поточного (оперативного) і детального (підсумкового) аналізу, який дає змогу керувати процесом нормування праці.

В ПрАТ «Обухівський молокозавод» для аналізу і вивчення стану організації та нормування праці застосовуються різні методи: порівняння, групувань, балансовий, ланцюгових підстановок. З метою визначення існуючого рівня організації та нормування праці використовуються такі види дослідження, як особисті розмови (інтерв'ю), опитування (анкетування), тести, за допомогою яких можна вивчити явища, що важко піддаються безпосередньому спостереженню і вимірюванню, але які дають можливість краще зрозуміти причини недоліків, які мають місце на виробництві.

Менеджери молокозаводу повинні також пам'ятати про те, що працівник сприймає себе, свій добробут, задоволеність роботою тощо не тільки сам по собі, але і в порівнянні з навколишніми. У першу чергу з тими, хто працює поряд з ним. Дані по чисельності та управлінням руху персоналу в ПрАТ «Обухівський молокозавод» представлені в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Аналіз руху працівників ПрАТ «Обухівський молокозавод» за 2018-2020 рр.

№ з/п	Показник	2018	2019	2020	Відхилення			
					абсолютне +/-		відносне, +/- %	
					2018-2019	2019-2020	2018-2019	2019-2020
1	<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8
2	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	908	900	898	-8	-2	-0,88	-0,2
3	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	6	10	14	4	4	66,67	40
4	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб	18	8	6	-10	-2	-55,55	-25
5	в т. ч.							
6	- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників), осіб	6	2	2	-4	0	-66,67	0
7	- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб	12	6	6	-6	0	-50	0
8	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	900	902	904	2	2	0,22	0,22
9	Коефіцієнт загального обороту	0,05	0,04	0,03	0,01	-0,01	80	75
10	Коефіцієнт обороту по вибуттю	0,02	0,01	0,01	0,01	0	0	0
11	Коефіцієнт плинності кадрів	0,01	0,01	0,01	0	0	0	0
12	Коефіцієнт відновлення працівників	0,33	1,25	0,42	0,92	-0,83		
13	Коефіцієнт постійності кадрів	0,99	1	1,1	0,01	0,1		

Джерело: Сформовано автором на основі [30].

Протягом 2018, 2019 та 2020 років на роботу в ПрАТ «Обухівський молокозавод» прийняли 16 осіб, а звільнено - 26, з них за власним бажанням 18 і в зв'язку зі скороченням штатів - 8. На кінець 2018 року облікова кількість працівників становила 908 осіб, а на кінець 2019 року - 900 особи, 2020 року - 898 особи.

Тобто, виходячи з таблиці, ми бачимо, що є плинність кадрів, в основному в сирному цеху за власним бажанням. На це впливають неналежні умови праці (підвищена вологість, нестабільна температура в приміщенні – як наслідок, частіші лікарняні).

Кожен працівник, який належить до сфери управління на підприємстві, виховувався з робітничих професій і проходив усі етапи кар'єрного зростання. Відповідно підприємство завжди заохочує персонал навчатися і здобувати вищі освітні ступені, щоб мати змогу розвиватися і, в свою чергу, повністю оплачує такі освітні послуги.

Кожного місяця на базі підприємства проводиться перевірка знань для різних категорій персоналу, результати якої впливають безпосередньо на те, чи залишиться працівник на своєму робочому місці, чи потребує він додаткового інструктажу або взагалі буде вилучений з трудового процесу.

Також на підприємстві проводять навчання, запрошуючи спеціалістів для обміну досвідом і збагачення обізнаності працівників щодо їхніх прямих обов'язків та можливості покращити свою роботу.

До групи матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання, використання нової продуктивнішої техніки, підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва, впровадження нових прогресивних технологій, використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо, що зменшує потребу у великій кількості робочої сили.

До останніх сучасних впроваджень на підприємстві можна віднести:

- сигналізації і камери спостереження на всіх відділах підприємства, які замінили працівників охорони;
- зниження шуму звукопоглинанням та звукоізоляцією;
- підвищити ефективність електроосвітлювальних установок, збільшити освітленість робочих місць;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища;
- видача захисних костюмів задля захисту від випромінювання;
- встановлення кондиціонерів для очищення повітря і регулювання температури.

Резерви зростання праці на підприємстві є невичерпними, адже керівництво часто запроваджує нові технології, отже постійно потребуватиме у кількісній і якісній зміні своїх працівників відповідно до вимог, які диктуватимуть нові потреби виробництва.

РОЗДІЛ 3

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМКІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПрАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД»

3.1. Підходи до забезпечення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»

Практичні шляхи підвищення працездатності впливають із закономірностей її динаміки і зводяться до:

- збільшення фази стійкого стану в фонді робочого часу;
- прискорення процесу впрацювання;
- віддалення фази розвитку втоми;
- забезпечення високої продуктивності праці за нормальних фізіологічних затрат.

Комплекс заходів щодо підвищення і збереження працездатності працівників на оптимальному рівні повинен реалізуватися на техніко-організаційному, соціально-економічному, санітарно-гігієнічному, медико-біологічному, психологічному напрямках.

Могутнім фактором високої працездатності і продуктивності праці на виробничому підприємстві, яким є ПрАТ «Обухівський молокозавод», є оптимізація трудових навантажень на основі механізації і автоматизації виробничих процесів, удосконалення технології, скорочення і ліквідації важкої ручної праці. Доведено, що при правильній організації праці на легких роботах спостерігається найбільша тривалість фази стійкого стану, а на важких роботах вона нетривала. При можливості достатнього фінансування, можна застосувати даний метод підвищення працездатності персоналу на досліджуваному підприємстві.

Високу працездатність можна забезпечити також за рахунок використання факторів естетичного впливу на працюючих підприємства. Такими факторами є колір, світло, музика. Особливо слід підкреслити значення функціональної музики, яка впливає на емоційну сферу людини, підвищує збудливість і лабільність центральної нервової системи. Напочатку роботи вона прискорює процес впрацювання, а в кінці робочого дня зменшує суб'єктивне відчуття стомленості. Цим способом підвищення працездатності можна скористатися при невеликому фінансуванні з боку підприємства.

Впровадження раціонального режиму праці і відпочинку на досліджуваному підприємстві забезпечить підвищення продуктивності праці на 8-10% (за статистикою), сприятиме поліпшенню фізіологічного стану працівників (зменшується частота пульсу в процесі роботи, підвищується м'язова витривалість в кінці зміни, покращується координація рухів) [11, с.67].

Особливе значення у підвищенні працездатності працівників має створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організації, високий рівень мотивації праці, ефективна система стимулювання результатів діяльності, рівень життя в цілому і охорона здоров'я населення. Проте, під час перебування на підприємстві, не було помічено проблем даної сфери – атмосфера в колективі дружна, працівники отримують достатній рівень заробітної плати, тому з фінансовою мотивацією у них все впорядку. Підприємство є цілком безпечним і дотримується всіх умов охорони праці

Високий рівень працездатності безпосередньо залежить і від умов праці, оскільки поліпшення їх супроводжується зменшенням енергетичних затрат організму на подолання несприятливого впливу факторів робочого середовища.

Високій працездатності працівників сприяє і раціоналізація робочих місць на основі врахування антропометричних, біомеханічних і психофізіологічних вимог, що обумовлює раціональну робочу позу, зменшення статичних навантажень, оптимізацію робочої зони та інформаційних потоків.

Таким чином, рівень оптимізації персоналу безпосередньо залежить і від умов праці, оскільки поліпшення їх супроводжується зменшенням енергетичних затрат організму на подолання несприятливого впливу факторів робочого середовища. Також сприяє і раціоналізація робочих місць на основі врахування антропометричних, біомеханічних і психофізіологічних вимог, що обумовлює раціональну робочу позу, зменшення статичних навантажень, оптимізацію робочої зони та інформаційних потоків.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування заходів з покращення умов праці для підвищення працездатності персоналу на ПрАТ «Обухівський молокозавод»

Для успішного виконання виробничих завдань на сучасному підприємстві необхідно, щоб кожне робоче місце було належним чином організоване. Під організацією робочого місця розуміють комплекс заходів, спрямованих на створення найбільш сприятливих та безпечних умов для високопродуктивної праці робітників. Основними складовими організації робочого місця є його оснащення, планування та обслуговування.

Як відомо, температура в приміщенні безпосередньо впливає на працездатність та здоров'я працівників. Якщо в приміщенні занадто жарко або підвищена вологість, то і не слід очікувати гарну роботу та працездатність. Тому, зараз широко використовують кондиціонери. Вони допомагають регулювати температуру, якість повітря та вологість в виробничих приміщеннях. Дуже важливо тримати температуру однаковою, близько 23-25°C.

Зараз всі кондиціонери оснащені засобами для очищення від пилу, охолодження, нагрівання та зволоження повітря.

Якщо на підприємстві порушуються норми умов праці стосовно якості повітря, то це може стати причиною таких впливів на працівників:

- захворювання легенів;
- зараження повітря бактеріями;
- виток фреону;
- надмірна вологість повітря [23, с.44].

Тож, для ефективної та якісної роботи працівників було вирішено встановити кондиціонери у цеху з виробництва сиру на даному підприємстві.

Для цього ми взяли касетні кондиціонери фірми Cooper & hunter CH-IC18NK4 / CH-IU18NK4, який представлений на рисунку 3.1.



Рисунок. 3.1. Касетний кондиціонер Cooper & hunter CH-IC18NK4 / CH-IU18NK4 [62].

Розрахуємо економічну ефективність кондиціонування спрямованого на підвищення працездатності працівників на ПрАТ «Обухівський молокозавод».

Розроблення бюджету витрат на організацію та встановлення пристроїв.

На проект планується виділити 175000 грн.. Плануємо встановити 5 кондиціонерів.

Розрахуємо загальні витрати у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Витрати на встановлення кондиціонерів на ПрАТ «Обухівський
МОЛОКОЗАВОД»**

№ з/п	Стаття витрат	Ціна, грн.	На 1 кондиціонер, грн.
1	2	3	4
1	Монтаж	20000	2000
2	Вартість кондиціонера	150000	30000
3	Транспортні витрати	5000	500
	Всього	175000	32500

Джерело: Розраховано автором на основі [62]

Після встановлення кондиціонерів на цеху з виробництва сиру на ПрАТ «Обухівський молокозавод» на підприємстві очікується позитивний результат, зокрема покращення ефективності роботи.

Фізична працездатність людини залежить від «форми» або готовності людини до фізичної праці. Терміном «фізична працездатність» на сьогодні прийнято називати реальну здатність людини до виконання фізичних зусиль, як у динамічній, статичній та комбінованій роботі.

Т. Сьостранд продемонстрував взаємозв'язок між максимумом споживання кисня та найвищими показниками здорової людини та запропонував тест на найвищу фізичну працездатність PWC170, розрахований при частоті пульсу 170 ударів. / хв.

Розглянемо оцінку максимуму споживання кисню (МСК) у працівників сирного цеху на підприємстві в табл. 3.2.

Оцінка максимуму споживання кисню у працівників сирного цеху на підприємстві

№ з/п	Стать	МСК, мл / (хв*кг)					
		Вік	Дуже високе	Високе	Середнє	Низьке	Дуже низьке
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Чоловіки	25 років і більше	55 і вище	49-54	39-48	33-38	32 і нижче
2		25-34 років	53 і вище	45-52	38-44	32-37	31 і нижче
3		35-44 років	51 і вище	53-50	36-42	30-35	29 і нижче
4		45-54 років	48 і вище	40-47	32-39	27-31	26 і нижче
5		55-64 років	46 і вище	37-45	29-36	23-28	22 і нижче
6		65 і старше	44 і вище	33-43	27-32	20-26	19 і нижче
7	Жінки	20 і молодше	45 і вище	38-44	31-37	24-30	23 і нижче
8		20-29 років	42 і вище	36-41	30-35	23-29	22 і нижче
9		30-39 років	40 і вище	35-39	28-34	22-27	21 і нижче
10		40-49 років	37 і вище	31-35	25-30	20-24	19 і нижче
11		50-59 років	35 і вище	29-34	23-28	18-22	17 і нижче
12		60 і старше	33 і вище	27-32	21-26	16-20	15 і нижче

Сформовано автором на основі [12, с.164]

Отже, для порівняння аеробних здібностей різних осіб використовують відносні показники МСК. В середньому МСК у молодих чоловіків становить 44-51 мл/хв/кг, у жінок – 35-38 мл/хв/кг.

Виходячи із цієї таблиці, ми бачимо, що необхідно забезпечити сирний цех кондиціонерами, задля гарного сапомочуття персоналу, через надмірні випари та вологість повітря, це в разі підвищить працездатність.

Для визначення прогнозних значень обсягів виручки в ПрАТ «Обухівський молокозавод» було опитано провідних спеціалістів та керівників відділу і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.3.

**Результати опитування експертів щодо визначення приростів
виручки в ПрАТ «Обухівський молокозавод» внаслідок покращення праці**

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Приріст виручки, тис. грн	734,5	512,6	720,9	701,3	698,5	619,8	841,3	717,6	722,3	728,7	725,9	721,4	711,7	707,6	724,0

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість.

Наступним кроком буде визначення коефіцієнту варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів, за формулою:

$$CV\sigma = \frac{\sigma}{X_{сер}} \times 100\% \quad (3.1)$$

Розрахунки обчислень в ПрАТ «Обухівський молокозавод» наведені в табл.

3.4

**Проміжні розрахунки для обчислення середньоквадратичного відхилення
для визначення зміни виручки від оснащення кондиціонерами на ПрАТ
«Обухівський молокозавод»**

Експерти	1	2	...	14	15	Середня оцінка	Дисперсія	Середньоквадра- тичне відхилення	Коефіцієнт варіації,%
Виручка, тис. грн	841,3	734,5	...	619,8	512,6	705,87	4725,73	68,74	0,09

Отже, коефіцієнт варіації думок експертів складає $CV\sigma < 33\%$, тож, експертна група є однорідною. Тепер є можливість використовувати даних експертних оцінок в подальших розрахунках.

Прогнозується зростання доходу за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$OP = \frac{O + 4B + P}{6}, \quad (3.2)$$

де O – оптимістичний прогноз, тис. грн.

B – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

P – песимістичний прогноз, тис. грн.

Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення. Для цього необхідно розрахувати дисперсію за формулою:

$$D = \frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n} \quad (3.3)$$

Середньоквадратичне відхилення розраховується за формулою:

$$\sigma = \sqrt{D} \quad (3.4)$$

Найбільш вірогідний чистий дохід (B) визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. В даному випадку ряд має такий вигляд (табл.3.5).

Таблиця 3.5

Ранжування експертних значень зміни виручки за методом медіан»

Виручка, тис. грн	512,6	619,8	...	717,6	720,9	721, 4	...	734, 5	841,3
Прогноз	Песимістичний прогноз		...		Вірогідний прогноз		...		Оптимістичний прогноз

За найбільш вірогідним прогнозом (B) чистий дохід від реалізації приймаємо як 720,9 тис. грн..

За оптимістичним прогнозом (O) чистий дохід від реалізації становитиме 841,3 тис. грн., песимістичний прогноз (P) – 512,6 тис. грн..

Розраховуємо очікуване значення прогнозу чистого доходу від реалізації:

$$\text{ОП(ЧД)} = (841,3 + 4 * 720,9 + 512,6) / 6 = 706,25 \text{ тис. грн.}$$

Бачимо, що приріст чистого доходу складе:

$$214632 + 706,25 = 215338,25 \text{ тис. грн. або } 0,003\%$$

Знайдемо величину повних витрат в проектному році.

Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2020 році склали 100432 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 37690,5 тис. грн., змінні витрати – 113071,5 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу реалізації, тому відсоток зміни обсягу реалізації дорівнює відсотку зміни змінних витрат.

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$113071,5 * 0,003 = 339,21 \text{ тис. грн.}$$

В плановому році також планується збільшити витрати за рахунок встановлення кондиціонерів для працівників. Розраховані нами витрати склали 175 тис. грн.

Отже, повні витрати збільшаться на:

$$339,21 + 175 = 514,21 \text{ тис. грн.}$$

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$706,25 - 514,21 = 192,04 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$192,04 \cdot (1 - 0,18) = 157,77 \text{ тис. грн.}$$

Додатковий чистий прибуток ΔPr_c склав 157,77 тис. грн.

Очікувані результати від оснащення кондиціонерами на ПрАТ «Обухівський молокозавод» див. табл. 3.6.

Таблиця 3.6

**Очікувані результати від оснащення кондиціонерами на ПрАТ
«Обухівський молокозавод»**

Показник	Значення, тис. грн.
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	706,25
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	514,21
Приріст прибутку від реалізації продукції	192,04
Приріст чистого прибутку	157,77

Джерело: Розраховано автором.

На основі результатів попередніх розрахунків визначаємо основні показники економічної ефективності: початкові інвестиції, капітальні витрати, додатковий прибуток, термін окупності, чистий грошовий потік, чисту теперішню вартість проекту, гарантований термін повернення інвестицій, індекси прибутковості і доходності.

Початкові інвестиції складаються з суми капітальних вкладень та приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації (ΔOK), та розраховуються за формулою:

$$PI = K_{obl} + D - B_{p.o} - B_{br} + K_{bud} + K_{sum} + K_{inni} + \Delta OK \quad (3.5)$$

де PI – початкові інвестиції;

K_{obl} – повна початкова вартість впроваджуваного обладнання

($K_{обл} = K_o + K_{тр} + K_{заг} + K_{пр} + K_m$), що включає: K_o – ціну обладнання; $K_{тр}$ – транспортні витрати (4-5 % від вартості обладнання); $K_{заг}$ – заготівельно-складські витрати (1-1,5 % від вартості обладнання); $K_{пр}$ – витрати на проектування; K_m – витрати на монтаж (8-10 % від вартості технологічного обладнання, 3-5 % для торгівельного обладнання);

D - витрати на демонтаж обладнання, що підлягає заміні;

$V_{р.о}$ - вартість реалізації демонтованого обладнання;

$V_{бр}$ - сума, одержана підприємством за зданий брухт;

$K_{б\ddot{y}д}$ - витрати на будівельні роботи, пов'язані з переплануванням або добудовою виробничих площ і споруд;

$K_{сум}$ - витрати, що виникають в інших цехах, службах підприємства, а також у суміжних галузях виробництва;

$K_{ини}$ - інші капітальні витрати на науково-дослідні та конструкторські роботи, технічну підготовку, налагодження та освоєння виробництва тощо;

$Z_{о.к}$ - зміна нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів виробництва. (Зміна обігових коштів становить 3-6% від 80-85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу). Розрахуємо за формулою:

$$\Pi = \Delta OK = 175 + 339,21 * 0,80 * 0,05 = 191,28 \text{ тис. грн.}$$

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

$$\sum_{i=1}^N NB_1 = \sum_{i=1}^N \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^N ЧГП \alpha_i \quad (3.6)$$

де $ЧГП$ – чистий генерований грошовий потік реальних грошей за i -тий рік терміну життєвого циклу проекту.

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 2 роки.

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 12%.

α_i – коефіцієнт приведення на i -тий рік терміну економічного життя проекту, де i – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

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

$$\alpha_i = 1/(1 + p)^i \quad (3.7)$$

При ставці дисконту 12%:

$$1 \text{ рік: } \alpha_1 = 1/(1 + 0,12)^1 = 1/1,12 = 0,9.$$

$$2 \text{ рік } \alpha_2 = 1/(1 + 0,12)^2 = 1/1,2544 = 0,8.$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum_{i=1}^n NB = ЧГП * \alpha_1, \quad (3.8)$$

$$\sum_{i=1}^n NB = 157,77 * (0,9 + 0,8) = 268,2 \text{ тис. грн.}$$

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

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N NB - ПІ, \quad (3.9)$$

$$\text{ЧНВ} = 268,2 - 7,17 = 261,03 \text{ тис. грн.}$$

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

$$T_2 = \text{ПІ} / \text{НВ}_{\text{ср.}}, \quad (3.10)$$

де НВ – середньорічна нинішня вартість:

$$T = 7,17 / 261,03 = 0,03 \text{ року.}$$

$$\text{НВ}_{\text{ср.}} = \frac{\sum \text{НВ}}{N}, \quad (3.11)$$

$$\text{НВ}_{\text{ср.}} = 268,2 / 2 = 134,1 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$\text{ІД} = \text{ЧНВ} / \text{ПІ}, \quad (3.12)$$

$$\text{ІД} = 261,03 / 7,17 = 36,4$$

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

$$\text{ІП} = \sum \text{НВ} / \text{ПІ}, \quad (3.13)$$

$$\text{ІП} = 268,2 / 7,17 = 37,4$$

Розглянемо показники економічної ефективності від встановлення кондиционерів на ПрАТ «Обухівський молокозавод» див. табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Показники економічної ефективності від встановлення кондиционерів на ПрАТ «Обухівський молокозавод»

№ з/п	Показник, од. виміру	Значення
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1	Капітальні витрати, тис. грн.	7,17
2	Додатковий прибуток, тис. грн.	192,04
3	Чистий додатковий прибуток, тис. грн.	157,77
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту, тис. грн.	268,2
5	Чиста нинішня вартість, тис. грн.	261,03
6	Термін окупності дисконтований, років	0,03
7	Індекс доходності	36,4
8	Індекс прибутковості	37,4

Джерело: Розраховано автором.

Розглянемо вплив відвстановлення кондиционерів на ПрАТ «Обухівський молокозавод» на техніко-економічні показники підприємства, який представлений у табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Вплив від встановлення кондиционерів на техніко-економічні показники роботи ПрАТ «Обухівський молокозавод»

№ з/п	Показник	Базовий рік, 2020 р.	Прогнозований рік, 2021 р.	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1.	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	214632	215117,12	706,25	1,0
2.	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	100432	100551,44	339,21	0,11
3.	Прибуток від реалізованої продукції, тис. грн.	55153	55165,25	192,04	0,02
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	10058	10068,05	157,77	0,09

Джерело: Розраховано автором.

Отже, одним із напрямків підвищення працездатності персоналу ПрАТ «Обухівський молокозавод» є встановлення кондионерів на підприємстві. Після впровадження данного заходу чистий дохід збільшиться на 0,26% і складатиме 215117,12 тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 0,09%, що в грошовому виразі становить 157,77 тис. грн.

Термін окупності даного заходу становить 0,03 року, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 36,4 та 37,4 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу на ПрАТ «Обухівський молокозавод».

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в дипломній роботі дослідження щодо напрямків підвищення працездатності персоналу підприємства встановлено, що працездатність можна визначити як максимальну ефективність діяльності людини при такому рівні функціональної мобілізації, яка не викликає перенапруження організму. В даному випадку результати діяльності мають відповідати рівню адаптації людини до трудових навантажень.

Відзначено, що існують наступні основні фактори впливу на працездатність персоналу: умови праці, фази робочої працездатності, складність роботи, ступінь нервово-емоційного напруження, режим праці та відпочинку, час доби, день тижня, пора року.

Закцентовано увагу на тому, що праця персоналу буде успішною, коли працівник оволодіє способами та цілеспрямованими діями на досягнення високого рівня працездатності, а керівництво підприємства буде цьому сприяти, застосовуючи різні методи.

Встановлено, що основні показники роботи ПрАТ «Обухівський молокозавод» показують позитивну динаміку роботи підприємства у 2019 році порівняно з 2018, проте у 2020 році спостерігаються негативні тенденції.

Чистий дохід ПрАТ «Обухівський молокозавод» у 2019 році зріс на 47231 тис. грн. порівняно з 2018 і став найбільшим в історії роботи підприємства. Проте величина чистого доходу зменшилася на 43248 тис. грн. у 2020 році і майже досягла рівня 2018 року. Зменшення кількості персоналу на 8 осіб у 2019 році збільшило продуктивність праці на 41%. В 2020 році кількість штатних працівників зменшилася ще на 2 особи, а продуктивність праці – на 13%. У 2019 році можна було спостерігати зростання фондоозброєності підприємства на 9%,

а у 2020 – ще на 7%, проте фонд оплати праці штатних працівників у 2019 році зріс на 21,62% та у 2020 на 5,2%.

Показник чистого прибутку ПрАТ «Обухівський молокозавод» показує стрімку негативну тенденцію. Так у 2019 році він зменшився на 1737 тис. грн., а у 2020 ще на 5146 тис. грн.

Собівартість реалізованої продукції, адміністративні витрати, і витрати на збут зросли у 2019 році в порівнянні з базовим періодом, проте стрімко зменшилися у 2020 році.

В результаті встановлення кондиціонерів у цеху з виробництва сиру на ПрАТ «Обухівський молкозавод» очікуване значення прогнозу чистого доходу становитиме 0,003% і він складатиме 215117,12 тис. грн., а чистий прибуток – на 0,26%, що в грошовому виразі становитиме 157,77 тис. грн.

Термін окупності даного заходу становить 0,03 року, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 36,4 та 37,4 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу в ПрАТ «Обухівський молокозавод».

На основі проведених розрахунків встановлено, що витрати на встановлення кондиціонерів забезпечить скорочення лікарняних, зменшення доплат за шкідливість через неналежні умови праці. Також у працівників буде краще самопочуття, гарна ефективність та якість роботи, підтримка комфортних умов праці, а отже це все підвищить працездатність персоналу підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87.
2. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічних відносин : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 440 с.
3. Балабанова Л.В. Управління персоналом. Центр учбової літератури. 2016. 468 с.
4. Деля О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2016. Вип. 1 (6). С. 36-40.
5. Довбенко В. І. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посібн. Вид. 2-ге. Львів : Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2015. 232 с.
6. Драган О. І., Тертична Л. І. Менеджмент персоналу : конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «Магістр» спец. 075 «Маркетинг» освіт.-проф. програми «Маркетинг» ден. та заоч. форм навч. Київ : НУХТ, 2019. 334 с.
7. Драган О. І. Служба управління персоналом : Конспект лекцій для студ. спец. Управління персоналом та економіка. Економіка і підприємництво денної форми навчання. Київ : НУХТ, 2012. 87 с.
8. Веселков А. Психологічне тестування персоналу. *Кадрова справа*. № 2. 2017. С. 66-70.
9. Виноградська А. П. Управління чисельністю та структурою персоналу. Київ, 2014. 30 с.
10. Виноградський М. Д., Шкапова О. М., Беляєва С. В., Виноградська А. М. Управління персоналом : Навчальний посібн. Київ : Центр навчальної літератури, 2016. 504 с.
11. Волков О. І. Економіка підприємства. Київ, 2019. 470 с.

12. Гарват О.А. Удосконалення організаційних структур підприємств в умовах нестабільної економічної ситуації. Серія: Економічні науки. – 2015. С. 168-171.
13. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент : Підручник для студентів вищих закладів освіти. Львів. 2014. 352 с.
14. Губа О. Концептуально-методологічні підходи до дослідження проблем формування і реалізації кадрової політики. *Кадровик*. 2017. № 2. С. 284-293.
15. Економічні і соціально-трудова аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.
16. Класифікатор професій ДК 003:2010 : Національний класифікатор України від 28.07.2010 р. № 327 / Держспоживстандарт України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 1.10.2019).
17. Клімушин П. С., Орлов О. В., Серенок А. О. Інформаційні системи та інформаційні технології в економіці : Навчальний посібник. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2016. *В алфавіт. список*
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 10.01.2020).
19. Козак К. Б., Рубан Ю. О. Удосконалення роботи служби персоналу на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2014. № 2. С. 24-28.
20. Комар Л. Ю. Розробка методики планування персоналу. *Управління розвитком*. 2015. № 10. С. 17-21.
21. Корнієнко О. В. Сутність та структура персоналу підприємства. Київ, 2017. 615 с.
22. Колективний договір ПрАТ «Обухівський молокозавод» на 2018-2020 рр. *Smida*. URL: <https://smida.gov.ua/db/feed/7944> (дата звернення: 02.01.2020).

23. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2860-15> (дата звернення: 19.01.2020)
24. Костюк В. Умови праці по законодавству Європейського Союзу. *Справочник кадровика*. 2017. № 4. С. 28-34.
25. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : Підручник. Київ : КНЕУ, 2013. 367 с.
26. Лук'янов В. І., Дядченко В. П. Формування кадрової політики підприємства. Харків, 2015. 186 с.
27. Макарова И. К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджменту. Москва : Дело, 2012. 232 с.
28. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. 2018. № 6 (84). С. 165-168.
29. Петюх В. М. Управління персоналом : Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ : КНЕУ, 2014. 412 с.
30. Продіус І.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства. *Економіка: реалії часу*. – 2012. С. 17-22.
31. Сорочинська Л. О. Вплив втоми і стресу на безпеку праці працівників залізничного транспорту. *Збірник наукових праць Державного економіко-технологічного університету транспорту*. 2014. С. 196-202.
32. Мазник Л. В. Використання методик інтегрального оцінювання в сфері управління персоналом. *Наукові праці Національного Університету Харчових Технологій*. 2017. № 3, т. 23. С. 80-93.
33. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу : Навчально-практичний посібник. Київ : Т-во "Знання", КОО, 2015. 311 с.
34. Олійниченко О. М., Капінус Л. В. Фізіологія та психологія праці: Конспект лекцій для студентів з дисципліни «Фізіологія та психологія праці» для студентів 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» галузі знань

0305 «Економіка і підприємництво» денної форми навчання. Київ : НУХТ, 2012. 177 с.

35. Показники оцінки працездатності. *StugFiles*. URL: <https://studfile.net/preview/7349158/page:3/> (дата звернення: 02.01.2020).

36. Практикум з економіки праці та соціально-трудоу відносин : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березяню та ін. Київ : Кафедра, 2018. 160 с.

37. ПрАТ «Обухівський молокозавод». *You control*. URL: <http://obmol.com.ua/data/516.pdf> (дата звернення: 29.03.2020).

38. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07.1993 р. № 3356XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 17.01.2021).

39. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 17.01.2020).

40. Річний звіт за 2017-2019 рр. ПрАТ «Обухівський молокозавод». *Smida*. URL: <https://smida.gov.ua/db/feed/7944> (дата звернення: 02.01.2020).

41. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу підприємства : навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2019. 243 с.

42. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудоу відносин / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2015. 120 с.

43. Словник термінів з управління персоналом / укл. О. В. Безпалько та ін. Київ : Кафедра, 2016. 156 с.

44. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2019. 278 с.

45. Статут ПрАТ «Обухівський молокозавод». *ПрАТ «Обухівський молокозавод»*. URL: <https://www.favor.com.ua/company/obukhiv-milk> (дата звернення: 17.09.2019).

46. Стівенсон Н. Як мотивувати людей. Москва : Олімп-Бізнес. 2014. 272 с.
47. Телетов О. С. Системи мотивації працівників промислових підприємств різних класифікаційних категорій. Київ, 2016. 660 с.
48. Управління персоналом та економіка праці: теорія і практика : колективна монографія / Кер. кол. авт. і наук. ред. проф. О. І. Драган. Київ : ВД «Вінніченко», 2014. 298 с.
49. Управління персоналом : навч. посіб. / В. М. Данюк, та ін.; за заг. та наук. ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.
50. Управління людськими ресурсами: філософські засади. / Під ред. В. Г. Воронкової; М-во освіти України. Київ, 2016. 567 с.
51. Федорняк Л. С. Формування персоналу сільськогосподарського підприємства. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2018. С. 253–257.
52. Чумаченко О. В. Особливості планування управлінського персоналу. *Економічний простір*. Київ, 2015. 230 с.
53. Посадові оклади за ЄТС 2020 2021: веб сайт. URL:<https://buhgalter.com.ua/dovidnik/posadovi-okladi-za-ets/posadovi-okladi-za-yets-2020-2021-proekt>.
54. Законодавство України : веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 07.05.2020).
55. Кабінет Міністрів України : веб-сайт. URL: <http://www.kmu.gov.ua>.
56. Міністерство юстиції України : веб-сайт. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_23359 (дата звернення: 18.01.2020).
57. Ambient factors in the workplace. An ILO code of practice Geneva, International Labour Office, 2001. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_107729.pdf (дата звернення: 25.03.2020).
58. Arthur M. Whitehill «Japanese Management: Tradition and transition»: Routledge, London, 2018. – 240 p.

59. Berezianko T. V. Level assessment of good practice in food industry of Ukraine. *Ukrainian Journal of Food Science*. 2017. Volume 5. Issue 1. P. 157-169.
60. Berezianko T. V. Econometric acceptance of use of corporate social responsibility. *Economic system development trends: the experience of countries of Eastern Europe and prospects of Ukraine* : Monograf. Riga, “Izdevnieciba “Baltija Publishing”, 2018. P.38-58.
61. Blancero D., Boroski J., Dyer L. Kiev competencies for a transformed human resource organization: Results of a field study. *Human resource management*. N. Y., 2019. Vol. 35. № 3. P. 383–403.
62. Продажа та встановлення кондиціонерів для підприємств URL: <https://climateservice.com.ua/product/cooper-hunter-ch-ic18nk4-ch-iu18nk4/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ
 АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока,
 виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул.
 Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

(Баланс) Звіт про фінансові результати за 2018 р. (тис. грн.)

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	164232	0
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	(214618)	(207058)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	32367	30237
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0

Закінчення додатку А

<i>I</i>	2	3	4
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	4023	1737
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	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	21630	0
Витрати на збут	2150	33669	0
Інші операційні витрати	2180	(5663)	(3252)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	8321	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	19300	18301
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	108	42
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(42)	(4)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	8938	10339
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-1609	-1861
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	7329	8478
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Б

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

(Баланс) Звіт про фінансові результати за 2019 р. (тис. грн.)

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	211463	164232
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	(214618)	(207058)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	32367	30237
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0

Закінчення додатку Б

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
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	4023	1737
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	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(5357)	(4675)
Витрати на збут	2150	24887	33669
Інші операційні витрати	2180	(5663)	(3252)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	8872	10301
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	108	42
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(42)	(4)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	17496	19300
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	10058	8321
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-1609	-1861
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	7329	8478
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток В

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

(Баланс) Звіт про фінансові результати за 2020 р. (тис. грн.)

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	214632	211463
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	(214618)	(207058)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	0	0
Валовий: прибуток	2090	50154	55153
Валовий: збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0

Закінчення додатку В

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	4023	1737
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	2130	(0)	(0)
Адміністративні витрати	2130	(5357)	(4675)
Витрати на збут	2150	20775	24887
Інші операційні витрати	2180	(5663)	(3252)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	0	0
Витрат від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	0	0
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	15876	17496
Фінансовий результат від операційної діяльності: збиток	2195	13002	10058
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	0	0
Інші доходи	2240	108	42
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(0)	(0)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(42)	(4)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	8938	10339
Фінансовий результат до оподаткування: збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-1609	-1861
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	7329	8478
Чистий фінансовий результат: збиток	2355	(0)	(0)

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Г

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264
 Одиниця виміру : тис. грн.

00445914
3223100000
230
10.51

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Сукупний дохід за 2018 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	7329	8478

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Д

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Сукупний дохід за 2019 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2387	8561	7329

Директор

_____ (підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

Клещук О. М.

Додаток Е

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Сукупний дохід за 2020 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	0	0
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	0	0
Накопичені курсові різниці	2410	0	0
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	0	0
Інший сукупний дохід	2445	0	0
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	0	0
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	0	0
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	0	0
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	9468	8561

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Ж

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Елементи операційних витрат за 2018 рік (тис. грн.)

Матеріальні затрати	2500	1409205	1152828
Витрати на оплату праці	2505	61650	52692
Відрахування на соціальні заходи	2510	13480	18281
Амортизація	2515	26299	28154

Директор

_____ (підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

Клещук О. М.

Додаток 3

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Елементи операційних витрат за 2019 рік (тис. грн.)

Матеріальні затрати	2348	1763122	1409205
Витрати на оплату праці	2505	74980	61650
Відрахування на соціальні заходи	2510	16408	13480
Амортизація	2515	27668	26299

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток К

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Елементи операційних витрат за 2020 рік (тис. грн.)

Матеріальні затрати	2561	1409205	1152828
Витрати на оплату праці	2675	61650	52692
Відрахування на соціальні заходи	2512	13480	18281
Амортизація	3214	26299	28154

Директор

_____ (підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

Клещук О. М.

Додаток Л

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ
АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
Вид економічної діяльності Перероблення молока,
виробництво масла та сиру; за КВЕД

00445914
3223100000
230
10.51

Середня кількість працівників 264

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул.
Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Розрахунок показників прибутковості акцій за 2020 рік

Середньорічна кількість простих акцій	2600	305017	305017
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	305017	305017
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	24.03	27.8
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	24.03	27.8
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0.56	3.1

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток М

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД

00445914
3223100000
230
10.51

Середня кількість працівників 264

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Звіт про рух грошових коштів за 2018 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	294527	278728
Повернення податків і зборів у тому числі податку на додану вартість	3005	0	0
Цільового фінансування	3010	0	0
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0	0
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	517	372
Надходження від повернення авансів	3020	74	1489
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	130	187
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1	2
Надходження від операційної оренди	3040	94	103
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0	0
Надходження від страхових премій	3050	0	0
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0	0
Інші надходження	3095	1102	3213
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	(229680)	(226153)
Праці	3105	(24582)	(19592)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(6896)	(5475)

Продовження додатку М

1	2	3	4
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(19238)	(13211)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(2205)	(1267)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(10645)	(6762)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(6388)	(5182)
Витрачання на оплату авансів	3135	(0)	(0)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(0)	(23)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(123)	(101)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(0)	(0)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(0)	(0)
Інші витрачання	3190	(16004)	(2687)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-78	16852
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200	0	0
необоротних активів	3205	0	0
Надходження від отриманих: відсотків	3215	0	0
дивідендів	3220	0	0
Надходження від деривативів	3225	0	0
Надходження від погашення позик			
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші надходження			
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій			
необоротних активів			
Виплати за деривативами			
Витрачання на надання позик			
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші платежі			
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності			
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу			
Отримання позик			
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві			
Інші надходження			
Витрачання на: Викуп власних акцій			
Погашення позик			
Сплату дивідендів			
Витрачання на сплату відсотків			
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди			
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(0)	(0)

Закінчення додатку М

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(0)	(0)
Інші платежі	3390	(0)	(0)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-299	-592
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-6142	4024
Залишок коштів на початок року	3405	12016	7607
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-119	385
Залишок коштів на кінець року	3415	5755	12016

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Н

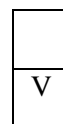
Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ
 АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока,
 виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264
 Одиниця виміру : тис. грн.
 Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул.
 Каштанова, буд. 1

00445914
3223100000
230
10.51

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності



Звіт про рух грошових коштів за 2019 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	294527	278728
Повернення податків і зборів у тому числі податку на додану вартість	3005	0	0
Цільового фінансування	3010	0	0
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0	0
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	517	372
Надходження від повернення авансів	3020	74	1489
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	130	187
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1	2
Надходження від операційної оренди	3040	94	103
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0	0
Надходження від страхових премій	3050	0	0
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0	0
Інші надходження	3095	1102	3213
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	(229680)	(226153)
Праці	3105	(24582)	(19592)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(6896)	(5475)

Продовження додатку Н

1	2	3	4
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(19238)	(13211)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(2205)	(1267)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(10645)	(6762)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(6388)	(5182)
Витрачання на оплату авансів	3135	(0)	(0)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(0)	(23)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(123)	(101)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(0)	(0)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(0)	(0)
Інші витрачання	3190	(16004)	(2687)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-78	16852
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200	0	0
необоротних активів	3205	0	0
Надходження від отриманих: відсотків	3215	0	0
дивідендів	3220	0	0
Надходження від деривативів	3225	0	0
Надходження від погашення позик			
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші надходження			
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій			
необоротних активів			
Виплати за деривативами			
Витрачання на надання позик			
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші платежі			
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності			
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу			
Отримання позик			
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві			
Інші надходження			
Витрачання на: Викуп власних акцій			
Погашення позик			
Сплату дивідендів			
Витрачання на сплату відсотків			
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди			
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(0)	(0)

Закінчення додатку Н

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(0)	(0)
Інші платежі	3390	(0)	(0)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-299	-592
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-6142	4024
Залишок коштів на початок року	3405	12016	7607
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-119	385
Залишок коштів на кінець року	3415	5755	12016

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток П

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Звіт про рух грошових коштів за 2020 рік

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
I. Рух коштів у результаті операційної діяльності			
Надходження від: Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	294527	278728
Повернення податків і зборів у тому числі податку на додану вартість	3005	0	0
Цільового фінансування	3010	0	0
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	0	0
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	517	372
Надходження від повернення авансів	3020	74	1489
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	130	187
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	1	2
Надходження від операційної оренди	3040	94	103
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	0	0
Надходження від страхових премій	3050	0	0
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	0	0
Інші надходження	3095	1102	3213
Витрачання на оплату: Товарів (робіт, послуг)	3100	(229680)	(226153)
Праці	3105	(24582)	(19592)
Відрахувань на соціальні заходи	3110	(6896)	(5475)

Продовження додатку П

1	2	3	4
Зобов'язань з податків і зборів	3115	(19238)	(13211)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	(2205)	(1267)
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	(10645)	(6762)
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	(6388)	(5182)
Витрачання на оплату авансів	3135	(0)	(0)
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	(0)	(23)
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	(123)	(101)
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	(0)	(0)
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	(0)	(0)
Інші витрачання	3190	(16004)	(2687)
Чистий рух коштів від операційної діяльності	3195	-78	16852
II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності			
Надходження від реалізації: фінансових інвестицій	3200	0	0
необоротних активів	3205	0	0
Надходження від отриманих: відсотків	3215	0	0
дивідендів	3220	0	0
Надходження від деривативів	3225	0	0
Надходження від погашення позик			
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші надходження			
Витрачання на придбання: фінансових інвестицій			
необоротних активів			
Виплати за деривативами			
Витрачання на надання позик			
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці			
Інші платежі			
Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності			
III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності			
Надходження від: Власного капіталу			
Отримання позик			
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві			
Інші надходження			
Витрачання на: Викуп власних акцій			
Погашення позик			
Сплату дивідендів			
Витрачання на сплату відсотків			
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди			
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	(0)	(0)

Закінчення додатку II

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	(0)	(0)
Інші платежі	3390	(0)	(0)
Чистий рух коштів від фінансової діяльності	3395	-299	-592
Чистий рух грошових коштів за звітний період	3400	-6142	4024
Залишок коштів на початок року	3405	12016	7607
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	-119	385
Залишок коштів на кінець року	3415	5755	12016

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток Р

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264

00445914
3223100000
230
10.51

Одиниця виміру : тис. грн.

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Капітальні інвестиції за 2020 рік

Найменування показника	Код рядка	За рік	На кінець року
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Капітальне будівництво	280	0	0
Придбання (виготовлення) основних засобів	290	2553	648
Придбання (виготовлення) інших необоротних матеріальних засобів	300	0	0
Придбання (створення) нематеріальних активів	310	3	0
Придбання (вирощування) довгострокових біологічних активів	320	0	0
Інші	330	0	0
Разом	340	2556	648

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.

Додаток С

Підприємство ПРАТ «ОБУХІВСЬКИЙ МОЛОКОЗАВОД» за ЄДРПОУ
 Територія КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ за КОАТУУ
 Організаційно-правова форма господарювання ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО за КОПФГ
 Вид економічної діяльності Перероблення молока, виробництво масла та сиру; за КВЕД
 Середня кількість працівників 264
 Одиниця виміру : тис. грн.

00445914
3223100000
230
10.51

Адреса 08703, Київська обл., Обухівський р-н, м.Обухів, вул. Каштанова, буд. 1

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

за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку

за міжнародними стандартами фінансової звітності

V

Запаси за 2020 рік

Найменування показника	Код рядка	Балансова вартість на кінець року	Переоцінка за рік	
			збільшення чистої вартості реалізації	уцінка
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Сировина і матеріали	800	2230	0	0
Купівельні напівфабрикати та комплектуючі вироби	810	0	0	0
Паливо	820	285	0	0
Тара і тарні матеріали	830	104	0	0
Будівельні матеріали	840	0	0	0
Запасні частини	850	172	0	0
Матеріали сільськогосподарського призначення	860	0	0	0
Поточні біологічні активи	870	0	0	0
Малоцінні та швидкозношувані предмети	880	60	0	0
Незавершене виробництво	890	0	0	0
Готова продукція	900	1560	0	0
Товари	910	126	0	0
Разом	920	4537	0	0

Директор

(підпис)

Зануда О. П.

Головний бухгалтер

(підпис)

Клещук О. М.