

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

Інститут _____ Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра _____ економіки і права

«До захисту в ЕК»

Директор інституту

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

« ___ » _____ 20__ р.

«До захисту допущено»

Завідувач кафедри

_____ Заїнчковський А. О.
(підпис) (прізвище та ініціали)

« ___ » _____ 20__ р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

зі спеціальності _____ 051 «Економіка»
(код та назва спеціальності)

освітньо-професійної програми _____ «Економіка підприємства»

на тему: «Розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві»

Виконав: здобувач 3 курсу, групи ЗЕП-3-6ск

_____ Корчемний Юрій Вікторович _____
(прізвище, ім'я, по батькові повністю) (підпис)

Керівник _____ Труш Юлія Леонідівна _____
(прізвище, ім'я та по батькові повністю) (підпис)

Рецензент _____ Духновська Л.М. _____
(прізвище та ініціали) (підпис)

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

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2021 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Інститут Навчально-науковий інститут Економіки і управління
Кафедра Економіки і права
Освітній ступінь Бакалавр
Спеціальність 051 «Економіка»
(шифр і назва)
Освітньо-професійна програма Економіка підприємства
(назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки і права
Зайнчковський А. О.
«19» жовтня 2020 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Корчемний Юрій Вікторович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи Розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві

керівник роботи Труш Юлія Леонідівна, к.е.н., доц.
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від «19» жовтня 2020 року № 843-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 27 грудня 2021 року

3. Вихідні дані до роботи Конституція України, Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, нормативні акти, наукові праці вчених, бухгалтерська і економічна звітність ТОВ «Пирятинський сирзавод».

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ, Розділ 1. Теоретико-методичні засади розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві. Розділ 2. «Аналіз господарської діяльності та продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод». Розділ 3. «Розроблення програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

5. Перелік графічного матеріалу

Табл. 1. Наукове трактування поняття «продуктивність праці» з позиції вітчизняних та зарубіжних вчених. Табл. 2. Цілі і специфічні цілі розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві. Табл. 3. Етапи розроблення та впровадження програми підвищення продуктивності праці на підприємстві. Рис. 1. Методика визначення рівня продуктивності праці на підприємстві. Табл. 4. Техніко-економічні показники ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр. Табл. 5. Програма основних організаційно-технічних заходів для підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» у 2017-2019 рр.

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 19 жовтня 2020 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розроблення та затвердження плану роботи керівником	27.10.2020 р	Виконано
2	Написання розділу 1	16.11.2020 р.	Виконано
3	Робота над розділом 2	14.12.2020 р	Виконано
4	Підготовка розділу 3	15.01.2021 р.	Виконано
5	Остаточне оформлення роботи. Формування висновків і пропозицій, проекту доповіді, презентації. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	20.01.2021 р.	Виконано
6	Проходження перевірки на антиплагіат		Виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи	27.01.2021 р	Виконано
8	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри	01.02.2021 р.	Виконано
9	Отримання зовнішньої рецензії, оформлення необхідних документів для захисту		Виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	15.02.2021 р.	Виконано

Здобувач _____ **Корчемний Ю.В.** _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Труш Ю.Л.** _____
 (підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Корчемний Ю. В. «Розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві».

Кваліфікаційна робота на здобуття кваліфікації бакалавра зі спеціальності 051 «Економіка», освітньої програми «Економіка підприємства», Національний університет харчових технологій, Київ, 2021 р.

Робота складається зі вступу, 3 розділів, висновків, додатків і списку використаної літератури.

Предмет роботи – процес розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Досліджено теоретико-методичні засади формування розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві; проаналізовано процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві; проаналізовано фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення; проведено аналіз методичних підходів до визначення рівня продуктивності праці на підприємстві; проведено аналіз господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» та оцінку рівня продуктивності праці; визначено основні напрямки програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод»; запропоновано проект розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод»; оцінено вплив запропонованого проекту на економічні показники господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Ключові слова: продуктивність праці, підприємство, рух кадрів, персонал, трудомісткість, трудові ресурси, ефективність.

АННОТАЦИЯ

Корчемный Ю. В. «Разработка программы повышения производительности труда на предприятии».

Квалификационная работа на соискание квалификации бакалавра по специальности 051 «Экономика», образовательной программы «Экономика предприятия», Национальный университет пищевых технологий, Киев, 2021

Работа состоит из введения, 3 глав, заключения, приложений и списка использованной литературы.

Предмет работы - процесс разработки программы повышения производительности труда ООО «Пирятинский сырзавод».

Исследованы теоретико-методические основы формирования разработку программы повышения производительности труда на предприятии; проанализирован процесс разработки программы повышения производительности труда на предприятии; проанализированы факторы, влияющие на производительность труда и резервы ее повышения; проведен анализ методических подходов к определению уровня производительности труда на предприятии; проведен анализ хозяйственной деятельности ООО «Пирятинский сырзавод» и оценку уровня производительности труда; определены основные направления программы повышения производительности труда на ООО «Пирятинский сырзавод»; предложен проект разработки программы повышения производительности труда ООО «Пирятиснский сырзавод»; оценено влияние предложенного проекта на экономические показатели хозяйственной деятельности ООО «Пирятинский сырзавод».

Ключевые слова: производительность труда, предприятие, движение кадров, персонал, трудоемкость, трудовые ресурсы, эффективность.

SUMMARY

Korchemny Y. V. "Development of the program of increase of labor productivity at the enterprise".

Thesis for a bachelor's degree in specialty 051 "Economics", educational program "Business Economics", National University of Food Technology, Kyiv, 2021.

The work consists of an introduction, 3 chapters, conclusions, appendices and a list of references.

The subject of the thesis - the process of developing a program to increase productivity of LLC "Pyriatyn Cheese Factory".

Theoretical and methodical bases of formation of development of the program of increase of labor productivity at the enterprise are investigated; the process of developing a program to increase productivity at the enterprise is analyzed; the factors of influence on labor productivity and reserves of its increase are analyzed; the analysis of methodical approaches to definition of level of labor productivity at the enterprise is carried out; an analysis of the economic activity of Pyryatyn Cheese Factory LLC and an assessment of the level of labor productivity; the main main directions of the program of increase of labor productivity at LLC "Pyryatyn cheese factory" are defined; the project of development of the program of increase of labor productivity of Open Company "Pyryatysny cheese factory" is offered; the impact of the proposed project on the economic performance of Pyryatyn Cheese Factory LLC was assessed.

Keywords: labor productivity, enterprise, personnel movement, personnel, labor intensity, labor resources, efficiency.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	9
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	12
1.1. Продуктивність праці: сутність та значення.....	12
1.2. Процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.....	21
1.3. Фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення.....	31
1.4. Методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці..	43
Висновки до розділу 1.....	51
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ «ПИРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД».....	54
2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Пирятинський сирзавод»	54
2.2. Економічний аналіз господарської діяльності і ресурсного стану підприємства.....	64
2.3. Аналіз операційних витрат і фінансових результатів діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».....	76
2.4. Аналіз рівня продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».....	87
Висновки до розділу 2.....	96
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ПИРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД».....	99
3.1. Напрямки програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».....	99
3.2. Проект розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».....	108

3.3. Вплив запропонованого проекту на економічні показники господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».....	117
Висновки до розділу 3.....	120
ВИСНОВКИ ПРОПОЗИЦІЇ.....	124
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	129
ДОДАТКИ.....	136

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасна економічна ситуація в Україні та кризовий стан справ на підприємствах зумовили необхідність підвищення ефективності праці як на рівні підприємства - первинної ланки суспільного виробництва, так і на рівні усього народного господарства загалом.

Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства, галузі промисловості, всього господарського комплексу, для підвищення матеріального добробуту кожного працюючого.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і фахівці всіх рівнів на перспективних підприємствах повинні розробляти і впроваджувати програми підвищення продуктивності праці. Саме тому обрана тема є досить актуальною.

Дослідженню різних аспектів проблеми продуктивності праці присвячені наукові праці вітчизняних авторів: А. Заїнчковський, І. Ковальчук, В. Онікієнко, С. Бандура, Д. Богині, О. Сологуб, І. Бондар та інші.

Різні проблеми щодо управління та удосконалення продуктивності праці були відображені в працях зарубіжних науковців, як: Е. Денісон, Г. Емерсон, Д. Кларк, К. Маркс, М. Мескон, Р. Нолан, А. Сміт, Р. Солоу та інші.

Метою кваліфікаційної роботи є розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Відповідно до сформованої мети в роботі поставлено та вирішено наступні **завдання**:

1. Досліджено теоретико-методичні засади формування розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

2. Проаналізовано процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

3. Проаналізовано фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення.

4. Проведено аналіз методичних підходів до визначення рівня продуктивності праці на підприємстві.

5. Проведено аналіз господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» та оцінку рівня продуктивності праці.

6. Визначено основні напрямки програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

7. Запропоновано проект розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».

8. Оцінено вплив запропонованого проекту на економічні показники господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Об'єктом дослідження в роботі виступає рівень продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Предметом дослідження є розроблення програми заходів для підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Теоретичну та методологічну основу дослідження склали наукові концепції та теоретичні розробки вітчизняних і закордонних вчених щодо розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Інформаційну базу для проведення дослідження склали: фінансова, бухгалтерська та інша економічна звітність ТОВ «Пирятинський сирзавод».

В роботі використанні наступні методи дослідження:

1. Системно-аналітичний – для теоретичного узагальнення наукових концепцій, розробок і пропозицій з досліджуваної проблеми;

2. Статистико-економічний – для дослідження стану, динаміки та тенденцій господарської діяльності підприємства;

3. Метод аналізу і синтезу – для деталізації об'єкта дослідження;

4. Абстрактно-логічний – для формулювання висновків дослідження.

5. Методи порівняння, групування, середніх та відносних величин –

порівняння закордонного та вітчизняного досвіду підвищення продуктивності праці на підприємствах, для експертної оцінки.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості застосування розробленої програми підвищення продуктивності праці на вітчизняних підприємствах.

Результати даного дослідження можуть бути використанні у написанні подальших наукових праць.

Обсяг і структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота містить вступ, основну частину з трьох розділів, висновки, список використаних джерел із 63 найменувань. Повний обсяг роботи викладений на 133 сторінках основного тексту, що включає 6 рисунків, 44 таблиці, 14 формул.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Продуктивності праці: сутність та значення.

Відповідно до статті 23 Конституції України, кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права та свободи інших людей, і має обов'язки перед суспільством, в якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості [1, с. 119].

Кодекс законів про працю України (КЗПП) регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

У різні часи економісти різних поглядів, шкіл і напрямів визнавали, що праця є одним із найголовніших факторів економічного розвитку підприємства. В економічній літературі та господарській практиці підприємств для характеристики результативності праці використовувалась категорія «продуктивності праці».

У сучасних наукових дослідженнях категорія «продуктивність» набуває пріоритетного значення, оскільки в інтегрованому вигляді відображає результативність взаємодії усіх складових економічної системи і є основою для оцінки її потенційних можливостей.

Наукові розробки щодо визначення змісту поняття «продуктивність праці», вимірювання її рівня динаміки, застосування методів математично-статистичного аналізу для характеристики ступеню впливу різних факторів

на продуктивність праці широко висвітлені у вітчизняній та зарубіжній літературі.

Дослідженню різних аспектів проблеми продуктивності праці присвячені наукові праці авторів: В. Онікієнко, С. Бандура, Д. Богині, О. Сологуб, І. Бондар, І. Ковальчук, А. Заїнчковський та інші.

Тим не менш, нові соціально-економічні умови вимагають виявлення й оцінки реальних можливостей забезпечення продуктивного використання людських ресурсів, зокрема на регіональному рівні з урахуванням завдань державної регіональної економічної політики та необхідності забезпечення сталого розвитку.

Актуальність аспектів означеної проблематики, зумовлена посиленням дії глобальних чинників з їх суперечливим впливом на соціально-економічний розвиток кожної країни, насамперед тих, які трансформують економічну систему, а тому є залежними від зовнішніх чинників, що можуть діяти у напрямках, не сприятливих для зміцнення й нарощування економічного потенціалу.

Вперше підкреслив вагомість досліджуваної категорії «продуктивність праці» економіст А. Сміт. Основною ідеєю А. Сміта та інших представників «англійської школи класичної політекономії» було те, що багатство народів створюється продуктивною працею у всіх галузях економіки. І будь-який член суспільства отримує доходи саме з цього джерела, оскільки досягнення високого рівня життя в значній мірі полягає у створенні умов для підвищення продуктивності його праці [56, с. 29].

Значний вклад у формування категорії «продуктивність праці» зробив й К. Маркс. Він розглядав відношення продуктивності технічних удосконалень, що були переведені в чисельність річних працівників до продуктивності ручної праці, тобто до чисельності продуктивного населення, і таким чином, вимірював зростання продуктивності праці непрямым методом.

За визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) — збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується [41, с.72].

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття —продуктивність¹ і —продуктивність праці².

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг та ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінювання необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов'язаних з безробіттям тощо. Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції [31, с.260].

Сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці. Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції [11, с. 34].

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в

речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці.

Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці. Визначенням такої економічної категорії як продуктивність праці займався і Блауг Марк.

Він вважав, що продуктивність праці – це показник результативності доцільної діяльності працівників, яка вимірюється кількістю роботи (продукції, послуг) виробленої за одиницю часу [12, с. 92]. Продуктивність праці характеризує здатність працівників створювати своєю працею товари й послуги за годину, зміну, тиждень, декаду, місяць, квартал, рік.

В енциклопедичному словнику Брокгауза та Єфрона продуктивність праці подається як співвідношення між кількістю затраченої праці та отриманим результатом. Тобто ступінь продуктивності праці визначається кількістю продукту, який отримали на одиницю часу [27, с.301].

Провідні економісти дають різні тлумачення продуктивності праці, зокрема, Струмлілін С.Г. визнає, що продуктивність праці в загальному і в той же час точному значенні цього слова характеризується кількістю продукції, тобто сумою споживчих благ у натуральному вираженні, створюваних робітником в одиницю часу [57,с. 68].

Ця кількість, у свою чергу, визначається цілим рядом факторів, з яких одні стоять на боці самого робітника, а інші – на боці виробничої техніки і суспільної організації праці. Сукупність суб'єктивних факторів продуктивності праці, що залежать від самого робітника, визначає індивідуальну продуктивність останнього. Сукупність об'єктивних факторів продуктивності, що стоять поза волею і якостями окремого робітника, ми об'єднуємо поняттям продуктивної сили праці.

Кудрявцев А.С. висловлює такий погляд: «...маса зробленої за даний проміжок часу продукції, що характеризує продуктивність праці, може збільшуватися за рахунок не тільки підвищення продуктивної сили праці, але

і зростання інтенсивності праці». На його думку, критерієм розмежування категорій «продуктивна сила праці» і «продуктивність праці» є інтенсивність праці. Це розмежування настільки яскраво виражене в його роботах, що він навіть виділяє фактори збільшення кожної категорії [13].

Омаров А.М., розглядаючи сутність продуктивності праці, вказував, що продуктивність праці виступає як результат розвитку продуктивної сили й інтенсивності праці, породжених функціонуванням відповідно двох сторін праці (конкретної праці і праці як витрати людської енергії [55, с. 384].

За твердженням Бляхмана Л.С., продуктивність праці – це реально досягнута в часі ефективність праці на основі сполучення об'єктивних і суб'єктивних умов виробництва [55, с.342].

Польський економіст Б.Мінц у своїх працях розмежовує категорії «продуктивність праці» і «продуктивна сила праці», причому першу він розуміє як здатність праці робити споживчі вартості (продукцію чи послуги матеріального характеру), що при даній техніці й організації праці може бути визнана нормальною.

Бондаренко М.І. і Євтушенко А.Г. стверджують, що продуктивність праці є узагальнюючим показником результативності праці, який характеризує ефективність її витрат в матеріальному виробництві й сфері послуг і визначається кількістю зробленої продукції (виконаних робіт) в одиницю часу чи витрат праці на одиницю продукції (виконаних робіт) [13].

Мазур В.В. відзначав, що продуктивність праці є дуже складною економічною категорією, незважаючи на зовнішню простоту її визначення: під нею розуміється ступінь ефективності (результативності) праці. Іншими словами, продуктивність праці характеризується відношенням обсягу виробництва до працевтрат [29, с.301].

Васильєв Д.Ю. уявляє продуктивність праці як складне, двоїсте за своєю природою явище, що виступає, з одного боку, як продуктивність конкретної праці, а з другого – як продуктивність абстрактної праці [15, с.330].

Визначення Мазура В.В. і Васильєва Д.Ю., на наш погляд, не досить широко розкривають досліджувану економічну категорію, тому що не враховують особливості трансформаційного періоду розвитку економіки України.

Прокопенко І.І. вважає, що під продуктивністю слід розуміти ступінь ефективності використання наявних ресурсів (не тільки праці, а й капіталу, сировини, землі, інформації, часу тощо) для виробництва товарів чи послуг, що відповідають потребам ринку за кількістю та якістю [46].

Об'єднаємо в таблицю 1.1. визначення поняття «продуктивність праці» з позиції різних точок зору вітчизняних і зарубіжних науковців.

Таблиця 1.1

Наукове трактування поняття «продуктивність праці» з позиції вітчизняних та зарубіжних вчених

Науковець	Наукове трактування
Сінк Д.	Продуктивність – це відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення цієї продукції за той же період часу
Мочерний С.В.	Продуктивність праці означає відношення обсягів випущеної продукції до витрат робочого часу або чисельності працівників
Грішнова О.А	Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого
Комітет з продуктивності і при Європейському агентстві з проблем продуктивності (1959р.)	Продуктивність – це стан розуму, ставлення до світу, яку припускає безперервне удосконалення усього властивого йому. Це – переконаність у тому, що людина може виконувати роботу сьогодні краще, ніж учора, а завтра краще, ніж сьогодні. Зрештою, продуктивність передбачає безперервність зусиль, пов'язаних із пристосуванням економічної діяльності до умов, що постійно змінюються, застосуванням нових теорій та методів»
Макконелл К.Р. та Брю С.Л.	Продуктивність праці – це загальний об'єм продукції, поділений на кількість витраченої на його виробництво праці; середній продукт праці чи виробіток одного працівника
Вітвіцький В. В.	Продуктивність праці – ефективне використання ресурсу праці, землі, капіталу, енергії, матеріалів, інформації при виробництві різних товарів і послуг
Ковальчук І.В.	Продуктивність праці відображає, що одна та й сама жива конкретна праця залежно від умов виробництва може виробляти за одиницю часу різну кількість продукції

Продовження таблиці 1.1

Гринчуцький В.І.	Продуктивність праці визначає як ефективність, результативність витрат праці й визначається кількістю продукції, виробленої в одиницю робочого часу, або витратами праці на одиницю виробленої продукції, або виконаних робіт
Іляш О.І., Гринкевич С.С.	Продуктивність праці характеризує результативність праці, а рівень її відображається відношенням результату праці до затрат праці (або навпаки)
Завіновська Г. Т.	Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції
Іванілов О.С.	Продуктивність праці як плідність, ефективність діяльності людей у процесі створення матеріальних благ.
Бондаренко М.І. і Євтушенко А.Г.	Продуктивність праці є узагальнюючим показником результативності праці, який характеризує ефективність її витрат в матеріальному виробництві й сфері послуг і визначається кількістю зробленої продукції (виконаних робіт) в одиницю часу чи витрат праці на одиницю продукції (виконаних робіт)

Джерело: складно автором за допомогою джерел [11-63].

На нашу думку, економічний зміст категорії «продуктивність праці» трактується вітчизняними та зарубіжними дослідниками неоднозначно. Але слід розмежовувати поняття «показник» і «категорія». Часто вважають що продуктивність праці – це показник, що «не відповідає дійсності».

Продуктивність праці – це економічна категорія, яка відображає ефективність праці. А показником цієї ефективності є виробіток. Також потрібно розуміти, що —ефективність праці¹¹ – це більш загальна економічна категорія, ніж продуктивність праці. Вона характеризується комплексом показників, зокрема: продуктивністю, складністю та якістю праці, її інтенсивністю, тощо.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

Під суспільно-нормальною інтенсивністю праці слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання

психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці і здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності й, отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то через деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак. Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ. Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому у всіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях. Витрати визначаються обсягом (вартістю) використаних економічних ресурсів.

Як відомо, економічні ресурси заведено поділяти на три великі групи [50, с. 351]:

- 1) робоча сила (трудовий потенціал, людський капітал);
- 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина);
- 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал).

Відповідно окремо визначається ефективність використання робочої сили, природних ресурсів або капіталу. Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо у розрахунку ефективності результати визначаються обсягом продукції, то ми одержимо показники, які називаються продуктивністю, а якщо розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються рентабельністю (прибутковістю).

На початку ХХ ст. інженер та раціоналізатор в сфері організації праці Г. Емерсон сформулював 12 принципів продуктивності. В своїй роботі він

наголошує, що умови праці сприяють максимальному зниженню трудових, матеріальних і фінансових затрат на одиницю продукції, що відповідно значно підвищує ефективність праці.

Крім того, Г. Емерсон зауважив, що зростання продуктивності праці, яке пов'язане із скороченням непродуктивних витрат робочого часу та підвищенням рівня використання робочого часу безпосередньо впливає на результативність праці.

В умовах посиленої конкуренції на ринках товару, послуг і праці великого значення набуває підвищення продуктивності праці на підприємствах, яке виявляється передусім у збільшенні маси продукції, що виробляється за одиницю часу за незмінної її якості, або в підвищенні якості і конкурентоспроможності за незмінної її маси, що виробляється за одиницю часу; зменшенні затрат праці на одиницю продукції. Це веде до зміни співвідношення затрат живої та уречевленої праці.

Підвищення продуктивності праці означає, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат уречевленої праці збільшується. При цьому загальна сума праці, яка міститься в кожній одиниці продукту, зменшується. Зростання продуктивності праці сприяє скороченню часу виробництва й обігу товару, збільшенню маси і норми прибутку [30, с. 167].

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або й менших затратах праці. Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних чинників.

Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва. На рівень продуктивності праці на підприємстві крім вищезгаданої інтенсивності праці впливають також і рівень екстенсивного використання праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання та тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу і чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і відповідно продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі: законодавче встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу останній цілком витрачається на продуктивну працю, то це і є верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Отже, рівень екстенсивного використання праці та інтенсивність праці — це важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися нескінченно.

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

1.2. Процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Сучасний стан економіки України ставить перед керівниками підприємств завдання удосконалення управління наявними в їхньому розпорядженні ресурсами і досягнення максимальної ефективності виробництва, а провідним показником ефективності виробництва при цьому виступає продуктивність праці.

Управління продуктивністю праці – це процес, що передбачає стратегічне і оперативне планування, постійний контроль за ефективним впровадженням заходів по її підвищенню [26].

Зростання продуктивності може бути обумовлено:

- зростанням результату при незмінних витратах ресурсу чи їх зниженні;
- зниженням витрат при незмінному чи зростаючому результаті;
- одночасним зниженням результату і витрат при випереджаючому темпі зниження витрат [16, с. 100-104].

Системний підхід до управління продуктивністю праці базується на двох основних принципах:

- орієнтації на випуск продукції (кінцеві результати процесу праці);
- інтеграції всіх підсистем організації в єдине ціле.

Він охоплює організаційні форми, сфери, прийоми і методи підвищення продуктивності праці.

Основні елементи в системі управління продуктивністю праці:

- управління якістю (процес забезпечення якості);
- планування (в процесі якого визначаються заходи для підвищення ефективності виробництва);
- вимірювання трудових витрат (процес оцінки їх економічності);
- бухгалтерський облік і фінансовий контроль (службами, які займаються оцінкою прибутку).

В системі управління продуктивністю праці на підприємстві поєднуються два напрямки – мотиваційний (стимулювання якості робочої сили, її участі в інноваційних процесах) і технічний (впровадження нової техніки і технологій).

Отже, *управління продуктивністю праці на підприємстві* – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

Узагальнюючи усе вище викладене, можна зробити висновок, що продуктивність праці – це показник, який відображає співвідношення кількості продукції, що виробляється в процесі праці, та затрат праці на її виготовлення.

Підвищення продуктивності праці повинно бути на першому плані в діяльності будь-якого підприємства, яке прагне досягти максимального результату при мінімальних затратах, а це, як відомо, – мета абсолютно усіх комерційних організацій, що функціонують в умовах ринку.

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і фахівці всіх рівнів на перспективних підприємствах повинні розробляти і впроваджувати *програми підвищення продуктивності праці*.

В таблиці 1.2 дослідимо основні цілі розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Таблиця 1.2

Цілі і специфічні цілі розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві

№	Ціль	№	Специфічна ціль
1	Ефективне використання людських ресурсів	1	Підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем
2	Мінімізація втрат виробництва	2	Покращення відносин між членами колективу
3	Створення ефективної системи вимірювання продуктивності праці, тобто визначення межі й показників цілей цієї системи	3	Створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності
		4	Зростання основних показників діяльності організації
		5	Пожвавлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат

Джерело: складно автором за допомогою джерел [56-63].

До основних переваг щодо створення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

✓ зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;

✓ створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності й регулярним контролем за результатами діяльності;

✓ встановлення нових конкурентних стандартів і норм;

✓ стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;

✓ більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [1, с.119-124].

Процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві повинен включати в себе етапи, які представлені в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Етапи розроблення та впровадження програми підвищення продуктивності праці на підприємстві

Етап	Характеристика етапу
1 етап	Оцінювання й аналіз організаційної системи
2 етап	Визначення місця програми у загальній стратегії підприємства
3 етап	Виявлення та аналіз резервів підвищення продуктивності праці
4 етап	Розроблення проекту та планових заходів щодо підвищення продуктивності праці
5 етап	Розроблення системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці
5.1	Оцінювання якості наявного персоналу на підприємстві
5.2	Вибір системи мотивації на підприємстві
5.3	Впровадження технології управління робочим часом
6 етап	Контроль за реалізацією заходів, які передбачені планом, регулювання їх виконання
7 етап	Вимірювання й оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці
8 етап	Виявлення недоліків запланованих заходів щодо підвищення продуктивності праці та функціонування підприємства в цілому

Джерело: складно автором за допомогою джерела [11-63].

Загалом управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого.

Вважаємо за доцільне детальніше зупинитися та етапі розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності.

На нашу думку, на цьому етапі впровадження програми підвищення продуктивності праці на підприємстві доцільним є оцінювання якості персоналу підприємства та за результатами цього аналізу – здійснити вибір відповідних способів і механізмів мотивації для працівників, а також запровадити технологію управління робочим часом.

Оцінювання персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожен працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань. Оцінювання персоналу є процедурою, яку проводять з метою виявлення міри відповідності особистих якостей працівника, кількісних і якісних результатів праці нормативним вимогам, поставленим цілям.

Проведення оцінювання персоналу дозволяє:

- планувати кар'єрне просування працівників по службі;
- визначати рівень компетентності спеціалістів;
- здійснювати перестановку кадрів із урахуванням компетентності й потенціалу працівників;
- отримати психологічний портрет працівників організації; - проводити ефективний підбір потрібних спеціалістів;
- вивчати специфіку міжособистісних відносин і психологічний клімат у колективі;
- визначити міру задоволення й зацікавленості працівників в організації;
- знаходити засоби для закріплення в організації потрібних спеціалістів;
- розробити ефективну систему мотивації трудової діяльності;
- раціоналізувати методи роботи з персоналом.

У результаті оцінювання персоналу отримується інформація про: ефективність роботи працівників; потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту; причини неефективної роботи окремих спеціалістів; потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації; бажання і надії працівників; шляхи удосконалення організації праці [3].

Для оцінювання персоналу вважаємо за доцільне застосувати *метод «360 градусів»*. На його основі можна максимально повно оцінити компетенції працівника (як особисті, так і професійні)[4].

За даним методом працівник оцінюється широким колом оцінюючих – керівником та колегами. До оцінювання також залучаємо власне працівника, якого оцінюємо, який здійснює самооцінювання. Як правило, цей метод використовується при формуванні кадрового резерву, для визначення потреби персоналу в навчанні, при переміщенні працівників всередині організації, для визначення рівня кваліфікації працівника з цілого ряду критеріїв, що, в свою чергу, сприятиме визначенню способів підвищення продуктивності самої праці на підприємстві.

Також цей метод застосовуємо перед етапом визначення методу мотивації на підприємстві, оскільки завдяки цьому методу отримана більш повна й об'єктивна інформація, яка слугує для прийняття рішення щодо застосування того чи іншого методу мотивації та доцільності їх запровадження [4, с. 28]. Метод оцінювання персоналу «360 градусів» включає кілька етапів, що залежать від цілі оцінювання.

Основні критерії, які можна використати для здійснення оцінювання якості персоналу, наведено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Критерії оцінювання персоналу на підприємстві

<i>№</i>	<i>Критерії оцінювання персоналу</i>	<i>Характеристики критерію</i>
1	Класифікаційний критерій	- наявність відповідного кваліфікаційного освітнього рівня; - наявність знань та навичок; - відвідування тренінгів та курсів; - наявність практичних навиків та досвіду роботи
2	Поведінковий критерій	- готовність до удосконалення; - систематичність праці; - лояльність та професіоналізм; - пунктуальність
3	Особистісний критерій	- творчість; - відповідальність; - старанність; - динамізм діяльності
4	Критерій ефективності	- дотримання термінів виконання завдань; - пониження у посаді, звільнення; - якість виконуваної праці; отримання доплат, премій, винагород

Джерело: розроблено автором.

Типова анкета оцінювання якостей персоналу по кожній групі критеріїв із відповідними запитаннями наведена у таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Анкета оцінювання якості персоналу на підприємстві

<i>№</i>	<i>Запитання</i>	<i>Оцінка</i>
1	1) Чи достатній рівень знань та навичок у працівника? 2) Чи наявний у працівника освітньо-кваліфікаційний рівень за спеціальністю? 3) Чи відвідував працівник тренінги, курси із підвищення кваліфікації? 4) Чи присутні у працівника практичні та досвід роботи у сфері його діяльності?	Оцінка експертів від 0,1 до 1
2	1) Чи має бажання працівник відвідувати курси із підвищення кваліфікації? 2) Чи систематично виконує працівник покладені на нього завдання? 3) Чи наявні у працівника конфлікти під час праці? 4) Чи вчасно працівник приходить на робоче місце?	Оцінка експертів від 0,1 до 1
3	1) Чи звертався до вас працівник із певними новими ідеями та проектами? 2) Чи працівник відповідально ставиться до своїх обов'язків? 3) Чи старанний працівник у роботі? 4) Конкретну особу ви вважаєте активною й енергійною у роботі?	Оцінка експертів від 0,1 до 1
4	1) Чи вчасно працівник здавав нормативи щодо покладених на нього завдань? 2) Чи отримував працівник догани та пониження по посаді? 3) Чи влаштовує вас якість виконуваної праці працівником? 4) Чи отримував працівник доплати, премії чи інші винагороди за останні 2 роки?	Оцінка експертів від 0,1 до 1

Джерело: розроблено автором.

Здійснивши вище вказані кроки, підприємство може досягти окреслену мету своєї діяльності та отримати від неї позитивний ефект.

Наступним підетапом розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності після оцінювання персоналу є *вибір методу мотивації* як для конкретної особи, за результатами аналізу, так і для усього персоналу загалом.

На цьому напрямі доцільно зупинитися детальніше, оскільки зростання продуктивності праці можливе тільки в тому випадку, якщо працівники самі будуть зацікавлені у результатах праці.

Саме тому мотивація є одним з варіантів зростання продуктивності праці, оскільки мотиви відіграють основну роль у трудовій діяльності людини. Не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи і за будь-яких обставин. Крім основного мотивуючого фактора, яким є заробітна плата, є ще ряд інших факторів, які є мотивом до діяльності працівника.

В даний час існує величезна кількість способів впливу на мотивацію конкретної людини, величина яких постійно збільшується. До системи непрямой матеріальної мотивації слід віднести додаткові не грошові компенсації. Їх можна поділити на 2 групи:

Обов'язковий соціальний пакет, зокрема: оплата лікарняних; оплата щорічних відпусток; обов'язкове медичне страхування; відрахування на обов'язкове пенсійне страхування.

Добровільний соціальний пакет, який включає в себе ряд компенсацій, характерних тільки для цього підприємства, розрахований як на її можливості, так і враховує потреби і бажання працівника. Це можуть бути відшкодування за шкідливі умови праці, ризики тощо.

До основних прикладів нематеріальної мотивації можна віднести такі стимули:

- ✓ забезпечення кар'єрного росту співробітників (рух по кар'єрних сходах «вгору», з підвищенням займаного статусу);
- ✓ регулярна «горизонтальна» ротація кадрів;
- ✓ згадка імені співробітника в реалізованому ним проекті чи продукті;
- ✓ усна або письмова подяка за ефективну роботу;
- ✓ видання буклетів про підприємство з розміщенням фотографій кращих співробітників компанії.

Варто відзначити, що в якості матеріальної мотивації можуть бути не тільки грошові винагороди, які зазвичай ефективно діють тільки на початкових етапах роботи, але й різні соціальні заохочення.

До них можна віднести: безкоштовні медичні послуги; відпочинок у санаторії; відвідання підприємств деревообробної галузі за кордоном, для обміну досвідом.

Підсумовуючи сказане, доцільно зазначити, що для підприємства необхідно вибирати метод мотивації виходячи, із його можливостей на даний час, а в результаті процвітання і розвитку залучати інші методи та комбінувати їх.

Будь-який метод, який застосовує керівник, має бути заснований на вибраній підприємством стратегії управління людськими ресурсами.

На підприємствах можна визначити такі основні напрями підвищення продуктивності праці:

1. Впровадження науково-технічного прогресу у діяльності підприємств (результаті автоматизації виробництва відбудеться нормалізація чисельності основних робітників на підприємствах, знизиться трудомісткість продукції; внаслідок вивільнення чисельності робітників або скорочення штату у зв'язку з економією витрат праці, можливе збільшення обсягів виробництва товарів з урахуванням їх попиту на ринку).

2. Підвищення якості продукції на підприємствах. (звичайно, цей крок призведе до зростання трудомісткості при виконанні додаткових операцій,

однак це повинно забезпечити підвищення попиту й обсягу виробництва на підприємстві).

3. Забезпечення ефективного використання робочого часу через максимальне зниження простоїв і прогулів на виробництві.

4. Збільшення обсягів виробництва продукції через врегулювання наявної збутової політики на підприємстві.

5. Забезпечення підвищення мотивації праці на підприємстві.

Управління продуктивністю праці на підприємстві це дуже складне та комплексне завдання, яке є суттєво важливим для будь-якого суб'єкта господарювання, який прагне до економічного зростання та ефективного розвитку.

Реалізація цього завдання залежить від правильно скоординованої роботи усієї команди працівників на підприємстві на усіх етапах функціонування, починаючи від розроблення стратегії підприємства та закінчуючи впровадженням окремих програм розвитку, зокрема програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Під час розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві доцільно звернути увагу на розробку системи мотивації працівників для досягнення запланованого рівня продуктивності та здійснити оцінювання якості персоналу за запропонованою методикою й на її основі вибрати певний вид мотивації як загалом для усього персоналу підприємства, так і для окремого працівника.

Вдосконалення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві може бути предметом подальших розроблень і досліджень.

Отже, *програма підвищення продуктивності праці на підприємстві* – це сукупність організаційно-економічних, мотиваційних, соціальних заходів, спрямованих на забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи оцінки продуктивності праці й завданням працівника щодо підвищення результатів діяльності підприємства, внаслідок внесення змін у всі чи деякі

елементи організації – людину, структуру, культуру чи технологію, за рахунок застосування мотиваційних чинників до персоналу.

1.3. Фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення

Фактори зміни певного показника – це сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно фактори зростання продуктивності праці – це вся сукупність рушійних сил і чинників, що ведуть до збільшення продуктивності праці [63, с. 208].

За рівнем керованості фактори підвищення продуктивності праці можна поділити на дві групи:

1) ті, якими може керувати суб'єкт господарської діяльності (управління, організація, трудові відносини, кваліфікація і мотивація персоналу, техніка і технологія, умови праці, інновації тощо);

2) ті, що перебувають поза сферою керування суб'єкта господарювання (політичне становище в країні й у світі, рівень розвитку ринкових відносин, конкуренція, науково-технічний прогрес, загальний рівень економічного розвитку, якість і кількість трудових ресурсів країни, культура, моральність, соціальні цінності, наявність природних багатств, розвиток інфраструктури тощо).

Під *факторами продуктивності праці на підприємстві* розуміють усі причини, що безпосередньо забезпечують зміну результатів праці або витрат праці. Також потрібно зазначити, що поняття «фактор» і «чинник» слід розуміти як слова-синоніми.

Фактори зростання продуктивності праці – це сукупність всіх рушійних сил і чинників, що ведуть до підвищення продуктивності праці [48].

В загальному на рівень і динаміку продуктивності праці впливають зовнішні та внутрішні фактори.

Мірою якісного поєднання цих факторів слугує продуктивність, для вимірювання якої прийнято виділяти три види результатів:

- часткові (факторні) показники продуктивності, коли вимірювання ведеться за одним з видів ресурсів, наприклад, продуктивність праці;
- багатофакторні показники продуктивності, які враховують декілька виробничих факторів;
- загальний (сукупний) показник продуктивності, що враховує усі види виробничих ресурсів [59, с. 352].

Зовнішні фактори впливу на продуктивність праці – це фактори, які особливо не піддаються впливу діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації.

До зовнішніх факторів можна віднести:

1. Новий асортимент продукції у зв'язку зі зміною попиту та пропозиції на ринку.
2. Рівень доходів населення в регіоні.
3. Рівень кооперації з іншими підприємствами.
4. Надійність матеріально-технічного постачання.
5. Природні умови.
6. Політичне становище в країні і в світі.
7. Рівень розвитку ринкових відносин.
8. Конкуренція.
9. Науково-технічний прогрес.
10. Загальний рівень економічного розвитку.
11. Якість і кількість трудових ресурсів країни.
12. Культура.
13. Наявність природних багатств.
14. Розвиток інфраструктури тощо [59, с.352].

У програмі підвищення продуктивності на підприємствах центральне місце посідають внутрішні чинники: збільшення виробничих потужностей та ефективне використання ресурсів.

На відміну від зовнішніх, внутрішні фактори легше змінюються і тому їх поділяють на дві групи: „тверді” - стійкі (змінювані з працею) і „м'які” - якість робочої сили, організаційні системи і методи, стилі управління та методи роботи [28, с. 32] - рисунок 1.1.



Рис. 1.1. Класифікація внутрішніх факторів впливу на продуктивність праці на підприємстві [33]

Внутрішні фактори впливають прямо або опосередковано на результати роботи, на результати бізнес-процесів через підвищення продуктивності праці.

Внутрішні фактори впливу на продуктивність праці – це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств [59, с. 352].

Також до внутрішніх факторів включають:

1. Вдосконалення організаційної структури управління.
2. Поліпшення структури кадрів.
3. Організацію та спеціалізацію праці.
4. Дієвість застосовуваних систем стимулювання.
5. Навчання кадрів і підвищення кваліфікації.
6. Ефективне застосовування нових технологій.
7. Механізацію й технічне забезпечення праці.
8. Підвищення трудової дисципліни і т.п.

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, *фактори зростання продуктивності праці за змістом можна поділити на три групи:*

- 1) матеріально-технічні, що характеризують якість засобів виробництва;
- 2) організаційно-економічні, що відбивають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва;
- 3) соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили.

Серед *матеріально-технічних факторів* важливу роль відіграє науковотехнічний прогрес, який є основою всього суспільного виробництва і одним із основних елементів механізму ринку.

Науково-технічний прогрес впливає на всі елементи виробництва – засоби виробництва, працю, його організацію та управління. Технічний прогрес здійснюється за такими напрямками:

- упровадження комплексної механізації та автоматизації;
- удосконалення технології виробництва;
- хімізація виробництва;
- зростання рівня електроозброєності [33].

Підвищення рівня механізації виробництва здійснюється через механізацію ручних робіт, упровадження засобів малої механізації, комплексної механізації робіт. Автоматизація виробництва забезпечується

впровадженням верстатівавтоматів, автоматизованого устаткування, автоматичних систем виробництва.

Для підвищення продуктивності праці велике значення має удосконалення технології виробництва, яка охоплює технічні прийоми виготовлення продукції, виробничі методи, способи застосування технічних засобів і агрегатів.

Хімізація виробництва вносить докорінні зміни в технологічні процеси, інтенсифікує, прискорює їх, поліпшує техніко-економічні показники виробничих процесів, використання сировини, сприяє підвищенню якості продукції.

В умовах ринкової економіки дедалі більшого значення набуває такий фактор зростання продуктивності праці, як підвищення якості продукції, її конкурентоспроможності на ринку.

Для підвищення продуктивності праці, крім упровадження нової техніки велике значення має максимальне використання діючих потужностей.

Поліпшення використання засобів праці здійснюється за двома напрямками:

✓ екстенсивним – збільшення часу їх роботи через скорочення простоїв, введення в дію невикористовуваного устаткування, підвищення коефіцієнта змінності в раціональних розмірах, скорочення строків ремонту.

✓ інтенсивним – поліпшення використання машин та устаткування за одиницю часу через упровадження прогресивних технологічних процесів.

Сукупність матеріально-технічних факторів та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками.

1. Енергоозброєність праці – споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

2. Фондоозброєність – це показник оснащеності праці виробничими основними фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової

вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

3.Фондовіддача – загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Залежність між рівнем і динамікою технічної озброєності та продуктивності праці пряма [18, с. 407]:

$$\text{Пп} = \text{Фо} * \text{Фв} \quad (1.1)$$

де Пп – продуктивність праці; Фо – фондоозброєність; Фв – фондовіддача. Рівень механізації та автоматизації обчислюється на основі таких показників, як коефіцієнти механізації робіт (виробництва) – Км.р(в) і праці – Км.п.

$$\text{Км.р(в)} = (\text{Qм} / \text{Q}) * 100 \quad (1.2)$$

$$\text{Км.п.} = (\text{Чм} / \text{Ч}) * 100 \text{ або } \text{Км.п.} = (\text{Чмі} * \text{I}) / \text{Ч} * 100 \quad (1.3)$$

де Qм – обсяг робіт, виконаний механізованим способом;

Q – загальний обсяг робіт;

Чм – чисельність робітників, зайнятих механізованою працею;

Ч – загальна чисельність робітників, які беруть участь у виконанні робіт;

Чмі – чисельність робітників, зайнятих механізованою працею на даному робочому місці;

I – величина, яка характеризує відношення часу механізованих процесів до загального часу виконання операції.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають *організаційно-економічні фактори*, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих факторів належать:

✓ удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації;

✓ удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо);

✓ удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, упровадження багатOVERSTATного обслуговування, розширення сфери суміщення професій і функцій;

✓ застосування передових методів і прийомів праці;

✓ удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (упровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці);

✓ застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;

✓ поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

✓ удосконалення організації управління виробництвом з допомогою удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

В умовах ринкових відносин важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління можуть бути:

– розукрупнення великих виробничо-господарських комплексів, утворення за рахунок конверсії оборонної промисловості нових виробництв;

– приватизація державної власності; – розвиток середнього і малого підприємництва;

– надання повної економічної свободи державним підприємствам;

– диверсифікація виробництва; – залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності;

– розроблення системи спеціальних пільг для орендаторів, кооператорів, спільного підприємництва тощо.

Соціально-психологічні фактори визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації і психологічного впливу тощо.

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох **чинників** – як зовнішніх, так і внутрішніх.

Всі чинники збільшення продуктивності праці можна об'єднати у чотири основних групи.

Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами [44, с. 81].

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат на персонал порівняно з конкурентами і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку. Підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах [38, с. 114].

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління.

Існує кілька *класифікацій резервів зростання продуктивності праці*.

По-перше, усі вони поділяються на дві великі групи:

- ✓ резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили);
- ✓ резерви більш ефективного використання основних і обігових фондів.

До першої групи належать всі резерви, пов'язані з організацією умов праці, підвищення дієспроможності працюючих, структурою і розміщенням кадрів, створенням організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах праці.

Друга група включає резерви кращого використання основних виробничих фондів за потужністю і часом, а також резерви більш ощадливого і повного використання сировини, комплектуючих матеріалів, палива, енергії й інших обігових фондів.

По-друге, *резерви за ознаками можливостей їхнього використання* поділяють на резерви запасу і резерви втрат [59, с. 352].

За часом використання резерви поділяють на поточні і перспективні.

Поточні резерви можуть бути реалізовані без істотних змін технологічного процесу і без додаткових капіталовкладень, перспективні резерви вимагають перебудови виробництва, більш досконалого устаткування, капітальних витрат і значного часу на підготовчі роботи [39, с. 304].

Резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

соціально-економічні – визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;

матеріально-технічні – визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;

організаційно-економічні – визначають можливості удосконалювання об'єднання робочої сили і засобів виробництва.

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

До *загальнодержавних* належать резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом. Вони пов'язані з недовикористанням науково – технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та неефективною демографічною та територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшення використання продуктивних сил цього регіону.

Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці у цій галузі економіки й зумовлені недостатнім

використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду; недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванням виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Значення їх полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки, і на ньому виявляються й використовуються всі попередні резерви.

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

Внутрішньовиробничі резерви поділяють на [25]:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви за рахунок економії чисельності;
- резерви за рахунок поліпшення використання робочого часу;
- резерви за рахунок зниження втрат робочого часу.

Зростання продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості розраховується за формулою [25]:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{\Delta\Gamma}{100-\Delta\Gamma} * 100\% = \frac{E_{\Gamma}}{\Gamma-E_{\Gamma}} * 100\% \quad (1.4)$$

$\Delta\Gamma$ – зміна трудомісткості продукції; E_{Γ} – економія трудомісткості.

Зростання продуктивності праці за рахунок економії чисельності [25]:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{E_{\text{ч}}}{\text{Ч}-E_{\text{ч}}} * 100\% \quad (1.5)$$

$E_{\text{ч}}$ – економія чисельності; Ч – середньооблікова чисельність працівників.

Зростання продуктивності праці за рахунок підвищення ефективного фонду робочого часу [25]:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{\Phi_{\text{еф}2}}{\Phi_{\text{еф}1}} * 100\% - 100\% \quad (1.6)$$

$\Phi_{\text{эф1}}$ – ефективний фонд робочого часу в базовому періоді; $\Phi_{\text{эф2}}$ – ефективний фонд робочого часу в поточному періоді.

Зростання продуктивності праці за рахунок зниження втрат робочого часу [25]:

$$\Delta\Pi_{\text{п}} = \frac{\beta_2}{100-\beta_1} * 100\% \quad (1.7)$$

β_1 – втрати робочого часу в базовому періоді, %; β_2 – втрати робочого часу в поточному періоді, %.

Зіставлення динаміки річного, денного і годинного виробітків сприяє виявленню резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх реалізації, витрати на них, строки проведення, а також відповідальні виконавці.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково – технічний прогрес та удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є удосконалювання структури кадрів, під якою розуміємо співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності на підприємстві ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці необхідно заохочувати

висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу.

В Україні, на рівні підприємства, з метою виявлення резервів ефективного управління продуктивністю праці виділяють такі основні завдання аналізу продуктивності праці:

- встановлення рівня продуктивності праці на підприємстві, в цехах і на робочих місцях;
- зіставлення отриманих показників із показниками попередніх періодів, з плановими та досягнутими на аналогічних підприємствах або в цехах;
- вивчення динаміки продуктивності праці;
- визначення інтенсивних і екстенсивних факторів росту продуктивності праці та на цій основі виявлення, класифікація і розрахунок впливу факторів;
- дослідження якості застосовуваних норм виробітку, їх виконання та впливу на зростання продуктивності праці;
- виявлення резервів подальшого росту продуктивності праці та розрахунок їх впливу на динаміку товарообігу.

1.4. Методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці

Важливою умовою визначення результативності праці є правильне обчислення рівня і динаміки продуктивності праці на підприємстві та по кожному з видів продукції, робіт. Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні економічного її змісту, визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі.

Вимірювання продуктивності праці має ґрунтуватися на розумінні її економічного змісту та визначенні показників, які можуть характеризувати рівень продуктивності праці у часі і просторі. При цьому до методів вимірювання продуктивності праці висуваються наступні вимоги:

- 1) одиниця виміру не може змінювати показники продуктивності праці;
- 2) повністю враховувати фактичний обсяг робіт і затрати робочого часу;
- 3) забезпечувати єдність методів вимірювання продуктивності праці;
- 4) показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними в застосуванні.

Вимір продуктивності праці стосується трьох взаємопов'язаних питань:

- економічного змісту продуктивності праці;
- визначення показників, які могли б служити кількісною мірою виміру рівня продуктивності праці;
- принципів порівняння показників продуктивності праці в часі і просторі.

На практиці відомі різні показники виміру продукції і витрат праці, що пов'язано з типом виробництва, наявною технікою, сировиною на підприємстві та досягненням інших цілей.

Визначення продуктивності праці зводиться до виявлення абсолютного значення, тобто кількості продукції, виробленої в одиницю робочого часу та до визначення зміни цього рівня за певний період часу.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Однак всі ці показники вимірюють лише кількість праці, не беручи до уваги її якість [16].

Вимірювання продуктивності праці здійснюється шляхом порівняння результатів праці у вигляді обсягу виробленої продукції з витратами праці (середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу або робітників). В залежності від прямого або зворотного відношення цих величин розрізняють два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу і розраховується за формулою [16]:

$$W = \frac{Q}{T}; \quad (1.8)$$

W– виробіток;

Q–обсяг виробництва продукції підприємства за певний період часу;

T– витрати робочого часу на виробництво продукції, які вимірюються в людино-годинах, людино-днях, людино-місяцях, людино-роках.

Виробіток може розраховуватися на одиницю робочого часу (середньоденний та середньогодинний виробіток одним працюючим), чи на одного працюючого. Годинний та денний виробіток визначаються як відношення обсягу виробленої продукції до загальної кількості відпрацьованих всіма робітниками людино-годин і людино-днів, а середньорічний, середньоквартальний, середньомісячний виробіток – як відношення того самого обсягу до середньооблікової чисельності робітників або всіх працівників.

Залежно від одиниці виміру робочого часу розрізняють [31]:

– на одну відпрацьовану людино-годину

$$B_{\varepsilon} = \frac{\text{обсяг виробництва продукції}}{\sum \text{відпрацьовані людино-години}} \quad (1.9)$$

– виробіток на один відпрацьований людино-день

$$B_{\text{д}} = \frac{\text{обсяг виробництва продукції}}{\sum \text{відпрацьовані людино-днів}} \quad (1.10)$$

– виробіток на одного середньооблікового працівника — річний (квартальний), місячний

$$B_{\text{р}} = \frac{\text{обсяг виробництва продукції}}{\bar{\text{ч}}} \quad (1.11)$$

$\bar{\text{ч}}$ – середньооблікова чисельність персоналу.

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. Денний залежить також від тривалості робочого дня і

використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простої та збитки часу. Річний виробіток враховує не тільки внутрішньозмінні, а й цілодобові простої.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою [16]:

$$T_p = \frac{T}{Q}; \quad (1.12)$$

T — кількість робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

Питома трудомісткість — це загальні витрати людино-годин на продукцію (на один виріб, на одну тисячу гривень товарної продукції) [22].

В залежності від складу затрат праці, які формують трудомісткість продукції визначають [16-63]:

1. Технологічну трудомісткість, яка включає всі затрати праці основних робітників за відрядною та почасовою системою оплати праці.
2. Трудомісткість обслуговування виробництва, яка включає всі затрати праці допоміжних робітників.
3. Виробничу трудомісткість, яка включає всі затрати праці основних і допоміжних робітників.
4. Трудомісткість управління виробництвом, яка включає затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.
5. Повну трудомісткість, яка включає затрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу.

За призначенням трудомісткість класифікують [31]:

1. Нормативна трудомісткість відображає суму витрат робочого часу одного робітника на виготовлення одиниці продукції або виконання комплексу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

2. Планова трудомісткість – це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трудомісткості.

3. Фактична трудомісткість показує фактичні витрати робочого часу.

Показники трудомісткості розраховуються за окремими видами продукції (послуг) для з'ясування потрібної кількості робітників, виявлення наявних резервів підвищення продуктивності праці. Достовірність розрахунків зростає за визначення повної трудомісткості (технологічної, обслуговування та управління виробництвом).

Виробіток вважається найпоширенішим і універсальним показником, що визначає рівень продуктивності праці на підприємстві. Збільшення значення показника продуктивності праці відбувається при збільшенні виробітку продукції за одиницю часу або при зменшенні трудомісткості. Відсоток підвищення виробітку не завжди рівнозначний відсотку зниження трудомісткості.

Ефективність господарської діяльності характеризується більшим значенням виробітку та меншим значенням трудомісткості.

Найбільш узагальненим показником продуктивності праці є середня продуктивність праці одного працюючого. Величина його залежить від продуктивності праці робітників, їхньої питомої ваги в загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, а також від кількості відпрацьованих ними днів та тривалості робочого дня, середнього денного виробітку [22, с. 38].

Методи вимірювання продуктивності праці залежать від специфіки діяльності підприємств, мети розрахунків, способів визначення обсягів виробленої продукції.

Методи визначення рівня продуктивності праці мають свій особливий зміст і разом з тим вони не виключають, а доповнюють один одного.

Для оцінки переваг і недоліків того чи іншого методу визначення продуктивності праці необхідно встановити вимоги, яким має відповідати даний метод обліку продуктивності праці.

Ці вимоги зводяться до наступного [23]:

- відповідність одиниці виміру завданням обліку; одиниця виміру має правильно відображувати рівень продуктивності праці;
- повнота обліку та відповідність врахованого обсягу виробництва фактичному об'єму виконаних робіт;
- відповідність принципам: узагальнення, гнучкості, універсальності застосування.

Розрізняють такі методи: натуральний; умовно-натуральний; трудовий; вартісний (грошовий).

При використанні натурального методу у ході розрахунків застосовуються натуральні одиниці виміру (штуки, тонни, метри тощо).

Натуральний метод доцільно використовувати на підприємствах, які спеціалізуються на виробництві однорідної продукції.

Якщо підприємство випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте відрізняється за якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць. *Умовно-натуральними одиницями* виміру визначають, наприклад, умовне паливо, умовний еталонний гектар, тощо [27].

Розрахунок продуктивності праці за натуральним методом виконується за такими формулами [23]:

$$B_p = \frac{\text{обсяг виробництва у натуральному виразі}}{\bar{q}} \quad (1.13)$$

$$T_p = \frac{\text{відпрацьовані людино-години}}{\text{обсяг виробництва у натуральному виразі}}; \quad (1.14)$$

Натуральний метод вимірювання продуктивності праці доцільний при аналізі виробництва за окремими видами продукції та робочими місцями.

Однак за допомогою натуральних показників можна вимірювати рівень та динаміку продуктивності праці за видами продукції (робіт) без врахування якості продукції і незавершеного виробництва.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах.

При трудовому методі обчислення продуктивності праці трудомісткість визначається як кількість праці, витраченої працівниками для виробництва визначеної продукції, шляхом ділення кількості відпрацьованих ними людино-годин на кількість виробленої продукції в натуральному виразі [14].

Метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці. Проте він має обмежене застосування, оскільки базується на використанні незмінних норм, що суперечить необхідності перегляду норм у міру здійснення організаційно-технічних заходів, також відсутні науково обґрунтовані нормативи праці на окремі види робіт або трудові функції. Перевага - можливість ведення обліку витрат на виробництво одиниці продукції не тільки на окремому робочому місці, в бригаді, але і в масштабах підприємства. У сучасних умовах найпоширенішим методом вимірювання продуктивності праці є *вартісний метод*, який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, обсяг продажу, додана вартість, чиста продукція, умовно-чиста продукція).

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння неоднорідної продукції. Для збереження точності вимірювання продуктивності праці (особливо її динаміки) за вартісними показниками слід враховувати вплив на її рівень цінового фактору. Проблемою застосування вартісних показників в динаміці є існування впливу на них цінового фактора. На мікрорівні ця проблема вирішується перерахунком фактичного випуску (та витрат) за цінами базового періоду. Зазначимо, використання вартісних показників передбачає розрахунок реального випуску (у порівнянних цінах).

Методика визначення рівня продуктивності праці представлена на рисунку 1.2 [29, с. 301].



Рис. 1.2. Методика визначення рівня продуктивності праці на підприємстві

Висновки до розділу 1

В розділі 1 «Теоретико-методичні засади розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві» бакалаврської роботи досліджено поняття продуктивності праці та його та значення.

Дослідженню різних аспектів проблеми продуктивності праці присвячені наукові праці авторів: О. Сологуб, І. Бондар, І. Ковальчук, А. Заїнчковський та іншим авторам. Вперше підкреслив вагомість досліджуваної категорії «продуктивність праці» економіст А. Сміт, у зв'язку з чим дослідили наукове трактування поняття «продуктивність праці» з позиції вітчизняних та зарубіжних вчених.

Отже, продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

В розділі 1 проаналізували процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Всунановлено, що управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання.

Проаналізовано основні цілі розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Охарактеризовано процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві, який включає 8 етапів.

Більш детально зупинилися та етапі розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності — це 5 етап.

На нашу думку, на цьому етапі впровадження програми підвищення продуктивності праці на підприємстві доцільним є оцінювання якості персоналу підприємств за допомогою методу «360 градусів». На його основі можна максимально повно оцінити компетенції працівника (як особисті, так і професійні). Встановлено основні критерії, які можна використати для

здійснення оцінювання якості персоналу та представлено типову анкету оцінювання якостей персоналу по кожній групі критеріїв із відповідними запитаннями.

Наступним підетапом розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності після оцінювання персоналу є вибір методу мотивації як для конкретної особи, за результатами аналізу, так і для усього персоналу загалом.

Програма підвищення продуктивності праці на підприємстві – це сукупність організаційно-економічних, мотиваційних, соціальних заходів, спрямованих на забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи оцінки продуктивності праці й завданням працівника щодо підвищення результатів діяльності підприємства, внаслідок внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру чи технологію, за рахунок застосування мотиваційних чинників до персоналу.

Дослідили фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення. Основний поділ факторів здійснюється на зовнішні та внутрішні.

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів. Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління. Так, наприклад, за часом використання резерви поділяють на поточні і перспективні; за сферами виникнення розрізняють резерви загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви та інші.

Проаналізували методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці. В залежності від прямого або зворотного відношення цих величин

розрізняють два показники: виробіток (продуктивність праці) і трудомісткість.

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

Розрізняють методи розрахунку продуктивності праці: натуральний; умовно-натуральний; трудовий; вартісний (грошовий).

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг).

В залежності від складу затрат праці, які формують трудомісткість продукції визначають: технологічну трудомісткість; трудомісткість обслуговування виробництва; виробничу трудомісткість; трудомісткість управління виробництвом.

В розділі 1 представлена методика визначення рівня продуктивності праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТОВ «ПИРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Багаті сирні традиції, набутий десятиліттями досвід і професійна майстерність, в поєднанні з щирим вболіванням за улюблену справу створюють секрет успіху бренду «Пирятин».

Провідні експерти сирної справи, що працюють на Пирятинському сирзаводі, не тільки запроваджують нові стандарти сироваріння, а й задають тенденції розвитку всієї галузі.

Сьогодні на українському ринку представлено десятки найменувань та сортів сиру та чимало їх виробників. Але лише одиниці з них вважаються провідними експертами сирної справи, що здатні запроваджувати стандарти та визначати тенденції розвитку всієї галузі. Саме таким підприємством є Пирятинський сирзавод.

Головна особливість та перевага сирної технології Пирятинського заводу — це те, що сир виготовляється виключно з натурального молока, без рослинних домішок та використання сухого молока.

В 1973 році в Полтавській області було засноване підприємство, що нині має назву ТОВ «Пирятинський сирзавод» (00446865 – код ЄДРПОУ), яке входить до великого Київського холдингу «Молочний альянс» та розташоване в м. Пирятин Полтавської області.

ТОВ «Пирятинський сирзавод» утворене шляхом реорганізації і перетворення колективного підприємства «Пирятинський сир завод», за рішенням установчих зборів засновників ЗАТ «Пирятинський сир завод» 02 жовтня 2004 р., а потім і в ТОВ «Пирятинський сирзавод» відповідно до загальних зборів в 2016 році.

Підприємство є юридичною особою, здійснює діяльність передбачену Статутом ТОВ «Пирятинський сирзавод». Свою діяльність спрямовує на найбільш повне задоволення потреб населення в продовольчих товарах, на основі поєднання інтересів населення і членів трудового колективу.

Основні події в історії діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» представлені в таблиці 2.1

Таблиця 2.1

Основні події в історії діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод»

№	Рік	Історична подія
1	1920	Сирзавод у місті Пирятин було засновано у 1920 році.
2	1952-1954	Після війни, у 1952–54 роках, завод було розширено.
3	1969-1973	В у 1969–73 роках в Пирятині виросло нове підприємство. Новозбудований Пирятинський сирзавод вже у перший рік своєї роботи посів провідні позиції в галузі. Продукція заводу вирізнялась високою якістю, традиційними замовниками сиру були Москва, Ленінград, Баку. Смакували ним і на Кубі.
4	2005	Свого сучасного вигляду Пирятинський сирзавод набув у 2005–2006 роках, після входження до складу холдингу «Молочний альянс». На підприємстві було проведено заміну всього виробничого обладнання таких країн-виробників, як Іспанія, Німеччина, Польща.
5	2007	У 2007 році на заводі було впроваджено повністю автоматизовану лінію формування і пресування сирів іспанської фірми «Фібоса», відтак потужності підприємства з переробки молока на твердий сир зросли до 500 т молока на добу, тобто 50 тонн готової продукції на добу. Відтак, сир виробляється на обладнанні, що являє собою автоматизовану лінію, де до мінімуму зведений контакт людини з продуктом. Високий рівень механізації, автоматизації, санітарії та гігієни виробництва, високий кваліфікаційний рівень спеціалістів дозволяє забезпечити випуск стабільно якісної продукції.
6	2012	У 2012 проведено ресертифікацію підприємства за міжнародними стандартами ISO 9001:2008 — система менеджменту якості, та ISO 22000:2005 — система менеджменту безпечності харчових продуктів.

Основні напрямки діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод»:

- ✓ виробництво сирів твердих і плавлених;
- ✓ виробництво масла тваринного, продукції з незбираного молока;
- ✓ виробництво сухої молочної сироватки;
- ✓ оптово-роздрібна і фірмова торгівля;
- ✓ виробництво інших продовольчих товарів.

Головною сферою діяльності підприємства є організація закупки молока у сільгоспвиробників і населення та подальша ефективна переробка всіх його складових на високоякісний продукт.

Основні обсяги молока переробляються на сири тверді жирні, питома вага сирів жирних в обсязі продукції близько 89%, сиру «Російського» понад 60%.

Останні роки підприємство наростило обсяги виробництва сирів твердих, плавлених, а також іншої продукції і працює над розширенням асортименту та покращенням якості продукції.

Співпраця з закордонними фірмами, прогресивні технології та багаторічний досвід роботи персоналу дозволяє стверджувати, що пропонований ринку товар має високу якість, помірну ціну і стійкий попит споживачів.

Дільниця з виробництва сиру оснащена сучасним обладнанням Німецького, Польського та Іспанського виробництва. На дільниці прийомки молока також встановлено 4 лінії приймання молока виробництва Німеччини.

Саме таким підприємством є Пирятинський сирзавод, продукція якого відома під знаком «Пирятинь» на підставі ліцензійного договору ПАТ «Молочний альянс» № 168031/2 від 28.08.2003 року, (рисунок 2.1).

В таблиці 2.2 дослідимо номенклатуру та асортимент сирів, що виготовляються під ТМ «Пирятин» у 2020 році.

Таблиця 2.2

**Номенклатура та асортимент сирів, що виготовляються під ТМ
«Пирятин» у 2020 році**

№	Номенклатура та асортимент сирів	Кількість видів
1	Вершковий сир («Крем-сир» з зеленню 20% жиру, «Крем-сир 20% жиру»)	2
2	Мякі та розсольні сири (Сулугуні 45% жиру (210 та 500 грам), Моцарела Українська 50% жиру, Проволоне копчений та інші)	6
3	Плавлені сири (сир плавлений з кмином, Вершковий 60% жиру, Янтарний 60% жиру та інші)	20
4	Сири тверді вагові (Древньокиївський 60% жиру, Король сирів 50% жиру, Грація 20% жиру, Дитячий 45 % жиру та інші)	25
5	Сири тверді фасовані (Парменталь 40% жиру, Російський класиний 50% жиру, Левове серце 50% жиру та інші)	19

Продуктовий портфель сирного бренду «Пирятин» поповнився новинкою. ТОВ «Пирятинський сирзавод» заустив у 2019 році виробництво твердого сиру «Древньокиївський» з масовою часткою жиру в сухій речовині 50%. «Особливістю технології виробництва сиру твердого „Древньокиївський“ є використання заквасочної культури, основою якої є *Lactobacillus helveticus*, формування з пласта та тривале дозрівання — близько 6 місяців — у пластифікаторі, що в комплексі надає сиру відмінних смакових якостей», — повідомила в ЗМІ заступник директора ТОВ «Пирятинський сирзавод» Валентина Бартошак (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Сир 50% твердий «Древньокиївський» ТМ «Пирятин»

У 2017 році відкрито цех виготовлення сухого молока, що тривав пів року. Це абсолютно новий цех, обладнаний сушильною башнею з відповідним спеціальними комплектуючими.

За даними інтерв'ю Сергія Вовченка – це Голова Наглядової Ради ПрАТ «Молочний альянс» - ТОВ «Пирятинський сирзавод» може стати в найближчому майбутньому головним виробником сухих молочних продуктів в країні. Суху сироватку постачають до Африки, Азії, Японії, Індонезії.

Головна перевага та особливість сирної технології ТОВ «Пирятинський сирзавод» - це те що сир виготовляється виключно з натурального молока без рослинних домішок, без застосування сухого молока та рослинних жирів.

Основною сировиною для виробництва групи цільномолочної продукції є молоко коров'яче незбиране. Одним з визначаючих факторів, які впливають на якість кисломолочних продуктів, є склад і властивості молочної сировини, які обумовлюють якість готового продукту.

Властивості молока змінюється протягом року, залежно від раціону харчування тварин, стадії лактації, захворювань худоби і від умов і тривалості зберігання самого молока. Тому молоко, яке поступає на виробництво регламентується нормативною документацією.

Транспортування молока проводиться автомолочоцистернами згідно ГОСТ 9218, або флягами ГОСТ 5037. Цистерни та фляги з молоком повинні

бути щільно закриті кришками з прокладками з харчової гуми та опломбовані.

Закупівля – приймання молока проводиться партіями згідно з ГОСТ 13928 та «Инструкции о порядке проведения государственных закупок, сдачи и приемки молока и молочной продукции». Під час закупівлі молока в кожній партії визначаються маса нетто молока згідно з РД 10-02-02-8 «Методика определения массы молока коровьего заготовляемого при приемке».

За органолептичними, фізико – хімічними та мікробіологічними показниками молоко коров'яче незбиране повинно відповідати вимогам ДСТУ 3662 – 97 Молоко коров'яче незбиране.

Надходження молока від населення складає 60% від загального обсягу поставок. Залишкові 40% поставок молока надходять від фермерських господарств та колективних господарств області. Розрахунок за отриману сировину завод веде з постачальниками за готівковим та безготівковим розрахунками. Під час виробництва твердих сичужних сирів використовується свіже молоко, тваринні та мікробіологічні ферменти, а також необхідні в технології хлористий кальцій і селітра.

Для покращення якості сировини молоко проходить через бактофугу виробництва фірми «Альфа Лаваль» (Швеція). Якісне миття обладнання забезпечують три миючі станції (СІР мийки) , які працюють в автоматичному режимі.

Одними з найбільших проблем при переробці підприємством молока та виробництва продукції є сезонність виробництва самої сировини і труднощі при реалізації продукції. Сезонність виробництва молока в Україні, та в регіоні розташування підприємства, складає від 1 до 1,9.

Через складнощі при реалізації готової продукції на внутрішньому на зовнішньому ринку та високій мінливості цін на сировину, рентабельність переробки молока є низькою для розширеної модернізації засобів виробництва.

Організаційна структура управління ТОВ «Пирятинський сирзавод» представляє собою сукупність пов'язаних між собою управлінських ланок. Вона характеризується кількістю органів управління, порядком їх взаємодії та функціями, що ними виконуються.

Основне призначення організаційної структури управління ТОВ «Пирятинський сирзавод» - це забезпечення ефективної діяльності управлінського персоналу.

Організаційна структура ТОВ «Пирятинський сирзавод» представлена на рисунку 2.2.

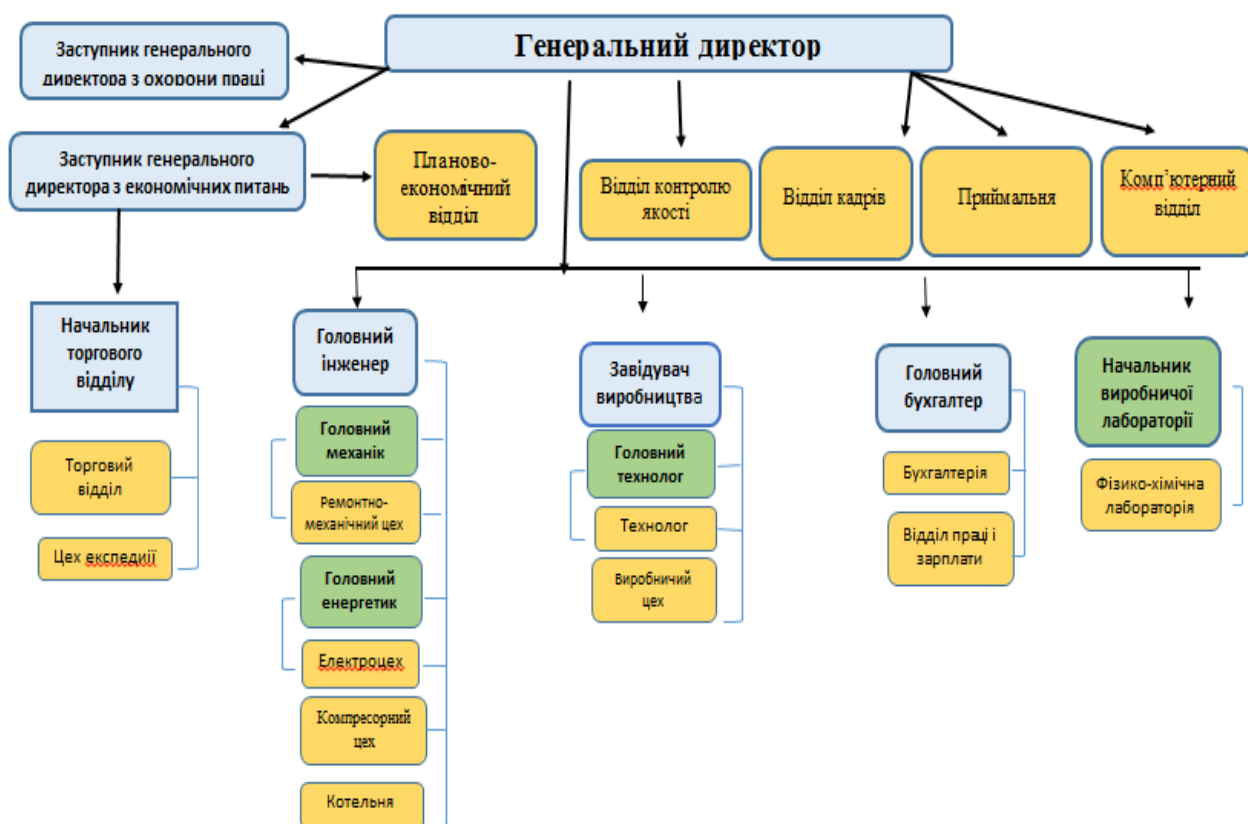


Рис. 2.2. Організаційна структура сирзаводу

Успіх діяльності підприємства підтверджується нагородами, що отримує ТОВ «Пирятинський сирзавод»:

Диплом Переможця конкурсу «100 кращих товарів України — 2015» за сир твердий «Горіховий з фенугреком» зі смаком та ароматом волоського горіха ТМ «Пирятинь».

Диплом «Золота медаль» дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та Центральної галузевої дегустаційної комісії за сир твердий «Парменталь» 40% жиру ТМ «Пирятинь». 2015 р.

Гран-прі Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за сир твердий «Парменталь» 40% жиру ТМ «Пирятинь». 2014 р.

Золота медаль дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за сир плавлений пастоподібний «Янтар» з шматочками грибів, їх смаком та ароматом» 60% жиру ТМ «Пирятинь». 2014 р.

Срібна медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за сир плавлений пастоподібний «Янтар» 60% жиру ТМ «Пирятинь». 2014 р.

Диплом переможця 10-го Ювілейного Всеукраїнського конкурсу якості продукції (товарів, робіт, послуг) «100 кращих товарів України» у номінації «Продовольчі товари» за сир твердий «Вершковий» ТМ «Пирятинь». 2013 р.

Диплом «Золота медаль» дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та Центральної галузевої дегустаційної комісії за сир твердий «Парменталь» 40% жиру ТМ «Пирятинь». 2013 р.

Диплом «Золота медаль» Дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів за сир твердий «Левове серце зі смаком та ароматом пряжених вершків» 50% жиру. 2012 р.

Диплом переможця всеукраїнського конкурсу якості продукції 100 кращих товарів України 2012 року за сир твердий «Левове серце зі смаком та ароматом пряжених вершків» 50% жиру.

Диплом «Переможця дегустаційного конкурсу за сир сичужний твердий «Пирятинський домашній» (Національний рейтинг «Краща торгова марка України»).

2.2. Економічний аналіз господарської діяльності і ресурсного стану підприємства

На ТОВ «Пирятинський сирзавод» діє система менеджменту якості згідно стандарту ISO 9001:2000. У липні 2012 року підприємство отримало свій перший сертифікат відповідності системи управління якістю вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2008 та ISO 22000:2005 – системи менеджменту безпечності харчових продуктів.

Центр сертифікації «Халяль Глобал Юкрейн» підтвердив, що зазначена продукція являється халяль і відповідає ісламським канонічним нормам (виданий сертифікат з 08.05.2018 року по 08.05.2021 рік – директор «Халяль Глобал Юкрейн» - Поліщук Л.В.; додаток до сертифікату МР - 000814).

Якість сировини для виробництва продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» використовує місцеве і екологічно чисте, яке відповідає міжнародним стандартам.

Постачальники сировини ТОВ «Пирятинський сирзавод» в Полтавській області у 2017 році представлені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Сировинна база ТОВ «Пирятинський сирзавод» в Полтавській області у 2017 році

Райони	Кількість с.-г. під-в	К-ть молочних корів, голів	Валовий надій, тис. літрів	Товарність, %	Кількість сировини, тис. тонн
Пирятинський	9	5393	9,49	0,7	35830,37
Гребінківський	5	1471	8,13	0,7	8366,88
Прилуцький	5	542	8,93	0,7	3391,08
Глобинський	7	427	7,45	0,7	2228,0

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

З таблиці 2.3. можна зробити висновок, що основними постачальниками сировини ТОВ «Пирятинський сирзавод» є Пирятинські сільськогосподарські підприємства, яким належить перше місце за обсягами постачання молочної сировини, друге місце – Гребінківським, третє – Прилуцьким та Глобинським підприємствам.

Проаналізуємо обсяги виробництва та реалізації продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» в натуральному та грошовому вираженні в табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Обсяги виробництва основних видів продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» в натуральній та грошовій формі у 2016-2018 рр.

№	Вид продукції	В натуральному виразі, тонн			В грошовому еквіваленті, тис. грн.			% до всієї виготовленої продукції		
		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Обсяги реалізації виготовленої продукції										
1	Сир плавлений	2482	2150	1649	119496	130921	117113	13,9	8,2	9,3
2	Сир твердий	3200	2302	1946	235693	225200	203369	27,3	14,7	16,1
3	Вершки	0	0	6930	0	0	319524	0	0	25,3
Обсяги виробництва продукції										
1	Сир плавлений	2504	2135	1676	120625	130008	119030	16,9	8,5	9,4
2	Сир твердий	3011	2467	2683	223580	241320	280390	31,3	15,7	22,2
3	Вершки	0	0	6930	0	0	319524	0	0	25,3

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

З таблиці 2.4. спостерігаємо, що вершків у 2018 році було вироблено найбільше, у порівнянні з виробництвом сиру плавленого і сиру твердого.

Сир твердий посів у 2018 році друге місце у виробництві за обсягами виробництва в натуральній формі - 2683 тонн, а третє місце займають сири плавлені – 1676 тонн.

Обсяг реалізованої продукції в 2018 році, що представлено в таблиці 2.4, показав, що найбільше реалізовано вершків в грошовому еквівалентів – це 319524 тис. грн., порівняно з сиром твердим та плавленим.

Майно ТОВ «Пирятинський сирзавод» – це ресурси, контрольовані підприємством в результаті минулих подій, використання яких, як очікується, призведе до надходження економічних вигод у майбутньому. У складі майна виділяють оборотні і необоротні активи, які можуть бути використані у внутрішньому обороті та поза його межами.

Тож проаналізуємо показники структури та динаміки майна ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр. в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Структура і динаміка майна ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр. (тис. грн.)

Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення показника 2017 року порівняно з 2016 р.		Відхилення показника 2018 року порівняно з 2017 р.	
				абсолютне тис. грн.	відносне %	абсолютне тис. грн.	відносне %
1. Необоротні активи	71460	77091	79049	5631	7,88	1958	2,54
2. Оборотні активи	365566	462746	485687	97180	26,58	22941	4,96
2.1. Запаси	63791	119144	152028	55353	86,77	32884	27,60
2.2. Дебіторська заборгованість	191373	177317	220156	-14056	-7,34	42839	24,16
2.3. Грошові кошти	191373	177317	220156	55883	50,62	-52782	-31,74
Майно разом	437026	539837	564736	102811	23,53	24899	4,61

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Дані таблиці 2.5 свідчать, що вартість майна протягом 2016-2018 рр. збільшилась на 127710 тис. грн.: у 2017 році порівняно з 2016 роком вартість 44 збільшилась на 102811 тис. грн., а у 2018 році в порівнянні з 2017 роком – ще на 24899 тис. грн. Це заслуговує позитивної оцінки, адже збільшення валюти балансу свідчить, як правило, про ріст виробничих потужностей підприємства, розширення обсягів діяльності виробництва, однак необхідно враховувати фактор інфляції.

У структурі майна спостерігається тенденція до зменшення частки необоротних активів у сукупних активах підприємства. Так, необоротні активи становлять майже 17% від валюти балансу в 2016 році, 14,3% – в 2017 році та 14% – в 2018 році, що є позитивною тенденцією.

Вартість необоротних активів у 2017 році порівняно з 2016 роком збільшилась на 5631 тис. грн. та становила – 77091 тис. грн., а в 2018 році порівняно з 2017 – ще на 1958 тис. грн. або на 2,54%. Така тенденція до незначного збільшення необоротних активів свідчить про незначне технічне оснащення підприємства та посилення зносу основних засобів, що негативно впливає на фінансовий потенціал підприємства.

У 2017 році порівняно з 2016 роком вартість оборотних активів збільшилась на 97180 тис. грн. або на 26,58%, а у 2018 році вартість оборотних активів склала – 485687 тис. грн., що більше ніж в 2017 році на 22941 тис. грн.

Загальне зростання вартості оборотних активів викликано збільшенням суми дебіторської заборгованості підприємства та запасів. Так, протягом 2017 року в порівнянні з 2016 роком сума запасів зросла на 55353 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року – ще на 32884 тис. грн., або на 27,69%. Дана тенденція свідчить про збільшення потужності виробництва ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Вартість дебіторської заборгованості підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років збільшилась. Так, в 2017 році проти 2016 року відбулось зменшення вартості на 14056 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року відбулось збільшення на 42839 тис. грн. або на 24,16%, що на кінець року становило 220156 тис. грн. Такі зміни свідчать про погіршення роботи фінансової, бухгалтерської та юридичної служб підприємства і призведуть до зменшення наявних грошових активів, спрямованих на погашення поточних зобов'язань за розрахунками, скорочення обсягів господарської діяльності.

В 2017 році порівняно з 2016 роком грошові кошти підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» збільшилися на 50,62% і становили – 166285 тис. грн., але вже в 2018 році в порівнянні з 2017 роком відбулось зменшення вартості на 52782 тис. грн., або на 31,74%.

Формування майна ТОВ «Пирятинський сирзавод» здійснюється за рахунок власних і позикових джерел. Як зазначалось раніше, власними джерелами виступає власний капітал, до позикових відносять довгострокові та поточні зобов'язання і забезпечення підприємства, зобов'язання пов'язанні з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття, а також чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду. На наступному етапі аналізу необхідно дослідити за рахунок яких джерел було сформоване майно підприємства, що наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Склад і динаміка капіталу ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр. (тис. грн.)

Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	Відхилення показника 2017 року порівняно з 2016 р.		Відхилення показника 2018 року порівняно з 2017 р.	
				абс.відх. тис. грн.	відн. відх. %	абс.відх. тис. грн.	відн. відх. %
Капітал станом на кінець року	437026	539837	564736	102811	23,53	24899	4,61
1. Власний капітал	166682	263085	146725	96403	57,84	-116360	-44,23
1.1. Власний оборотний капітал	157701	185994	67676	28293	17,94	-118318	-63,61
1.2. Нерозподілений прибуток	134707	231110	114717	96403	71,56	-116393	-50,36
2. Позиковий капітал	270344	276752	418011	6408	2,37	141259	51,04
2.1. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	62479	15285	28712	-47194	-75,54	13427	87,84
2.2. Поточні зобов'язання і забезпечення, в т.ч.	207865	261467	389299	53602	25,79	127832	48,89
-короткострокові кредити банків	0	25000	28500	25000	0	3500	14

Продовження таблиці 2.6

-поточна кредиторська заборгованість	197693	227912	351976	30219	15,29	124064	54,44
-поточні забезпечення	2874	4499	6337	1625	56,54	1838	40,85
- інші поточні зобов'язання	7298	4056	2486	-3242	-44,42	-1570	-38,71

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Підприємство ТОВ «Пирятинський сирзавод» станом на кінець 2018 року має загальний розмір капіталу 564736 тис. грн., Так в 2017 році порівняно з 2016 роком капітал збільшився на 102811 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року – ще на 24899 тис. грн. Дана тенденція є позитивною та свідчить про ріст господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Основну частку в валюті балансу підприємства в 2018 році становить позиковий капітал. Так, в 2016 році він займав 61,9% і становив – 270344 тис. грн., в 2017 році дана частка зменшилась та становила 51,3%, а в 2018 році відбулось її збільшення до 74%, що на кінець року становило – 418011 тис. грн. Для виявлення причини стрімкого збільшення позикових коштів підприємства пропонується детальний розгляд динаміки зміни його складових. Вартість довгострокових зобов'язань підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років має тенденцію до зменшення. Так, в 2017 році проти 2016 року відбулось зменшення довгострокових зобов'язань та забезпечень на 47194 тис. грн. (75,54%), а в 2018 році проти 2017 року відбулось їх збільшення на 13427 тис. грн. (87,84%), що на кінець року становило – 28712 тис. грн.

Необхідно відзначити, що загальне збільшення вартості позикових коштів підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» відбулось за рахунок значного збільшення поточних зобов'язань і забезпечень. Так, в 2017 році в порівнянні з 2016 роком поточні зобов'язання і забезпечення господарюючого суб'єкта збільшились на 25,79% і становили – 261467 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року – ще на 48,89%, що в кінці 2018 року становило – 389299 тис. грн. Відзначимо, що співвідношення власних і

позикових коштів ТОВ «Пирятинський сирзавод» на кінець 2018 року не є рекомендованим, а стрімке збільшення вартості позикових джерел фінансування свідчить про неефективне використання капіталу, що може призвести до порушення основних принципів господарювання, в результаті чого підприємство не зможе виконувати умови самоокупності.

Власний капітал підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років зменшив свою вартість на 19957 тис. грн. Так, в 2017 році його вартість збільшилась на 57,84% і становила – 263085 тис. грн., а в 2018 році порівняно з 2017 роком відбулось його зменшення на 116360 тис. грн., що становило майже 44,23%. Такі зміни спричинило зменшення непокритого прибутку господарюючого суб'єкта протягом 2016-2018 роках. Так, в 2017 році проти 2016 року вартість нерозподіленого прибутку підприємства збільшилась на 96403 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року відбулось його зниження на 116393 тис. грн., що на кінець 2018 року становило – 114717 тис. грн. Необхідно відмітити значне зниження власного оборотного капіталу підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років. На кінець 2017 року вартість власного оборотного капіталу становила – 185994 тис. грн., а в 2018 році – 67676 тис. грн.

Нестача власних оборотних коштів господарюючого суб'єкта свідчить про не ефективну його діяльність в процесі розподілу прибутку. Проведемо аналіз техніко-економічних показників діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» в табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Техніко-економічні показники ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр., тис. грн.

Найменування показника	Роки, тис. грн.			Відхилення			
	2016	2017	2018	абсолютне, од.		відносне, %	
				2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Чистий дохід від реалізації продукції	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28

Продовження таблиці 2.7

Собівартість реалізованої продукції	891792	1284651	1456698	392859	172047	44,0	13,39
Валовий прибуток	163621	236300	159818	72679	-76482	44,4	-32,0
Інші операційні доходи	12083	17345	12996	5262	-4349	43,5	-25,0
Адміністративні витрати	10624	15642	17734	5018	2092	47,2	13,4
Витрати на збут	57381	99563	127211	42182	27648	73,5	27,7
Інші операційні витрати	8407	11484	29243	3077	17759	36,6	154
Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування	74277	117702	-16006	43425	58,46	-133708	-113,6
Фінансовий результат від операційної діяльності	99292	126956	-1371	27664	-125585	27,86	-0,01
Прибуток (збиток)	60031	96403	-16006	36372	-112409	60,6	-116
Витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації	0,85	0,84	0,9	-0,01	0,06	-1,1	7,1
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	661	669	654	8	-15	1,21	-2,2
Рентабельність обороту, %	5,688	6,338	-0,990	0,650	11,44	-7,328	-115,62

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Дані таблиці 2.7 свідчать про збільшення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за аналізований період. Так, в 2017 році проти 2016 року відбулося зростання чистого доходу на 465538 тис. грн., або на 44,11%, а в 2018 році проти 2017 року на – 95565 тис. грн., або на 6,28% (рис.2.1).

Це зростання свідчить про ефективну виробничу діяльність господарюючого суб'єкта.

Динаміка збільшення чистого доходу від реалізації продукції, товарів, послуг протягом 2016-2018 років супроводжується майже однаковими темпами зміни собівартості продукції. Собівартість реалізованої продукції в

2017 році проти 2016 року зросла на 392859 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року – на 13,39% і становила – 1456698 тис. грн. (рис. 2.1).

Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом аналізованого періоду зменшується. Так, в 2017 році він становив 117702 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року відбувається його зменшення на 133708 тис. грн., що на кінець року складає збиток у вартості 16006 тис. грн. Таким чином, в 2018 році у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» спостерігається збиток у вартості 16006 тис. грн. Протягом аналізованого періоду рентабельність обороту підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» становить 5,688%, 6,338% та – (-0,99)% відповідно.

Інші операційні витрати ТОВ «Пирятинський сирзавод» мають значні обсяги, та зростають у 2017 році до 11484 тис. грн. з 8407 тис. грн у 2016 році, що більше на 3077 тис. грн., а у 2018 році зростають до 29243 тис. грн. з 11484 тис. грн., що більше на 17759 тис. грн., або на 154 %, що є негативною тенденцією.

Адміністративні витрати і витрати на збут продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» зростають з кожним роком діяльності підприємства.

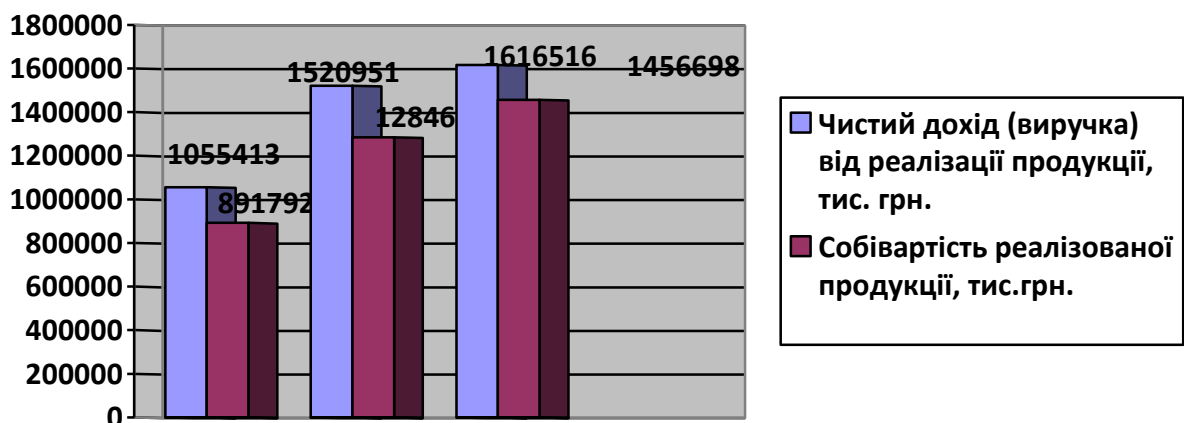


Рис. 2.3. Динаміка виручки і собівартості реалізованої продукції сир заводу за 2016-2018 роки

Основні засоби ТОВ «Пирятинський сирзавод» є ресурсом, що важливий для виробництва продукції на підприємстві. Облікова політика ТОВ «Пирятинський сирзавод» базується на принципах і методах ведення бухгалтерського обліку в Україні - Національним положенням (Стандартом).

На ТОВ «Пирятинський сирзавод» обрано такі правила і методи:
амортизація основних засобів - прямолінійний метод;
оцінка вартості запасів - метод середньозваженої собівартості.

Склад основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» представлений в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Склад основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, тис. грн.

Основний засіб	2016	2017	2018	Абс. відх. (+,-)		Відн. відх. (%)	
				2017/16	2018/17	2017/16	2018/17
Виробничого призначення:	59632	75935	77246	16303,0	1311,0	27,33	1,72
будівлі і споруди	32968	31478	29973	-1490,0	-1505,0	-4,51	-4,78
машини і обладнання	24083	42141	43517	18058,0	1376,0	74,9	3,2
транспортні засоби	2093	1756	3027	-337,0	1271,0	-16,1	72,38
земельні ділянки	120,0	120,0	120,0	0	0	0	0
інші	368	440	609	72,0	169,0	19,56	38,4
Разом	119264	151870	154492	32606,0	2622,0	27,33	1,72

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Станом на кінець 2018 року на балансі ТОВ «Пирятинський сирзавод» обліковуються основні засоби на суму 77246 тис. грн., у 2017 році - 75935 тис. грн., а у 2016 році - 59632 тис. грн. У 2017 році дана сума була більшою ніж у 2016 році на 27,33 %, а у 2018 році на 1,72 %.

Машин і обладнання за вартістю на підприємстві було найбільше серед основних засобів: у 2018 році 43517 тис. грн., у 2017 році 42141 тис. грн., у 2016 році – 24083 тис. грн., але їх сума у 2018 році порівняно з 2017 роком зросла лише на 3,2 %. Тому сказати про великі зрушення у введенні основних засобів не можливо.

Вартість транспортних засобів у 2018 році порівняно з 2017 роком зросла на 1271 тис. грн., а саме з 1756 тис. грн. у 2017 році до 3027 тис. грн. у 2018 році.

Проаналізуємо стан і рух основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Показники стану і руху основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, тис. грн.

Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	абс. відх., (+,-)		відн. відх. (%)	
				2017/2016	2018/2017	2017/2016	2018/2017
Амортизація, тис. грн	10158	11678	18309	1520	6631	14,9	56,7
Первісна вартість, тис. грн.	186833	209840	227390	13007	17550	-84,0	8,4
коефіцієнт вибуття, %	0,09	0,10	0,10	0,01	0	11,0	0
коефіцієнт оновлення, %	0,11	0,10	0,11	-0,01	0,01	-9,0	10,0
коефіцієнт придатності, %	0,32	0,37	0,35	0,05	-0,02	15,6	-5,4
коефіцієнт зносу, %	0,68	0,63	0,65	-0,05	0,02	-7,3	3,2

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Терміни та умови користування основними засобами визначаються згідно Податкового кодексу України (ПКУ). Згідно з обліковою політикою ТОВ «Пирятинський сирзавод», при введенні основних засобів в експлуатацію комісією визначається ліквідаційна вартість та очікуваний строк корисного використання кожного об'єкта основних засобів з фіксуванням його в акті введення.

Первісна вартість основних засобів на кінець звітного 2018 року: 227390 тис. грн.; ступінь зносу основних засобів - 65%; ступінь використання основних засобів - 99,9 %; сума нарахованого зносу - 149740 тис. грн.

Коефіцієнт оновлення та вибуття основних засобів підприємства залишається у 2016, 2017 та 2018 році майже без змін на рівні 0,1 %. Це свідчить про те що оновлення і вибуття основних засобів відбувалося на рівні

10%. Тому потрібно інвестувати кошти й оновлювати основні засоби підприємства, адже це є джерелом підвищення ефективності діяльності підприємства та нарощення обсягу власного капіталу.

Знос основних засобів підприємства у 2016 році 68%, у 2017 році – 63%, а у 2018 році 65%.

Коефіцієнт придатності основних засобів менший звісно за коефіцієнт зносу (коефіцієнт придатності ОЗ = 1-коефіцієнт зносу) і становив: у 2016 році 32% придатних основних засобів, 37 % у 2017 році та 35 % у 2018 році, що менше на 0,02 порівняно з 2017 роком.

Оцінку ефективності використання основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» проведемо в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Ефективність використання основних засобів ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, тис. грн.

Показник	2016	2017	2018	абс. відх., (+,-)		відн. відх (%)	
				2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Чистий дохід від реалізації продукції, тис.грн.	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28
Прибуток (збиток), тис. грн.	60031	96403	-16006	36372	-112409	60,6	-116
Середньорічна вартість ОЗ, тис. грн.	54995	68009,5	77018,5	13014,5	9009	23,66	13,25
Середньооблікова чисельність працюючих, осіб	661	669	654	8	-15	1,21	-2,2
Фондовіддача, тис. грн.	19,19	22,36	20,99	3,17	-1,37	16,53	-6,15
Фондомісткість, тис. грн.	0,05	0,04	0,04	-0,01	0	-20,0	0
Фондорентабельність, %	109,16	141,75	-20,78	32,6	-162,5	29,9	-114,66
Фондозброєність, тис. грн./особу	83,1	101,6	117,8	18,5	16,2	22,2	15,9

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

З таблиці 2.10. можна зробити висновок, що ефективність використання основних засобів на ТОВ «Пирятинський сирзавод» зросла у 2018 році порівняно з 2017 роком.

Це підтверджується зростанням показників серед яких: фондвіддача основних засобів у 2016 році становила 19,19 тис.грн., а у 2017 році зросла до 22,36 тис. грн., і у 2018 році до 20,99 тис. грн, що менше 2017 року на 1,37 тис. грн. Зменшення фондвіддачі у 2018 році є негативною тенденцією в діяльності підприємства.

Фондомісткість основних засобів у 2017 та 2018 році була без змін 0,04, а у 2016 році становила 0,05 тис. грн. Фондорентабельність основних засобів зросла з показника 109,16 % у 2016 році до 141,75 % у 2017 році, що більше на 32,6 %, та зменшилася у 2018 році на 162,5 %, що свідчить про те що зменшилася прибутковість основних засобів.

Фондоозброєність зростала з кожним роком з 83,1 тис. грн. / особу у 2016 році, до 101,6 тис. грн. / особу у 2017 році та до 117,8 тис. грн. у 2018 році, та означало що прибутку на 1 працівника стає більше. Отже, враховуючи отримані показники, можна зробити висновок, що ТОВ «Пирятинський сирзавод» достатньо ефективно використовує основні засоби.

Наступним етапом оцінки підприємства є аналіз показників ефективності використання *оборотних активів* підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років. Аналіз пропонується здійснити на основі розрахунку показників оборотності в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Ефективність використання оборотних активів ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр.

Показники	Рік			абс. відх., ±		відн. відх., %	
	2016	2017	2018	2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Середні залишки оборотних активів, тис.грн.	389534	414156	474216, 5	24622	60060,5	6,32	14,5

Продовження таблиці 2.11

Грошові кошти та їх еквіваленти, тис.грн.	71712	138313,5	139864	66601,5	1550,5	92,87	1,12
Дебіторська заборгованість, тис. грн.	240781	179374	186958,5	-61407	7584,5	-25,5	4,23
Запаси, тис.грн.	73303	91467,5	135586	18164,5	44118,5	24,78	48,23
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, обороти	2,71	3,67	3,41	0,96	-0,26	35,54	-7,18
Коефіцієнт оборотності грошових коштів та їх еквівалентів, обороти	14,72	11,0	11,56	-3,72	0,56	-25,28	5,11
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, обороти	4,38	8,48	8,65	4,10	0,17	93,44	1,97
Коефіцієнт оборотності запасів, обороти	14,4	16,63	11,92	2,23	-4,71	15,49	-28,30
Коефіцієнт завантаження оборотних коштів, тис. грн.	0,36	0,27	0,29	-0,09	0,02	-25	7,4
Термін одного обороту оборотних коштів, днів	134,71	99,39	107,08	-35,33	7,69	-26,22	7,73

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Ефективність використання оборотних коштів на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, яка досліджена в таблиці 2.11 свідчить про зміну динаміки у їх використанні.

Аналіз даних таблиці 2.11 свідчить про загальне прискорення оборотності оборотних активів підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 роки. Так, в 2016 році оборотні активи підприємства здійснювали 1 оборот майже за 135 днів, в 2017 році – 99 днів, а вже в 2018 році – 107 днів.

Оборотні активи підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2016 році здійснювали 2,71 обороти, в 2017 році відбулось прискорення до 3,67

оборотів, а вже в 2018 році проти 2017 року відбулось уповільнення на 0,26 оборотів, що на кінець року становило – 3,41 обороти. Дані зміни свідчать про загальне покращення ефективності використання оборотних активів підприємства. Загалом підприємство ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2017 років потребував додаткового вивільнення оборотних активів на суму 75822,55 тис. грн. та 109267,55 тис. грн. відповідно. В 2018 році аналізоване товариство потребує додаткового залучення оборотних активів на суму 34247,08 тис. грн., що свідчить про недостатність оборотних активів ТОВ «Пирятинський сирзавод».

2.3. Аналіз операційних витрат і фінансових результатів діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Для здійснення господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» здійснює поточні витрати для її реалізації.

Метою аналізу витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» є оцінка витрат, виявлення можливостей ефективного використання матеріальних, трудових, фінансових ресурсів та здійснення раціонального управління ними.

Елементи операційних витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки представлено в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Операційні витрати ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр.

Стаття витрат	Роки (тис. грн.)			Абсолютне відхилення, (+,-)		Відносне відхилення, (%)	
	2016	2017	2018	2017/16	2018/17	2017/16	2018/17
Матеріальні витрати	725828	1234336	1370275	508508	135939	70,0	11,0
Витрати на оплату праці	36481	50520	67949	14039	17429	38,4	34,5
Відрахування на соціальні заходи	7831	10816	14299	2985	3483	38,1	32,2
Амортизація	10158	11678	18309	1520	6631	14,9	56,7
Інші операційні витрати	62859	108838	149224	45979	40386	73,1	37,1
Разом	843157	1416188	1620056	573031	203868	67,9	14,3

Джерело: складено автором за даними підприємства

Найбільшу частку в структурі витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки займають матеріальні витрати, що у 2016 році становили 725828 тис.грн., у 2017 році 1234336 тис. грн, що більше попереднього на 508508 тис. грн., а у 2018 році 1370275 тис. грн., що більше 2017 року на 11%.

Інші операційні витрати з кожним роком зростають, що спричинено ростом цін на пальне, комунальні послуги, сировину та інші елементи витрат.

Зростають відрахування на соціальні заходи по оплаті праці персоналу, відповідно росту заробітної плати по підприємству; амортизація зростає з кожним роком та у 2018 році становила 18309 тис. грн., що більше 2017 року на 6631 тис. грн. Динаміку операційних витрат представимо у вигляді діаграми на рисунку 2.4.

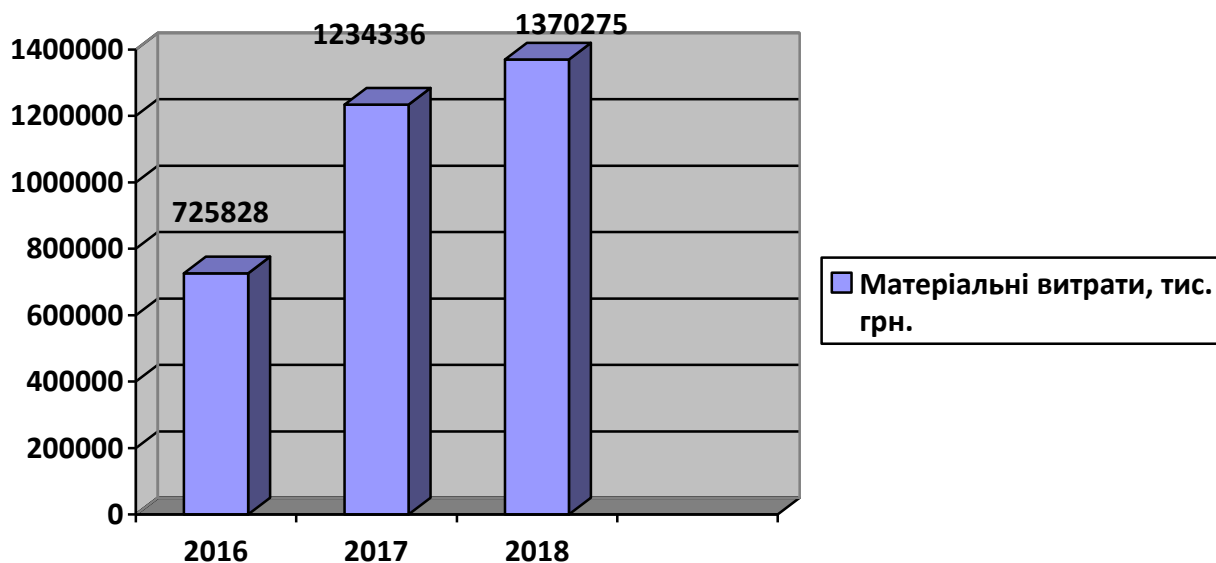


Рис. 2.4. Динаміка операційних витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Проаналізуємо структуру операційних витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

**Структура операційних витрат ТОВ «Пирятинський сирзавод» за
2016-2018 роки, %**

Стаття витрат	Роки, %			Абсолютне відхилення (+/-)	
	2016	2017	2018	2017/2016	2018/2017
Матеріальні витрати	86	87	85	1,0	-2,0
Витрати на оплату праці	4	3,56	4,2	-0,44	0,64
Відрахування на соціальні заходи	1	0,76	0,88	-0,24	0,12
Амортизація	1,2	1	1,13	-0,2	0,13
Інші операційні витрати	7,8	7,68	8,79	-0,12	1,11
Разом	100	100	100	0,0	0,0

Джерело: складено автором за даними підприємства

З таблиці 2.13 можна сказати, що матеріальним витратам належить перше місце і вони становлять в 100 % структурі 86%, 87% та 85 % у 2016, 2017 та 2018 роках. Інші операційні витрати та витрати на оплату праці працівників теж зростають з 2016 по 2018 роках.

Витрати, які складають більше 5 % від собівартості реалізованої продукції на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки представлено в таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

**Витрати, які складають більше 5 % від собівартості реалізованої
продукції на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, %**

№	Склад витрат*	% від загальної собівартості реалізованої продукції, роки			абс. відх. (+,-)		відн. відх. (%)	
		2016	2017	2018	2017/2016	2018/2017	2017/2016	2018/2017
1	Сировина	40,6	44,4	43,5	3,8	-0,9	9,3	-2,0
2	Транспортно-заготівельні витрати	7,7	9,4	8,5	1,7	-0,9	22,0	-9,5

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Примітка *(зазначаються витрати, які складають більше 5 % від собівартості реалізованої продукції).

Як свідчать дані в таблиці 2.14, в складі собівартості реалізованої продукції основна частина витрат припадає на сировину - у 2016 році - 40,6 %, у 2017 році - 44,4 %, у 2018 році - 43,5 %, що менше 2017 року на 2%.

Матеріальні ресурси – це складова виробничих ресурсів, які беруть участь у процесі господарської діяльності протягом одного виробничого циклу, при цьому повністю змінюють свою форму та переносять свою вартість на витрати підприємства.

Проаналізуємо ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства в таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

**Ефективність використання матеріальних ресурсів підприємства за
2016-2018 роки**

Показник	Рік			Темп приросту, %		абс. відх. (+,-)	
				2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
	2016	2017	2018				
Матеріаловіддача, тис. грн.	1,45	1,23	1,18	-15	-4,0	-0,22	-0,05
Матеріалоємність, тис. грн.	0,68	0,81	0,85	19,1	4,9	0,13	0,04
Питома вага матеріальних ресурсів у собівартості продукції, %	81,38	96,08	94,06	18,0	-2,1	14,7	-2,02

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Показник матеріаловіддачі зменшується з кожним роком – з 1,45 тис. грн. у 2016 році до 1,23 тис. грн. у 2017 році та 1,18 тис. грн. у 2019 році. Даний показник свідчить про випуск продукції на 1 гривню матеріальних ресурсів і засвідчує її зменшення. Матеріалоємність – це показник, що обернений до матеріаловіддачі. Матеріалоємність з кожним роком зростає з 0,68 тис. грн. у 2016 році до 0,81 тис. грн. у 2017 році, та до 0,85 тис. грн. у 2018 році, що більше на 4,9 % Питомий вазі матеріальних ресурсів у собівартості продукції належить вагома частка. А отже, у 2016 році вона становила 81,38 %, у 2017 році 96,08 %, 2018 році 94,06 %, що менше 2017 року на 2,1 %

Проведемо *аналіз фінансових результатів та фінансових ресурсів діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».*

Першим етапом оцінки ефективності використання фінансових ресурсів ТОВ «Пирятинський сирзавод» є оцінка ефективності використання капіталу через показники оборотності.

Таблиця 2.16

Ефективність використання капіталу підприємства за 2016-2018 рр.

Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	абс. відх.(+;-) 2017/ 2016	абс. відх. (+;-) 2018/2017
1. Оборотність капіталу, дні	157,03	117,21	124,70	39,81	7,49
-власного капіталу	73,21	51,57	46,27	-21,65	-5,3
-позикового капіталу	83,81	65,65	78,44	-18,17	12,79
2. Коефіцієнт оборотності капіталу, раз	2,32	3,11	2,93	0,79	-0,19
-власного капіталу	4,99	7,08	7,89	2,09	0,81
-позикового капіталу	4,35	5,56	4,65	1,21	-0,91
3. Коефіцієнт закріплення капіталу	0,43	0,32	0,34	-0,11	0,02

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Аналізуючи дані таблиці 2.16 відзначимо, що ефективність використання капіталу ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років загалом покращується. Так, оборотність капіталу в 2017 році проти 2016 року прискорилась майже на 40 днів, а в 2018 році проти 2017 року відбулось його уповільнення на 7,5 дня. Із загальним зменшенням вартості власного капіталу підприємства протягом усього аналізованого періоду відбулось його прискорення на 27 днів. Позиковий капітал аналізованого товариства прискорився на 6 днів протягом 2016-2018 років. Зазначимо, що капітал ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2016 році здійснював 2,32 обороти, а в 2018 році дане значення збільшилось до 2,93 оборотів, що свідчить про підвищення ефективності його використання. Коефіцієнт закріплення капіталу протягом 2016-2018 років зменшує своє значення з 0,43 до 0,34 в 2018 році, що є позитивною тенденцією та свідчить про підвищення ефективності використання капіталу підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Оцінку ефективності фінансового стану підприємства потрібно розпочати з оцінки головного показника – прибутковість господарюючого

суб'єкта. У зв'язку з цим, пропонуємо провести аналіз фінансових результатів діяльності за 2016-2018 роки в табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Фінансові результати діяльності підприємства за 2016-2018 роки

Найменування показника	Роки, тис. грн.			Відхилення			
	2016	2017	2018	абсолютне, (+,-)		відносне, %	
				2017/16	2018/17	2017/2016	2018/2017
Виручка від реалізації продукції,	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28
Валовий прибуток	163621	236300	159818	72679	-76482	44,4	-32,0
Прибуток (збиток)	60031	96403	-16006	36372	-112409	60,6	-116
Прибуток від звичайної діяльності до оподаткування	74277	117702	-16006	43425	58,46	-133708	-113,6
Інші операційні доходи	12083	17345	12996	5262	-4349	43,5	-25,0

Джерело: складено автором за даними підприємства

Аналізуючи дані таблиці 2.17, можна сказати, що протягом 2016-2018 років у досліджуваного нами товариства збільшується розмір чистого доходу від реалізації продукції.

Так, в 2017 році проти 2016 року відбулось збільшення чистої виручки на 44,11% і становило – 1520951 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року – ще на 6,28%, що на кінець року становило – 1616516 тис. грн. Із значним зростанням чистого доходу від реалізації за 2016-2018 роки спостерігається зменшення прибутку.

Вартість прибутку в 2017 році проти 2016 року збільшилась на 43425 тис. грн., але вже в 2018 році проти 2017 року спостерігається збитковість діяльності у вартості – 16006 тис. грн.

Тобто операційна діяльність ТОВ «Пирятинський сирзавод» потребує удосконалення в напрямку оптимізації витрат, нарощенню обсягів власного капіталу внаслідок *розширення виробництва нових видів продукції, виходу на нові ринки збуту та інших заходів для нарощення чистого прибутку.*

Оцінка фінансового стану ТОВ «Пирятинський сирзавод» передбачає аналіз показників ліквідності, ділової активності та рентабельності.

До показників ліквідності відносяться наступні коефіцієнти: коефіцієнт поточної ліквідності, коефіцієнт швидкої ліквідності, коефіцієнт абсолютної ліквідності (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Показники ліквідності ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Найменування показника	Роки			Відхилення			
	2016	2017	2018	абсолютне (+/-)		відносне, %	
				2017	2018	2017	2018
Коефіцієнт загальної ліквідності	1,017	1,188	0,728	0,17	-0,46	16,8	-38,7
Коефіцієнт швидкої ліквідності (поточна)	1,9	1,93	3,21	0,03	1,28	1,57	66,3
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	2	2,05	2,8	0,05	0,75	2,5	36,6

Джерело: складено автором за даними підприємства.

Отже, загальний коефіцієнт ліквідності ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років має загальну тенденцію до зменшення.

Так, в 2017 році відносно 2016 року даний показник збільшився на 0,171 і становив 1,188, а в 2018 році проти 2017 року відбулося зменшення на 0,46, що на кінець року становило – 0,728.

Розраховане значення загального коефіцієнта ліквідності ТОВ «Пирятинський сирзавод» не відповідає ліквідному стану підприємства, так як не досягає оптимально встановленого 1.

Зазначимо, що тенденція до зменшення показника загальної ліквідності свідчить про недостатній рівень ліквідності господарюючого суб'єкта в 2018 році.

Проаналізуємо показники ділової активності, які дають змогу оцінити ефективність використання підприємством власних коштів табл. 2.19.

Таблиця 2.19

Показники ділової активності ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Показники	2016	2017	2018	Відхилення			
				абс.відх. (+/-)		відн.відх.,%	
				2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Коефіцієнт оборотності оборотних активів, обороти	2,71	3,67	3,41	0,96	-0,26	35,54	-7,18
Коефіцієнт оборотності грошових коштів та їх еквівалентів, обороти	14,72	11,0	11,56	-3,72	0,56	-25,28	5,11
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості, обороти	4,38	8,48	8,65	4,10	0,17	93,44	1,97
Термін оборотності дебіторської заборгованості, днів	82,1	42,4	41,6	-39,7	-0,8	-48,3	-1,8
Коефіцієнт оборотності запасів, обороти	14,4	16,63	11,92	2,23	-4,71	15,49	-28,30
Термін оборотності запасів, днів	25	21,6	30,2	-3,4	8,6	-13,6	39,8
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості, обороти	27,0	28,0	23,0	1,0	-5,0	3,7	-17,8
Термін оборотності кредиторської заборгованості, днів	13,0	13,0	15,7	0	2,7	0	20,7

Джерело: Складено автором на основі звітності підприємства.

Як можна побачити, на ТОВ «Пирятинський сир завод» показник оборотності дебіторської заборгованості становив у 2016 році 4,38 обороти, у 2017 році 8,48 обороти та 8,65 обороти у 2018 році, що менше 2017 року на 0,17 пункт або 1,97%, що є негативною тенденцією для підприємства, оскільки свідчить про те, що в 2018 році порівняно з 2017 роком ТОВ «Пирятинський сир завод» більш повільно одержувало платежі за рахунок дебіторів.

Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості мав динаміку у 2017 році порівняно з 2016 роком до зростання на 1 пункт з 27 до 28 оборотів, та у 2018 році зменшився на 5 оборотів до значення 23 обороти.

Термін оборотності кредиторської заборгованості у 2016 та 2017 роках склав 13 днів, а у 2018 році зріс до 15,7 днів, що більше на 2,7 днів, та свідчить про те, що ТОВ «Пирятинський сир завод» в 2018 році почало повільніше повертати зобов'язання.

Наступним етапом дослідження ефективності використання фінансових ресурсів є оцінка часткових показників фінансової стійкості ТОВ «Пирятинський сирзавод», які наведено в таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Показники фінансової стійкості ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Показник	2016	2017	2018	абсолютне відх. (+,-)	
				2017/2016	2018/2017
Коефіцієнт автономії	0,381	0,487	0,260	0,106	-0,228
Коефіцієнт концентрації позикового капіталу	0,619	0,513	0,740	-0,106	0,228
Коефіцієнт заборгованості	1,622	1,052	2,849	--0,570	1,797
Коефіцієнт фінансування	0,617	0,951	0,351	0,334	-0,600
Коефіцієнт маневреності	0,946	0,765	0,657	-0,181	-0,108
Коефіцієнт фінансової стійкості	0,802	1,006	0,377	0,204	-0,629

Джерело: Складено автором на основі звітності підприємства.

Протягом 2016-2018 років у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» спостерігається загальне зменшення коефіцієнта автономії з 0,381 в 2016 році до 0,26 в 2018 році, що свідчить про погіршення фінансової стійкості аналізованого підприємства.

При цьому необхідно відмітити, що всі розраховані значення даного коефіцієнта нижчі за оптимальне значення 0,5, що відповідають нестійкій характеристиці господарюючого суб'єкта.

Коефіцієнт концентрації позикового капіталу ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2017 році проти 2016 року зменшився на 0,106, а в 2018 році проти 2017 року відбулось його збільшення на 0,228, що є свідченням збільшення частки позикових джерел в капіталі підприємства. Розраховані значення коефіцієнта фінансування протягом 2016-2018 років не перевищують оптимальне значення показника 1, що є свідченням недостатньої фінансової стійкості.

Так, при цьому даний показник зменшує своє значення з 0,617 в 2016 році до 0,351 в 2018 році. Про не стійкий фінансовий стан свідчить і коефіцієнт заборгованості, який в 2017 році проти 2016 року зменшився на

0,57, а в 2018 році проти 2017 року відбулось його збільшення на 1,797 та становив – 2,849.

Негативна тенденція спостерігається у показника маневреності, який в 2017 році проти 2016 року зменшився на 0,181 і становив – 0,765, що перевищило оптимальне значення 0,5, а в 2018 році проти 2017 року – ще на 0,108, що є свідченням зниження фінансової стійкості господарюючого суб'єкта.

Такий результат 2018 року свідчить про зменшення частки найбільш ліквідних активів у власному капіталі підприємства та погіршення структури капіталу, що може призвести до зменшення фінансових ресурсів досліджуваного товариства. Коефіцієнт фінансової стійкості ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом аналізованого періоду зменшується з 0,802 в 2016 році до 0,377 в 2018 році, що свідчить про не стійкий стан підприємства. Важливим показниками ефективності діяльності підприємства є показники рентабельності. Показники рентабельності відображають відносну прибутковість діяльності, а також різних ресурсів, які використовує підприємства для здійснення господарської діяльності. Для оцінки показників рентабельності ТОВ «Пирятинський сирзавод» використаємо табл. 2.21.

Таблиця 2.21

Показники рентабельності ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки, %

Показник	Роки			абсолютне відх. (+,-)		відносне відх. (%)	
	2016	2017	2018	2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Рентабельність продукції	6,732	7,504	-1,099	0,773	6,732	-8,603	7,504
Рентабельність продажів	5,688	6,338	-0,990	0,650	5,688	-7,328	6,338
Рентабельність капіталу	109,1	141,7	-20,7	32,6	109,1	-162,5	141,8
Рентабельність позикового капіталу	15,4	23,2	-3,37	7,866	15,41	-26,6	23,27
Рентабельність власного капіталу	13,221	19,737	-2,898	6,516	13,2	-22,6	19,7
Рентабельність оборотних активів	28,356	44,863	7,811	16,5	28,3	-52,6	44,8
Рентабельність основних засобів	24,771	35,242	4,608	10,5	24,7	-39,8	35,2

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Аналізуючи дані таблиці 2.21 відмітимо, що протягом 2016-2017 років у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» спостерігалась прибуткова діяльність із тенденцією до покращення, але в 2018 році відбулись зміни до погіршення, а саме збитковість господарюючого суб'єкта.

Так, в 2018 році відбулось стрімке зменшення вартості прибутку, де на кінець року збитковість ТОВ «Пирятинський сирзавод» становила – 16006 тис. грн. Так, прибутковість продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2017 році в порівнянні з 2016 роком збільшилась на 0,773 п.п. і становила – 7,504%, а в 2018 році проти 2017 року відбулось її зниження до збитковості на рівні – 1,099%. Така тенденція відбулась в результаті зменшення чистого прибутку протягом аналізованого періоду, а саме його відсутності.

Так, в 2016 році рентабельність продажів становить 5,688%, в 2017 році проти 2016 року відбулось покращення даного показника на 0,65 п.п., а вже в 2018 році проти 2017 року погіршення на 5,688 п.п., що на кінець року становило – (-0,99%). Такі результати свідчать про не ефективну підприємницьку діяльність ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Рентабельність капіталу ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2017 років зростала з 109,157% в 2016 році до 141,749% в 2017 році. Дані зміни свідчать про те, що в 2017 році 141,75 грн. прибутку припадало на 100 грн. вартості всього капіталу. При цьому, в 2018 році на 100 грн капіталу припадає 20,78 грн. збитку, що є свідченням не ефективного використання фінансового потенціалу підприємства.

Рентабельність позикового та власного капіталів ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом аналізованого періоду мають таку ж тенденцію. Так, в 2017 році в порівнянні з 2016 роком відбулось покращення рентабельності позикового капіталу на 7,866 п.п., що становило – 23,277%, а власного капіталу – на 6,516 п.п., що на кінець 2017 року становило – 19,737%. В 2018 році дані показники мають від'ємне значення, що є свідченням збитковості діяльності.

Відмітимо, що показники рентабельності оборотних активів та основних засобів протягом досліджуваного періоду мають однакову тенденцію. Так, у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2016 році на 1 грн. основних засобів припадає 24,77 грн. прибутку, в 2017 році – 35,24 грн. прибутку, а в 2018 році – 4,608 грн. збитку.

Рентабельність оборотних активів ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2017 році в порівнянні з 2016 роком збільшилась на 16,507 п.п. і становила – 44,863%, а в 2018 році проти 2017 року відбулось погіршення рентабельності до (-7,81%), що свідчить про те, що на 1 грн. оборотних активів підприємства припадає 7,81 грн. збитку. Проведена оцінка ефективності використання фінансового стану підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років визначила нераціональне їх використання.

Так, зниження ефективності використання спостерігається в управлінні:

- прибутком, про що свідчить збитковість товариства в 2018 році;
- основними засобами, свідченням чого стали розраховані інтегральні показники ефективності використання основних засобів в 2018 році;
- оборотними активами, оборотність яких в 2018 році проти 2017 року уповільнилась, що призвело до потреби в додатковому залучення оборотних активів в 2018 році.

2.4. Аналіз рівня продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, що отримали необхідну професійну підготовку та мають досвід практичної діяльності. Персонал підприємства поділяють на:

- ✓ персонал основної діяльності;
- ✓ персонал неосновної діяльності.

Трудовий потенціал підприємства відіграє важливу роль у розв'язанні економічних завдань господарювання. Визначальну роль у формуванні складу персоналу мають кадрова служба ТОВ «Пирятинський сирзавод». В сучасних умовах кардинально змінюється її роль у функціонуванні підприємства - від реалізації формальних процедур документального забезпечення перебування персоналу на підприємстві та його обліку до активної участі в управлінні підприємством. Використовуючи дані статистичної звітності підприємств можна розраховувати і проаналізувати функціональний склад, чисельність та структуру персоналу на підприємстві (табл. 2.22).

Персонал ТОВ «Пирятинський сирзавод» представлений в розрізі класифікації - керівники, спеціалісти та робітники, де, як показав аналіз, найбільша частка припадає на робітників.

Таблиця 2.22

**Чисельність, функціональний склад і структура персоналу ТОВ
«Пирятинський сирзавод», чол.**

Показник	2016 рік	2017 рік	2018 рік	відносне відхилення, %	
				2016/2017	2018/2017
Чисельність персоналу всього, в тому числі, чол.:	661	669	654	1,21	-2,2
ПВП (промислово-виробничий персонал), чол.	616	619	606	0,4	-2,1
Непромисловий персонал, чол.	45	50	48	11,1	-4,0
Структура ПВП, чол., в тому числі:	616	619	606	0,4	-2,1
-керівники	56	57	53	1,78	-7,0
-спеціалісти	75	75	75	0	0
-робітники	485	487	478	0,41	-1,85
Питома вага робітників у загальній чисельності персоналу, %	73,3	72,7	73,0	-0,8	0,4
Питома вага спеціалістів у загальній чисельності персоналу, %	11,3	11,2	11,4	-0,8	1,78
Питома вага керівників у загальній чисельності працівників, %	8,4	8,5	8,1	1,1	-4,7

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства.

Показники чисельності персоналу, що відображені в таблиці 2.22 є свідченням того, що кількість персоналу на протязі всього аналізованого періоду має тенденцію до коливань, а саме: у 2016 році склала 661 особа, у 2017 році 669 осіб та 654 особи у 2018 році, що менше на 2,2 % або 15 осіб.

Основна частка в загальній кількості персоналу належить промислово-виробничому персоналу: у 2016 році він склав 616 чол., у 2017 році 619 чол., у 2018 році 606 осіб, що менше 2018 року на 2,1 %. В структурі ПВП основна вага належить робітникам, а саме: у 2018 році їх кількість становила 478 чол, що менше 2017 року на 1,85%. Їх питома вага складала у 2016 році 73,3 %, у 2017 році на 0,8% менше, а у 2018 році зросла на 0,4 % до рівня 73% в загальній чисельності персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод». Спеціалістам належить друге місце після робітників, а вже потім припадає третє на керівників підприємства.

Характерним є те, що персонал - найбільш «рухлива» частина продуктивних сил. Під рухом кадрів зазвичай розуміють: прийом на роботу; переведення на іншу роботу; звільнення; надання відпусток; відрядження. Рух персоналу характеризується показниками обороту і плинності.

Проаналізуємо показники руху персоналу за 2016- 2018 рр., що представлені в табл. 2.23.

Таблиця 2.23

Показники руху робочої сили ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Показник	2016	2017	2018	абсолютне відхилення, (+, -)	
				2017/2016	2018/2017
Середньооблікова чисельність працівників, чол.	661	669	654	8	-15
Прийнято на підприємство, чол.	82	90	75	8	-15
Вибуло з підприємства, чол.	74	76	70	2	-6
- коефіцієнт прийому персоналу, %	12,4	13,4	11,5	1	-1,9
- коефіцієнт вибуття персоналу, %	11,2	11,36	10,70	- 0,16	-0,66
-коефіцієнт плинності кадрів, %	0,01	0,01	0,005	0	-0,005

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Чисельність прийнятих працівників на підприємство збільшується з 82 осіб у 2016 році до 90 осіб у 2017 році та зменшується до 75 осіб у 2018 році, що більше попереднього року на 15 осіб.

Чисельність звільнених у 2016 році становила 74 особи, у 2017 році 76 осіб, а у 2018 році 70 осіб, що менше 2017 року на 6 осіб.

Коефіцієнт прийому зростав у 2017 році до 13,4% та зменшувався у 2018 році до 11,5 %.

Коефіцієнт вибуття з різних причин у 2016 році становив 11,2 %, у 2017 році 11,36 %, та 2018 році 10,70 %, що менше попереднього на 0,66, що свідчить про позитивну тенденцію за 2018 рік.

Показники оцінки ефективності оплати праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2016- 2018 рр. представлені в таблиці 2.24.

Таблиця 2.24

**Динаміка показників ефективності оплати праці персоналу ТОВ
«Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 рр.**

Показник	Рік			Відхилення			
				абсолютне, (+,-)		відносне, %	
	2016	2017	2018	2017/ 2016	2018/ 2017	2017/2 016	2018/ 2017
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	661	669	654	8,0	-15,0	1,21	-2,20
Фонд оплати праці, тис. грн.	36481	50520	67949	14039	17429	38,48	34,50
Середньомісячна заробітна плата, грн./особу	4599,22	6292,97	8711,41	1693,76	2418,4	36,83	38,43
Зарплатомісткість, тис. грн	0,03	0,03	0,04	0	0,01	0	33,3
Зарплатовіддача, тис. грн	26	31	23	5	-8	19,2	-25,8
Рентабельність фонду оплати праці, %	164,5	190,8	-23,5	26,3	-214,3	15,9	-112,3

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Отже, показник зарплатомісткості у 2016 і 2017 році був однаковим - 0,03 пункти, а у 2018 році виріс на 0,01 пункт до 0,04, що свідчить про ріст фонду оплати праці підприємства.

Зарплатовіддача зросла у 2017 році до 31 тис. грн з показника 26 тис. грн. у 2016 році, а у 2018 році зменшилася до 23 тис. грн., що менше на 8 одиниць відносно 2017 року.

За рахунок зростання продуктивності праці відбулося збільшення середньомісячної заробітної плати.

Так, у 2018 році вона становила 8711,41 грн. (для порівняння у 2016 році вона складала тільки 4599,22 грн., а у 2017 році – 6292,97 грн.).

Позитивним моментом є зростання фонду оплати праці за період, що досліджується. Так, у 2017 році він становив 50520 тис. грн., що на 34,48% більше ніж в 2016 році та на 34,50% менше ніж в 2018 році.

Протягом 2016 - 2017 років відбулось підвищення рентабельності трудових ресурсів ТОВ «Пирятинський сирзавод» з – 9081% в 2016 році до – 14410% в 2017 році., а в 2018 році спостерігається збитковість на рівні – 2462%.

Рівень продуктивності праці – найважливіший показник ефективності праці.

Для оцінки рівня продуктивності праці на підприємстві використовують систему загальних, приватних (витрати часу на виробництво одиниці продукції в номенклатурі) і додаткових показників (характеризують витрати часу на виробництво одиниці продукції).

Здійснено оцінку рівня продуктивності праці підприємства за 2016-2018 рр. (табл. 2.25).

Таблиця 2.25

**Оцінка рівня продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» за
2016-2018 рр.**

Показник	Роки			Відхилення			
				абсолютне, (+,-)		відносне, %	
	2016	2017	2018	2017/ 2016	2018/ 2017	2017/2 016	2018/ 2017
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	661	669	654	8,0	-15,0	1,21	-2,20
Чистий дохід від реалізації продукції,	1055413	1520951	1616516	465538	95565	44,1	6,28
Тривалість робочого дня, годин	8	8	8	0	0	0	0
Кількість робочих днів за рік	251	248	250	-3	2	-1,1	0,8
Фонд робочого часу, годин	2008	1984	2000	-24	16	-1,1	0,8
Відпрацьовано днів одним працівником за рік	236	234	221	-2	-13	-0,8	-5,5
Продуктивність праці (виробіток), тис. грн.	1596,69	2273,47	2486,95	676,78	213,48	42,39	9,39
Середньогодинний виробіток продукції на одного робітника, тис.грн/чол. за годину	199	284	310	85	26	42,7	9,1
Трудомісткість, год./тис. грн	0,0006	0,0004	0,0004	-0,0002	0	-33,3	0
Фондозброєність, тис. грн/особу	180	227	236	47	9	26,1	3,9
Рентабельність трудових ресурсів,%	9081	14410	-2462	5328	9081	-16872	14410

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу складала 654 чоловік у 2018 році. Середня чисельність позаштатних працівників та осіб, які працюють за сумісництвом (осіб) складала 2 чоловіки.

Проаналізувавши показники таблиці 2.25 можна зробити висновок, що збільшення обсягів виробництва ТОВ «Пирятинський сирзавод» супроводжувалося зростанням всіх показників ефективності використання трудових ресурсів. При загальному зменшенні середньооблікової чисельності працівників протягом 2016-2018 років на 15 осіб, значно зросла

продуктивність праці у розрахунку на одну особу. Так, у 2017 році вона становила 2273,47 тис. грн., що на 42,39% більше ніж у 2016 році, а у 2018 році проти 2017 року вже зросла на 9,39% і становила 2486,95 тис. грн.

Трудомісткість зменшувалася з кожним роком, що видно з таблиці 2.25. – 0,0006, 0,0004, 0,0004 тис.грн. на особу у відповідних роках.

Фондоозброєність зростає з кожним роком, що є позитивним показником для підприємства й означає, що прибутку на 1 працівника стає більше. У 2016 році вона склала 180 тис. грн на одну особу, 227 тис. грн. у 2017 році та 236 тис. грн. у 2018 році, що більше на 9 тис. грн., або 3,9%.

Далі проаналізуємо кількість працівників за якісним складом персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» у 2016-2018 роках в таблиці 2.26.

Таблиця 2.26

Оцінка якісного складу персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки

Показник, осіб	2016	2017	2018	Абс. відх. (+,-)		Відн. відх. (%)	
				2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017
Чисельність персоналу всього, чол.:	661	669	654	8,0	-15,0	1,21	-2,20
віковий склад							
від 25 до 34 років	156	168	164	12	-4,0	7,7	-2,3
від 35 до 50 років	326	341	328	15	-13,0	4,6	-3,8
понад 50 років	179	160	162	-19,0	2	-10,6	1,25
статевий склад							
Жінки	428	456	461	28	5	6,5	1,0
Чоловіки	233	213	193	-20,0	-20	-8,5	-9,3
освітній склад							
Кількість працівників за освітніми рівнями: неповна та базова; вища освіта;	24	22	20	-2,0	-2,0	-8,3	-9,0
повна вища освіта	637	647	634	10,0	-13,0	1,5	-2,0
Кількість працівників, які оримують пенсію, чол.	54	56	43	2,0	-13,0	3,7	-23,2
-за віком, чол.	31	29	34	-2,0	5,0	-6,4	17,2
-за інвалідністю,чол.	23	27	9	4,0	-18,0	17,3	-66,6

Джерело: складено автором на основі звітності підприємства

Як свідчать дані таблиці 2.26, за віковим складом в загальній чисельності персоналу переважають особи віком від 35 до 50 років. Майже на однаковому рівні, у чисельному вираженні посідають працівники віком від 25 до 34 років, у 2016 році 156 осіб, у 2017 році 168 осіб, у 2018 році 164 особи, що менше 2017 року на 2,3%.

За статевим складом в структурі персоналу чинне місце належить жінкам. Їх частка майже 65 % з коливаннями по роках. У 2016 році кількість жінок становила 428 осіб, у 2017 році зросла на 28 осіб та склала 456 осіб, у 2018 році зросла до 461 осіб, що більше на 5 жінок. Чисельність чоловіків зменшувалася з кожним роком.

Серед загальної кількості працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод» приділяє особливу увагу підбору кадрів. Так, серед працівників за освітніми рівнями переважають працівники з вищою освітою: у 2016 році показник був 637 осіб, у 2017 році 647 осіб, у 2018 році 634 особи. З неповною та базовою освітою показник протягом досліджуваного періоду коливався в межах 20-24 особи, але з кожним роком зменшувався, що свідчить про якісний освітній склад персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Кількість працівників, які отримують пенсію становила у 2016 році 54 особи, у 2017 році зросла на 2 особи та склала 56 осіб, а у 2018 році зменшилася до 43 осіб. Зазначимо, що працівників, які отримують пенсію за віком більше в загальній чисельності працівників, що отримують пенсію, ніж осіб, що мають її за інвалідністю.

Одним з ключових елементів діагностики рівня продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» є система внутрішньої мотивації, що націлена на підвищення ефективності його управління та забезпечення раціонального підвищення продуктивності праці. Проаналізуємо і оцінимо систему внутрішньої мотивації персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» в табл. 2.27.

Таблиця 2.27

Система внутрішньої мотивації персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 р.

<i>№</i>	<i>Нематеріальна мотивація</i>	<i>№</i>	<i>Матеріальна мотивація</i>
1	Дошка пошани (розміщують фотографію працівника, що отримав грошову надбавку до заробітної плати, пішов на пенсію)	1	Заробітна плата працівника
		2	Премія до свят – Новий рік, річниця заснування підприємства.
2	Корпоративні святкування за рахунок коштів підприємства (Новий рік, день заснування підприємства)	3	Оклад для працівників, що виходять на пенсію
3	Відкритий та постійний діалог керівництва з персоналом		
4	Курси підвищення кваліфікації раз на 5 років		

Джерело: складено автором на основі «Річного звіту емітента за 2016-2018 роки».

Проаналізувавши систему внутрішньої мотивації персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» слід відмітити, що матеріальна та нематеріальна мотивація застосовується на підприємстві. Але якою б вона не була мотивувати працівників потрібно завжди.

Дослідимо програму основних організаційно-технічних заходів для підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» у 2017-2019 роках в таблиці 2.28.

Таблиця 2.28

Програма основних організаційно-технічних заходів для підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» у 2017-2019 рр.

<i>№</i>	<i>Рік</i>	<i>Організаційно-технічний захід</i>
1	2017	У 2017 році відкрито цех виготовлення сухого молока, що тривав пів року-це абсолютно новий цех, обладнаний сушильною башнею з відповідним спеціальними комплектуючими
2	2019	ТОВ «Пирятинський сирзавод» запустив у 2019 році виробництво твердого сиру «Древньокиївський» з масовою часткою жиру в сухій речовині 50% для нарощування обсягів виробництва продукції
3	2019	Стратегією діяльності на подальший рік є зростання експорту молочних продуктів та розширення національного ринку. На внутрішньому ринку, збільшення обсягів планується завдяки розширенню асортименту сирів плавлених, розширенню асортименту сирів твердих з фіксованою вагою, що, звичайно, є рухом в напрямку більшої зручності для споживача. Підвищення мотивації персоналу.

Джерело: складено автором на основі «Річного звіту емітента за 2016-2018 роки».

Отже, стратегією діяльності на майбутнє є зростання експорту молочних продуктів та розширення вітчизняного ринку. На внутрішньому ринку, збільшення обсягів планується завдяки розширенню асортименту сирів плавлених, розширенню асортименту сирів твердих з фіксованою вагою, що, звичайно, є рухом в напрямку більшої зручності для споживача.

Висновки до розділу 2

В другому розділі «Аналіз господарської діяльності та продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» досліджено, що, дане підприємство було засноване у 1973 році в Полтавській області, яке з часом ввійшло до великого Київського холдингу «Молочний альянс» та розташоване в м. Пирятин, вул. Сумська, 1.

Основними країнами-імпортерами молочної продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» є Молдова, Казахстан.

Основними напрямки діяльності є: перероблення молока та виробництво сиру, роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах з перевагою продовольчого асортименту, інші види оптової торгівлі та інші види.

В розділі розглянуто організаційну структуру управління підприємством, номенклатуру та асортимент продукції, що складається з 72 видів продукції.

Основною сировиною для виробництва групи цільномолочної продукції є молоко коров'яче незбиране.

Вартість майна протягом 2016-2018 рр. збільшилась на 127710 тис. грн.; ТОВ «Пирятинський сирзавод» станом на кінець 2018 року має загальний розмір капіталу 564736 тис. грн.; основну частку в валюті балансу підприємства в 2018 році становить позиковий капітал, а загальне збільшення вартості позикових коштів підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод»

відбулось за рахунок значного збільшення поточних зобов'язань і забезпечень.

Провели аналіз техніко-економічних показників і ресурсного забезпечення діяльності підприємства за 2016, 2017, 2018 роки, що свідчить про збільшення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за аналізований період. Так, в 2017 році проти 2016 року відбулося зростання чистого доходу на 465538 тис. грн., або на 44,11%, а в 2018 році проти 2017 року на – 95565 тис. грн., або на 6,28%. Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом аналізованого періоду зменшився: в 2017 році становив 117702 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року зменшився на 133708 тис. грн., що на кінець року склав збиток у вартості 16006 тис. грн.

Фондомісткість основних засобів у 2017 та 2018 році була без змін 0,04, а у 2016 році становила 0,05 тис. грн. Фондорентабельність основних засобів зменшилася у 2018 році на 162,5 % порівняно з 2017 роком, що свідчить про те що зменшилася прибутковість основних засобів.

Оборотні активи підприємства здійснювали 1 оборот майже за 135 днів в 2016 році, в 2017 році – 99 днів, а вже в 2018 році – 107 днів.

Найбільшу частку в структурі витрат в 2016-2018 роках займають матеріальні витрати, що у 2017 році 1234336 тис. грн, що більше попереднього на 508508 тис. грн., а у 2018 році 1370275 тис. грн., що більше 2017 року на 11%. Показник матеріаловіддачі зменшуються з кожним роком – з 1,45 тис. грн. у 2016 році до 1,23 тис. грн. у 2017 році та 1,18 тис. грн. у 2019 році.

Загальний коефіцієнт ліквідності ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом 2016-2018 років мав загальну тенденцію до зменшення. В 2017 році відносно 2016 року показник збільшився на 0,171 і становив 1,188, а в 2018 році проти 2017 року відбулося зменшення на 0,46, що на кінець року становило – 0,728.

Протягом 2016-2017 років у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» спостерігалась прибуткова діяльність із тенденцією до покращення, але в 2018 році відбулись зміни до погіршення - збитковість господарюючого суб'єкта. Прибутковість продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2017 році в порівнянні з 2016 роком збільшилась на 0,773 п.п. і становила – 7,504%, а в 2018 році проти 2017 року відбулось її зниження до збитковості на рівні – 1,099%- відсутність прибутку.

Відповідно до теми обраної бакалаврської роботи проаналізували рівень продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки. Основна частка в загальній кількості персоналу належить промислово-виробничому персоналу: у 2016 році він склав 616 чол., у 2017 році 619 чол., у 2018 році 606 осіб, що менше 2018 року на 2,1 %. Коефіцієнт прийому зростав у 2017 році до 13,4% та зменшується у 2018 році до 11,5 %. Зростав фонд оплати праці: у 2017 році він становив 50520 тис. грн., що на 34,48% більше ніж в 2016 році та на 34,50% менше ніж в 2018 році. Протягом 2016 - 2017 років відбулось підвищення рентабельності трудових ресурсів з – 9081% в 2016 році до – 14410% в 2017 році., а в 2018 році спостерігається збитковість на рівні – 2462%. У 2017 році продуктивність праці становила 2273,47 тис. грн., що на 42,39% більше ніж у 2016 році, а у 2018 році проти 2017 року вже зросла на 9,39% і становила 2486,95 тис. грн.

Програму основних організаційно-технічних заходів для підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» передбачає зростання експорту молочних продуктів та розширення вітчизняного ринку, мотивацію персоналу.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОГРАМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ТОВ «ПІРЯТИНСЬКИЙ СИРЗАВОД»

3.1. Напрямки програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Продуктивність праці є фактором впливу на розвиток та зміцнення економіки підприємств усіх форм власності, розв'язання багатьох соціально-економічних проблем [1-63].

Сучасна стратегія економічного розвитку України, яка спрямована на структурну перебудову економіки, потребує передусім пошуку нових та вдосконалення наявних шляхів зростання продуктивності праці на будь-якому вітчизняному підприємстві.

На сучасному етапі розвитку економіки України проблемними питаннями підвищення продуктивністю праці працівників підприємств є:

- ✓ відсутність явної залежності між прибутком і продуктивністю праці, що призвело до незатребуваності цього показника в практичній діяльності;
- ✓ недосконалість існуючих методик вимірювання продуктивності праці, що не дозволяє порівнювати продуктивність економічної системи на різних рівнях управління, особливо в період значних інфляційних процесів, змін асортименту продукції, структурних змін в економіці;
- ✓ на жодному рівні управління продуктивність праці не розглядають як джерело економічного росту, її витіснено такими фінансовими інструментами, як прибуток, рентабельність, заробітна плата та інші;
- ✓ сильно ослаблений мотиваційний механізм, що знижує зацікавленість працівників у ефективній праці й практично повністю зруйнував залежність між оплатою праці та її продуктивністю [63].

Причини низького рівня продуктивності праці на підприємствах можна згрупувати наступним чином:

- неефективна організація бізнес-процесів на підприємстві, наприклад, дублювання функцій або зайве навантаження на одну посаду;
- адміністративні перешкоди запровадження інновацій;
- низька мотивованість персоналу підприємства.

Виходячи з визначених причин низького рівня продуктивності праці, основними напрямом програми її підвищення на підприємстві є:

- ✓ підвищення рівня якісних характеристик персоналу – вдосконалення процедур професійного відбору кадрів, підготовка та перепідготовка персоналу, покращення соціального рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізація праці;
- ✓ покращення умов праці – зменшення монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації і обслуговування робочих місць;
- ✓ підвищення технічного рівня виробництва – використання новітньої сучасної техніки та прогресивних технологій, нових видів ресурсів підвищеної якості на виробництві;
- ✓ застосування закордонних та інших посиленних методів матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці персоналу, і як наслідок, зменшення відсотку бракованої продукції.

В умовах кризових тенденцій функціонування вітчизняних підприємств керівництву особливу увагу слід приділяти компетенціям щодо мотивації для підвищення ефективності дій та продуктивності праці персоналу.

На питанні мотивації праці персоналу і зосередимо ключову увагу при розробленні Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Проте, на сьогоднішній день, системи мотивації і стимулювання працівників, що використовуються на підприємствах України, не володіють достатнім мотиваційним ефектом, а також недостатньо стимулюють

підвищення продуктивності праці персоналу, оскільки були розроблені в період швидкого зростання обсягів виробництва і низького рівня конкуренції [1-63]. Мотивація – це один з основних напрямків підвищення продуктивності праці на підприємстві, а для досягнення позитивного результату необхідно поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули, що забезпечують сучасні методи мотивації, які успішно використовуються у світовій практиці.

Проведемо дослідження світової практики щодо мотивації праці на закордонних підприємствах для підвищення продуктивності праці персоналу.

Із усього розмаїття моделей систем мотивації праці можна виділити як найхарактерніші американську, японську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі – таблиця 3.1

Таблиця 3.1

Моделі системи мотивації праці для підвищення продуктивності праці на підприємствах у зарубіжних країнах світу

№	Модель	Характеристика
1	<i>Американська модель</i>	Мотивування персоналу ґрунтується на матеріальних стимулах. Найпоширеніші різноманітні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями та різноманітні форми преміювання. Гнучкість системи оплати праці досягається завдяки періодичній атестації працівників, на основі якої встановлюється їх рівень оплати праці на наступний період. Зарплата переглядається, як правило, у перший рік роботи кожних три місяці, після року роботи – раз на півроку або рік.
2	<i>Японська модель</i>	Мотивування праці основана на трьох факторах: професійній майстерності, віку, стажу роботи. Вік і стаж є основою для визначення традиційної особистої ставки, а професійний розряд і результативність праці – базою для обчислення трудової тарифної ставки, яка називається «ставкою за кваліфікацію». Використання трудової ставки унеможлиблює автоматичне підвищення заробітної плати без підвищення кваліфікації працівника та зростання його трудового внеску, що посилює мотивацію до праці.
3	<i>Французька модель</i>	Мотивування працівників містить два складника формування системи оплати праці: індивідуалізацію оплати праці та індексацію заробітної плати залежно від вартості життя. Принцип індивідуалізації оплати праці реалізується урахуванням рівня професійної кваліфікації, якості виконуваної роботи, кількості внесених раціоналізаторських пропозицій, рівня мобільності працівника.

Продовження таблиці 3.1

4	<i>Англійська модель</i>	У Великобританії існують дві модифікації системи оплати праці, що залежать від прибутку підприємства: грошова, основу якої становить регулярна доплата відповідної частки прибутку до встановленої заробітної плати, і акціонерна, яка передбачає часткову оплату у вигляді акцій. Окрім того, заробітна плата на деяких підприємствах Великобританії не є стабільною, а залежить від прибутку підприємств.
5	<i>Німецька модель</i>	Німецька модель мотивації праці ґрунтується на гармонійній комбінації – стимулювання праці та соціальні гарантії. Ринкове господарство Німеччини називається соціальним тому, що держава створює умови для всіх громадян, зупиняє прояви несправедливості та захищає всіх обділених і беззахисних.
6	<i>Шведська модель</i>	Шведська модель мотивації праці відрізняється сильною соціальною політикою, спрямованою на зменшення майнової нерівності за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств населення. Починаючи з 50-х років шведські профспілки на переговорах щодо переукладання колективних трудових договорів проводять політику так званої солідарної заробітної плати, що ґрунтується на принципах рівної оплати за однакову працю і скорочення розриву між розмірами мінімальної і заробітної плати.

Джерело: складено автором на основі джерел [1-63].

Як видно з проведеного аналізу в таблиці 3.1, моделей мотивації трудової діяльності для підвищення продуктивності праці у розвинених країнах світу, система мотивування праці не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу.

Для підвищення рівня продуктивності праці в Україні, перш за все експерти радять сприяти розвитку галузей з високою доданою вартістю: ІТ-сфера, космічна галузь, нанотехнології тощо.

За оцінками даними, щоб отримати \$1 прибутку від виробництва продукції з високою доданою вартістю, необхідно мінімум за три роки до цього вкласти близько \$5 (усереднена цифра для всіх країн СНД). По-друге, слід підвищувати продуктивність праці в тих галузях, які мають величезний потенціал. В першу чергу йдеться про сільське господарство. У цій галузі, незважаючи на незначні інвестиції, продуктивність праці зростає просто дивними темпами - по 35% на рік. Міжнародні експерти говорять, що,

вкладаючи щороку \$10-14 млрд. в галузь, за п'ять років можна досягти продуктивності праці як в Європі (сьогодні у нас вона на 55% нижче).

Проаналізуємо загальні витрати на підвищення продуктивності праці персоналу у провідних країнах світу та середній розмір витрат в місяць на 1 працівника (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Витрати на розвиток персоналу та підвищення продуктивності праці на підприємствах провідних країн світу у 2019 році

Країна	Середній відсоток від фонду оплати праці, %	Загальні витрати на розвиток персоналу, млрд. дол.	Середній розмір витрат в місяць на 1 працівника, дол.
США	5-10	50	1252
Японія	10-20	80	1670
Франція	2-5	30	1085
Німеччина	2-5	20	970
Велика Британія	6-8	40	1355
Україна	менше 1	5	150

Джерело: складено автором на основі даних з джерела [27, с. 301].

З таблиці 3.2 спостерігаємо, що Японія займає перше місце серед європейських країн по розвитку системи кадрового забезпечення персоналу, а Україна – нажаль – останнє.

Так, наприклад, найбільший корпоративний університет “Global Learning” створений підприємством “IBM”, налічує 3 400 викладачів з 55 країн світу, які проводять близько 10 000 спеціалізованих курсів, більше ніж 126 000 працівників підприємства пройшли професійну підготовку, перепідготовку та навчання в цьому університеті. Навчальний центр корпорації «Дженерал Електрик» відводить 30–40 тисяч людино-днів на рік на навчальні курси для професійної підготовки та навчання працівників.

В Україні витрати на підвищення продуктивності праці працівників на підприємстві складають менше 1 % від фонду заробітної плати. Раніше періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становив в середньому 12 років, а сьогодні 5 років. Аналіз витрат всесвітніх корпорацій на розвиток персоналу та підвищення продуктивності праці можна побачити в таблиці 3.3.

**Аналіз витрат на розвиток персоналу і підвищення продуктивності праці
корпораціями світу у 2019 році**

Назва компанії	Загальні витрати на розвиток персоналу, млн. дол. США	Відсоток від загальних витрат на оплату праці
American Thermal Technologies	1300	6
ІВМ	750	5
Дженерал Моторз	1000	4,5
Ксерокс	220	4
Тексас Інструментс	145	3,5
Моторола	142	2,6

Джерело: складено автором на основі даних з джерела [1-8].

З таблиці 3.3 видно, що за обсягом виділених витрат на розвиток персоналу перше місце посідає компанія American Thermal Technologies, друга – Дженерал Моторз.

У процесі мотивування необхідно враховувати об'єктивні й суб'єктивні фактори, що впливають на поведінку людей.

Так, для американців та британців найбільше значення має повага. Для японців - зарплатня. Для французів - специфіка роботи, яку вони виконують.

Для німців – люди, з якими вони працюють. У різних куточках світу існує багато різноманітних форм мотивації працівників. Розробивши систему мотивації, спрямовану на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим, можна створити сприятливіші умови для досягнення основної мети підприємства – максимізації прибутку.

Характерною особливістю сучасної матеріальної мотивації в економічно розвинутих країнах є поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень.

Своєрідною є система мотивації персоналу в Німеччині, яка долучає до управління виробництвом працівників і включає:

- спільну участь у наглядових радах підприємств представників капіталу й найманої праці;
- існування «робітника-директора»;

– виробничі ради на підприємствах, що створюються на підприємствах з кількістю не менше п'яти постійних найманих робітників із правом голосу.

При цьому власники та менеджери підприємства зобов'язані надавати найманим працівникам і раді підприємства інформацію щодо питань соціально-економічного розвитку, приймати від них запити та пропозиції, враховувати думку виробничої ради.

Слід зазначити, що майже четверта частина американських підприємств із кількістю працівників понад 500 осіб мають ради робітників чи спільні комітети робітників та адміністрації. Тому практично всі великі фірми США використовують гуртки якості з метою підвищення ефективності виробництва та підвищення продуктивності праці. Так, в Японії функціонує понад 1 млн. гуртків якості, що об'єднує майже 11 млн. робітників [8, с. 199].

Для працівників, чиє фінансове становище доволі благополучне, значно вагомішими буде нематеріальна мотивація - подарунки; соціальний пакет; навчання; корпоративні святкування; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; інші види мотивації).

На жаль, в Україні ефективно подібні заходи практикуються лише в одиницях іноземних компаній, хоча повинні бути в кожній організації, тим більше в тих, де існує безпосередній контакт працівника з клієнтом, а тим більше в таких умовах праці.

Але на вітчизняних підприємствах, скрутне фінансове становище зумовлює переважання матеріальних мотивів над моральними.

Найпоширенішим чинником для задоволення потреб працівників на вітчизняних підприємствах є матеріальна мотивація.

У вітчизняному законодавстві, зокрема в Кодексі законів про працю (ч. 2 ст. 87), виділяються такі види такої матеріальної мотивації: надбавки, доплати, премії, винагороди та інші заохочувальні платежі.

У зазначених рекомендаціях чітко вказана пряма залежність матеріальної мотивації від результатів колективної та індивідуальної праці робітників.

Отже, враховуючи вищенаведене, можна стверджувати, що матеріальна та нематеріальна мотивація праці на підприємствах України для підвищення продуктивності праці потребує вдосконалення насамперед через розроблення «своїх» філософій управління персоналом із застосуванням досвіду провідних західних країн.

Мотиваційна система на підприємстві повинна максимально спонукати робітників в реалізації свого фізичного та інтелектуального потенціалу. У системі мотивації праці на підприємствах зростання показника продуктивності праці можна досягти саме за рахунок компенсаційних виплат та додаткових пільг, ураховуючи при цьому інтереси та потреби його працівників.

Таблиця 3.4

Система матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці

<i>Вид мотивації</i>	<i>Заосби мотивації</i>
<i>Матеріальна мотивація</i>	
Заробітна плата і доплати	1. Розмір заробітної плати: – оплата за час перебування працівником у відпустці; – оплата за лікарняними листами. 2. Доплати за: – сумісництво і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника; – роботу в надурочний час; – роботу у нічний час; – роботу у святкові та неробочі дні; – роботу у погіршених умовах праці; – виконання додаткової роботи; – за навчання учнів.
Премії	1. Одноразові премії: – за підвищення якості продукції та її конкурентоспроможності; – за підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції; – за створення та впровадження інноваційних видів продукції, нової техніки тощо; – за виконання важливих завдань. 2. Поточні премії: – за загальні показники роботи; – за виконання і перевиконання особистих нормативних завдань, технічно обґрунтованих норм.
Введення надбавок за:	– високу якість праці; – систематичне виконання норм виробітку; – дотримання технологічної виробничої дисципліни.

<i>Нематеріальна мотивація</i>	<ul style="list-style-type: none"> – постановка перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей; – систематичний аналіз успішно досягнутих працівниками цілей; – залучення їх до різних програм навчання і підвищення кваліфікації; – створення якомога прозорішої системи оцінки і оплати їх праці; – делегування працівникам управлінських повноважень; – підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач; – публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами; – увага безпосереднього керівництва до думки працівників; – створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним підведенням підсумків змагання; – наділення владними повноваженнями при проведенні невиробничих заходів.
--------------------------------	---

Джерело: складено автором на основі джерела [27, с. 20645].

Як підсумок, можемо виділити універсальні заходи підвищення продуктивності праці для всіх підприємств – удосконалення якісних характеристик персоналу, поліпшення умов праці, підвищення рівня мотивованості працівників тощо.

Пропонуємо удосконалити існуючі (дослідження проведено в пункті 2.4 бакалаврської роботи) нематеріальні методи мотивації стратегічною нематеріальною мотивацією для підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» та об'єднати всі напрямки в «Програму підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод». До них віднесемо:

- організація підготовки та перепідготовки кадрів – досвід багатьох європейських провідних країн (дистанційне навчання для працівників, які мають не повну вищу освіту);
- ріст кваліфікації робітників внаслідок відвідування зовнішніх курсів підвищення кваліфікації для вивчення передових методів праці для працівників різних категорій з метою підвищення продуктивності праці (управлінський персонал та виробничий персонал) досвід закордонних країн;

➤ вдосконалення заходів нематеріальної мотивації (білети в театр, медичне страхування), що впроваджуються вперше й підвищують якість роботи працівників та зацікавляють співробітників в роботі;

➤ залучення персоналу у розробку та вдосконалення програм стимулювання – проведення анкетування – вітчизняний та закордонний досвід підвищення продуктивності праці.

Якщо на ТОВ «Пирятинський сирзавод» задіяти всі вищеописані заходи, можна підвищити продуктивність праці персоналу, при цьому зросте рівень працездатності. Оскільки матеріальні методи заохочення активно використовуються компанією було перераховано всі методи нематеріального заохочення (в таблиці 2.27).

3.2. Проект розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Для оцінювання персоналу вважаємо за доцільне застосувати Метод «360 градусів», на його основі можна максимально повно оцінити якісний склад персоналу з метою конкретизації напрямків нематеріальної мотивації на ТОВ «Пирятинський сирзавод» для підвищення продуктивності праці та занесення їх до Програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Метод «360 градусів» полягає в тому, що за даним методом працівник оцінюється широким колом оцінюючих – керівником та колегами. До оцінювання також залучаємо власне працівника, якого оцінюємо, який здійснює самооцінювання.

Як правило, цей метод використовується при формуванні кадрового резерву, для визначення потреби персоналу в навчанні, при переміщенні працівників всередині організації, для визначення рівня кваліфікації працівника з цілого ряду критеріїв, що, в свою чергу, сприятиме визначенню напрямків підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Також цей метод застосовуємо перед етапом визначення напрямків мотивації на підприємстві, оскільки завдяки цьому методу отримана більш повна й об'єктивна інформація, яка слугує для прийняття рішення щодо застосування того чи іншого методу мотивації та доцільності їх запровадження [4].

Метод оцінювання персоналу «360 градусів» включає кілька етапів, що залежать від цілі оцінювання.

Основні критерії, які можна використати для здійснення оцінювання якості персоналу, наведено в таблиці 3.5

Таблиця 3.5

Критерії оцінювання персоналу на підприємстві

<i>№</i>	<i>Критерії оцінювання персоналу</i>	<i>Характеристики критерію</i>
1	Класифікаційний критерій	- наявність відповідного кваліфікаційного освітнього рівня; - наявність знань та навичок; - відвідування тренінгів та курсів; - наявність практичних навиків та досвіду роботи
2	Поведінковий критерій	- готовність до удосконалення; - систематичність праці; - лояльність та професіоналізм; - пунктуальність
3	Особистісний критерій	- творчість; - відповідальність; - старанність; - динамізм діяльності
4	Критерій ефективності	- дотримання термінів виконання завдань; - пониження у посаді, звільнення; - якість виконуваної праці; отримання доплат, премій, винагород

Джерело: розроблено автором.

Типова анкета оцінювання якостей персоналу по кожній групі критеріїв із відповідними запитаннями наведена у таблиці 3.6

Таблиця 3.6

Анкета оцінювання якості персоналу на підприємстві по кожній групі критеріїв

<i>№</i>	<i>Запитання</i>	<i>Оцінка</i>
1	<i>Класифікаційний критерій</i> 1) Чи достатній рівень знань та навичок у працівника? 2) Чи наявний у працівника освітньо-кваліфікаційний рівень за спеціальністю? 3) Чи відвідував працівник тренінги, курси із підвищення кваліфікації? 4) Чи присутні у працівника практичні та досвід роботи у сфері його діяльності?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
2	<i>Поведінковий критерій</i> 1) Чи має бажання працівник відвідувати курси із підвищення кваліфікації? 2) Чи систематично виконує працівник покладені на нього завдання? 3) Чи наявні у працівника конфлікти під час праці? 4) Чи вчасно працівник приходить на робоче місце?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
3	<i>Особистісний критерій</i> 1) Чи звертався до вас працівник із певними новими ідеями та проектами? 2) Чи працівник відповідально ставиться до своїх обов'язків? 3) Чи старанний працівник у роботі? 4) Конкретну особу ви вважаєте активною й енергійною у роботі?	Оцінка експерта від 0,1 до 1
4	<i>Критерій ефективності</i> 1) Чи вчасно працівник здавав нормативи щодо покладених на нього завдань? 2) Чи отримував працівник догани та пониження по посаді? 3) Чи влаштовує вас якість виконуваної праці працівником? 4) Чи отримував працівник матеріальну та нематеріальну винагороду за останні 2 роки?	Оцінка експерта від 0,1 до 1

Джерело: розроблено автором.

Для прикладу, проведемо оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями опитаних для підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» за максимальною оцінкою 1 (залучимо 12 експертів-працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод»). Основні результати дослідження та середньозважені показники сформуємо у таблицю 3.7.

Таблиця 3.7

Оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями опитаних ТОВ «Пирятинський сирзавод»

№	Критерії оцінювання персоналу	Коло опитаних											
		Керівник - експерт				Колеги по роботі				Власне працівник			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Класифікаційний критерій	0,65	0,65	0,60	0,65	0,75	0,70	0,70	0,70	0,80	0,75	0,85	0,80
2	Поведінковий критерій	0,75	0,70	0,80	0,75	0,60	0,60	0,65	0,60	0,85	0,80	0,90	0,85
3	Особистісний критерій	0,80	0,85	0,75	0,80	0,75	0,75	0,70	0,80	0,90	0,85	0,95	0,90
4	Критерій ефективності	0,60	0,55	0,65	0,60	0,80	0,80	0,75	0,70	0,70	0,65	0,70	0,75
5	Сума значень кожного експерта	2,8	2,75	2,8	2,8	2,9	2,85	2,8	2,8	3,25	3,05	3,4	3,3
6	Середнє арифметичне значення	2,78				2,8				3,25			

Джерело: складено і розраховано автором.

Діапазон результату оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями опитаних за показником середньоарифметичного значення:

- 1 група: 0 -2 - низький рівень нематеріальної мотивації персоналу;
- 2 група: 2-4 - достатній рівень нематеріальної мотивації персоналу;
- 3 група: 4 -5 – високий рівень нематеріальної мотивації персоналу.

Діапазон результату оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями опитаних за показником середньоарифметичного значення на ТОВ «Пирятинський сирзавод» становить від 2,8 до 3,25 – це достатній рівень нематеріальної мотивації персоналу, але не найвищий, що свідчить про те що підприємству доцільно було б запропонувати напрямки програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» у вигляді нематеріальної мотивації.

З погляду керівника, можна вважати найбільш проблемною зоною – критерій ефективності (критерій становить 0,55 бала). Отже, на підприємстві доцільно підвищити якість роботи та пришвидшити терміни виконання завдань.

Вважаємо, що варто звернути увагу керівнику на підвищення мотивації праці на підприємстві.

З погляду колег по роботі, найбільш проблемним у колективі загалом є поведінковий критерій (становить 0,60 бала). Отже, варто покращити психологічний клімат у колективі через спокійне розв'язання особистісних і виробничих конфліктів. Також варто здійснити контроль за пунктуальністю окремих працівників тощо.

З огляду власне окремих працівників, то вони оцінюють свої кваліфікаційні, особистісні та поведінкові якості досить високо. Зазвичай це пояснюється суб'єктивністю оцінювання та складністю проведення самооцінювання. Однак проблемним критерієм у їх діяльності переважна більшість вважає критерій ефективності, який у дослідженні становить лише 0,65 бала.

Отже, працівники однозначно не задоволені мотиваційними процесами на підприємстві, що значно впливає на якість та ефективність їхньої роботи. Усі категорії опитаних оцінили особистісний критерій найвищими значеннями. Керівник охарактеризував його як 0,85, колеги по роботі – 0,80, власне самі працівники – 0,95 бала.

Отже, можна стверджувати, що на підприємстві працює досить творчий, відповідальний та старанний персонал.

Оскільки ефективні й перспективні працівники підприємства є запорукою підвищення продуктивності праці, то загалом ця тенденція є дуже позитивним показником в діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Здійснивши деякі вище вказані кроки, підприємство може досягти окреслену мету своєї діяльності та отримати від неї позитивний ефект – після впровадження Програми підвищення продуктивності праці досягти запланованого її рівня й подолати збитковість діяльності підприємства у останньому 2018 аналітичному році – 16006 тис. грн..

З метою підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» пропонуємо Програму підвищення продуктивності праці на

досліджуваному підприємстві впровадимо за рахунок кредитних коштів «Райффайзен Банк Аваль» під 17 % річних, так як у 2018 році діяльність підприємства була збитковою на рівні 16006 тис. грн.:

1. *Підготовка та перепідготовка кадрів*, як показує досвід багатьох європейських провідних країн, для забезпечення росту продуктивності праці за рахунок курсів підвищення кваліфікації управлінського персоналу та виробничого персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Переваги: наприклад, американські компанії керуються тим, що навчання персоналу повинне: давати конкретні знання і навички, які потім будуть використані в роботі; носити достатньо універсальний характер, щоб отримана кваліфікація могла бути використана на різних ділянках виробництва; сприяти реалізації стратегічних цілей фірми; розглядатися як подвійні інвестиції - в людину і у виробництво.

Пропонуємо курси підвищення кваліфікації працівників для двох рівнів.

1.1. Для *управлінського персоналу* у кількості 20 осіб пропонуємо провести в м. Києві (дистанційні курси), назва курсів - «Майстерня лідерства та підприємництва», вартість 5 тис. грн. за особу, тривалість навчання 6 місяців, документ що отримують працівники – сертифікат (посилання на сайт <https://jobs.ua/qualification/1361>).

Витрати = 20 осіб * 5 тис. грн. = 100 тис. грн.

1.2. Для *виробничого персоналу* у кількості 50 осіб, теж провести в м. Київ, курси менеджера та курси логістики, вартість 1 тис. грн. за особу в місяць, тривалість навчання 3 місяців, документ що отримують працівники – Сертифікат Європейської Економічної Палати Торгівлі (посилання на сайт <https://jobs.ua/qualification/387>).

Витрати = 50 осіб * 1 тис. грн. = 50 тис. грн.

1.3. Для працівників, які мають не повну вищу освіту (як показує аналіз підприємства в розділі 2.4 таблиця 2.26 таких працівників у 2018 році кількість становила 20 осіб). Пропонуємо заочне дистанційне навчання серед

працівників, яким дозволяє вік для навчання та які дотримуються виконання планових показників в роботі – кількість 3 особи.

Національний університет харчових технологій (м. Київ) готує фахівців зі спеціальності 181 «Харчові технології та інженерія», а саме технологів з виготовлення молочних продуктів.

Вартість заочного дистанційного навчання складає за рік 10000 грн, за 4 роки та 6 місяців - 45000 грн. за одну особу (сайт - <https://nuft.edu.ua/vstupnyku/informaciya-pro-vstup/vartist-navchannya-2020/vartist-bakalavr-2020>).

Витрати = 3 особи * 45 тис. грн. = 135 тис. грн.

2. Впровадження медичного страхування від нещасного випадку для всіх працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод». Це дозволить зекономити на лікарняних, а потім і на виплатах з інвалідності – німецька практика підвищення продуктивності праці на підприємствах.

2.1. Послуги з медичного страхування в Україні, як було досліджено з мінімальними витратами для підприємства надає Приват банк - програма «Захист на кожний день», що супроводжується укладанням договору.

Серед пакетів послуг, які пропонує «Приват банк» - це «Стандарт», «Еліт», «Плюс», обрано пакет «Стандарт» з максимальною страховою сумою виплат 50 тис. грн.

При цьому розмір страхової виплати розраховується у % від максимальної суми в залежності від нещасного випадку по шкалі - 1 до 100%.

Страховка розповсюджується на фізичні пошкодження, травми, смерть застрахованої особи, а повний перелік нещасних випадків буде зазначено в договорі та коштує 240 грн. для однієї особи, або 20 гривнів у місяць.

Витрати для підприємства будуть становити в розмірі:

20 грн. * 12 місяців * 654 чол. (2018 р.) = 156 тис. грн./рік.

2.2. Пропонуємо релаксуючі заходи для працівників – це білети в театр, кіно.

Витрати «білети в театр/кіно» = приблизний бюджет на рік 60 тис. грн. – для всіх працівників, але не менше 1 штуки на рік кожному працівнику.

Зведемо капітальні витрати на проект впровадження Програми підвищення продуктивності праці в таблицю 3.8.

Таблиця 3.8

Капітальні витрати ТОВ «Пирятинський сирзавод» на впровадження Програми підвищення продуктивності праці у проектному році

<i>№</i>	<i>Напрямок програми</i>	<i>Капітальні витрати, тис. грн.</i>
1	Курси підвищення кваліфікації управлінського персоналу	100
2	Курси підвищення кваліфікації виробничого персоналу	50
3	Дистанційне навчання в Національному університеті харчових технологій	135
4	Медичне страхування «Захист на кожний день»	156
5	Білети театр/кіно	60
<i>Всього</i>		<i>500</i>
<i>Разом з % за кредит за рік (17 % Райффайзен Банк Аваль)</i>		<i>585</i>

Джерело: складено автором.

Як свідчить світова практика та аналіз проблематики підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві в інших країнах світу, внаслідок застосування запропонованих напрямків нематеріальної мотивації відбувається ріст продуктивності праці та збільшення обсягу реалізації продукції від 3 до 15 %.

Розраховуємо прогнозне значення збільшення обсягу реалізації в результаті впровадження Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за мінімальним відсотком зростання – 3 %:

Приріст обсягу реалізації продукції = 1616516 тис. грн. * 0,03 = 48495 тис. грн.

Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції в проектному році складе: 1616516 тис. грн. + 48495 тис. грн. = 1665011 тис. грн.

Обчислимо приріст прибутку від реалізації проекту в проектному 2021 році, за умови, що собівартість продукції розраховано з умови, що вона становить майже 90% доходу від реалізації продукції у 2018 році.

Δ Прибутку від проекту = Дохід від проекту – Собівартість продукції – (капітальні витрати на проект + % за кредит) = 48495 тис. грн. – 43645,5 тис. грн. – 585 тис. грн. = 4264,5 тис. грн.

Отже, проект розроблення програми підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» напрямками нематеріального стимулювання з урахуванням закордонного досвіду є ефективним і принесе додатково прибутку в розмірі 4264,5 грн., чистого прибутку в розмірі 3497 тис. грн. (без податку на прибуток 18 %).

Ефективним способом оцінки ефективності інвестиційного проекту на ТОВ «Пирятинський сирзавод» для підвищення продуктивності праці, є розрахунок його ефективності, з позиції очікуваного інвестором чистого прибутку, що розраховується за допомогою показників для оцінки інвестицій в проект - чистий приведений дохід, індекс доходності та термін окупності.

Чистий приведений дохід (ЧПД) = чистий грошовий потік – інвестиції
= 3497 тис. грн. – 585 тис. грн. = 2912 тис. грн.

Індекс доходності – показник оцінки ефективності інвестицій, що представляє собою співвідношення дисконтованих доходів до величини інвестиційної суми витрат.

Індекс доходності інвестицій (ІД) = чистий грошовий потік / інвестиції
= 3497 тис. грн. / 585 тис. грн. = 5,9%

Термін окупності інвестицій (ТО) є показником, що показує термін, за який вкладений капітал принесе дохід.

Термін окупності (ТО) = інвестиції / чистий грошовий потік = 585 тис. грн. / 3497 тис. грн. = 0,16 року (2 місяці).

Показники для оцінки інвестиційних проектів також свідчать про ефективність його впровадження для підприємства, а саме – чистий

приведений дохід становить – 2912 тис. грн, індекс дохідності 5,9 %, термін окупності проекту складає 2 місяці, що менше одного року.

Очікувані результати від впровадження Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» представлено в таблиці 3.9.

Таблиця 3.9

Прогнозні результати від впровадження Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» (тис. грн.)

№	Показник	Значення показника
1	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації продукції	48495
2	Приріст інвестиційних витрат на заходи	585
3	Поточні витрати	44174
4	Приріст прибутку від реалізації продукції	4264,5
5	Приріст чистого прибутку (сума без податку на прибуток 18%)	3497

Джерело: складено автором.

Отже, можна зробити висновок про економічну ефективність впровадженого проекту - Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод», про що свідчать розрахунки, так як чистий прибуток становить 3497 тис. грн.

Доцільно відмітити, що ця сума повністю не покриває збиток підприємства у 2018 році на рівні 16006 тис. грн., а лише частково: 16006 тис. грн. – 3497 ис. грн. = 12509 тис. грн.

3.3. Вплив запропонованого проекту на економічні показники господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Реалізація Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» відповідно до вітчизняної й закордонної практики, що передбачає підвищення продуктивності праці на підприємстві, дасть змогу збільшити чистий дохід підприємства, чистий прибуток.

Запропонований захід є ефективними і мета – підвищення продуктивності праці – досягнута, що підтверджується показниками ефективності проекту.

В наслідок впровадженого проекту відбудеться підвищення ефективності роботи персоналу, отримання позитивних емоцій і вражень від отриманих подарунків, працівники отримають медичне страхування від нещасних випадків за рахунок підприємства, нові знання в ході підвищення кваліфікації та навчання в НУХТ, ініціативність працівників до роботи.

З економічної точки зору це дасть змогу частково покрити збиток підприємства на рівні 3497 тис. грн. Розрахуємо вплив запропонованого заходу на показники господарської діяльності і її ефективності ТОВ «Пирятинський сирзавод» в таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Вплив запропонованого заходу на показники ефективності господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод» тис. грн.

Показники	До впровадження, 2018 рік	Після впровадження заходу	Абс. відх., (+,-)	Відн. відх. (%)
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	1616516	1665011	48495	3,0
Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	1456698	1500343	43645,5	2,9
Витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації, тис.грн.	0,91	0,9	-0,01	-1,0
Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	(-16006)	(-12509)	3497	-23,0
Рентабельність продукції, %	-1,099	-0,8	-0,3	-27,0
Рентабельність операційної діяльності, %	-12,0	-8,5	-3,5	-29,0

Джерело: складено автором.

Отже, чистий прибуток підприємства від впровадженого проекту становить 3497 тис.грн., але так як ТОВ «Пирятинський сирзавод» у 2018 році мало збиток то його сума зменшилася на суму чистого прибутку від заходу – та становить 12509 тис. грн.

Виручка від реалізації продукції зросла на 48495 тис. грн., або на 3,0 % що відповідає закордонному досвіду.

Рентабельність реалізованої продукції зросла з (-1,099) % до (-0,8) %, тобто на 0,3 %, рентабельність операційної діяльності - зросла з (-12,0) % до (-8,5) %, або на 3,5 % в абсолютному вираженні.

Запропонований захід свідчить за позитивними результатами показників, про ефективність його впровадження на ТОВ «Пирятинський сирзавод».

В таблиці 3.11 відобразимо вплив запропонованого проекту на показники ефективності використання персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Таблиця 3.11

Вплив запропонованого проекту на показники ефективності використання персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод»

Показники	До впровадження, 2018 рік	Після впровадження заходу	Абс. відх., (+,-)	Відн. відх.,%
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	1616516	1665011	48495	3,0
Чисельність працівників, осіб	654	654	0	0
Продуктивність праці, тис. грн./ос.	2486	2545	59	2,5
Трудомісткість, ос./тис. грн.	0,0004	0,0003	-0,0001	-25,0

Джерело: складено автором.

Чисельність працівників не зросла після запропонованого проекту, так проект Програма підвищення продуктивності праці не потребував додаткового залучення працівників.

Внаслідок заходу зростає показник ефективності використання персоналу - продуктивність праці з 2486 тис. грн. / особу до 2545 тис. грн. / особу, що більше на 59 тис. грн. / особу в 2021 проектному році, за рахунок збільшення обсягів продажу продукції. Зменшився показник трудомісткості на 0,0001.

Отже, можна зробити висновок, що в результаті запропонованого проекту Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» очікується збільшення чистого прибутку підприємства 3497 тис. грн. Проект є ефективним, сприятиме покращенню показників господарської діяльності, фінансовго стану і досягнення поставленої в роботі мети – підвищення продуктивності праці.

Висновки до розділу 3

В розділі 3 «Розроблення програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» досліджені проблемні питання підвищення продуктивності праці працівників вітчизняних підприємств та ТОВ «Пирятинський сирзавод». Встановлені основні причини низького рівня продуктивності праці на підприємствах (неефективна організація бізнес-процесів на підприємстві, наприклад, дублювання функцій або зайве навантаження на одну посаду; адміністративні перешкоди запровадження інновацій; низька мотивованість персоналу підприємства).

Основними напрямом програми підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

- ✓ підвищення рівня якісних характеристик персоналу – вдосконалення процедур професійного відбору кадрів, підготовка та перепідготовка персоналу;
- ✓ покращення умов праці – зменшення монотонності та підвищення змістовності праці та інші;

✓ підвищення технічного рівня виробництва – використання новітньої сучасної техніки та прогресивних технологій, нових видів ресурсів підвищеної якості на виробництві;

✓ застосування закордонних та інших посиленних методів матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці персоналу, і як наслідок, зменшення відсотку бракованої продукції.

В умовах кризових тенденцій функціонування вітчизняних підприємств керівництву особливу увагу слід приділяти компетенціям щодо мотивації для підвищення ефективності дій та продуктивності праці персоналу.

Провели дослідження світової практики щодо мотивації праці на закордонних підприємствах для підвищення продуктивності праці персоналу.

Для підвищення рівня продуктивності праці в Україні, перш за все експерти радять сприяти розвитку галузей з високою доданою вартістю: ІТ-сфера, космічна галузь, нанотехнології тощо.

Дослідили систему матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці. Запропонували підтвердити потребу ТОВ «Пирятинський сирзавод» в проекті розроблення Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за допомогою оцінювання персоналу Методом «360 градусів».

За допомогою методу можна максимально повно оцінити якісний склад персоналу з метою конкретизації напрямків нематеріальної мотивації на ТОВ «Пирятинський сирзавод» для підвищення продуктивності праці та внести їх в Програму підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод». Так як у 2018 році на підприємстві був збиток в розмірі 16006 тис. грн., тому пропонуємо заходи нематеріальної мотивації.

Метод «360 градусів» полягає в тому, що за даним методом працівник оцінюється широким колом оцінюючих – керівником та колегами. До оцінювання також залучаємо власне працівника, якого оцінюємо, який здійснює само оцінювання (теорію подано в розділі 1)

У зв'язку з чим, провели оцінювання якісних характеристик персоналу за різними категоріями опитаних для підвищення продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» за максимальною оцінкою 1 (залучено 12 експертів-працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод»). Основні результати дослідження та середньозважені показники показали в зведеній таблиці.

Оцінка показала, що працівники однозначно не задоволені мотиваційними процесами на підприємстві, що значно впливає на якість та ефективність їхньої роботи, і як наслідок на підвищення продуктивності праці.

Усі категорії опитаних оцінили особистісний критерій найвищими значеннями. Керівник охарактеризував його як 0,85, колеги по роботі – 0,80, власне самі працівники – 0,95 бала. Отже, можна стверджувати, що на підприємстві працює досить творчий, відповідальний та старанний персонал.

З метою підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» пропонуємо Програму підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві за рахунок залучення кредитних коштів «Райффайзен Банк Аваль» під 17 % річних, так як у 2018 році діяльність підприємства була збитковою на рівні 16006 тис. грн.:

1. Підготовка та перепідготовка кадрів - запропоновано курси підвищення кваліфікації працівників для двох рівнів та навчання в Національному університеті харчових технологій для працівників, які не мають вищої освіти.

2. Впровадження медичного страхування від нещасного випадку для всіх працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод».

3. Релаксуючі заходи для працівників – це білети в театр, кіно чи інші розважальні програми.

Зведені капітальні витрати на проект впровадження Програми підвищення продуктивності праці – 585 тис. грн. Розраховували прогнозне значення збільшення обсягу реалізації в результаті впровадження Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за

мінімальним відсотком зростання – 3 % - досвід закордонної та вітчизняної практики. Отже, можна зробити висновок про економічну ефективність впровадженого проекту, так як чистий прибуток становить 3497 тис. грн.; чистий приведений дохід – 2912 тис. грн., індекс дохідності – 5,9 % та термін окупності 0,16 року або приблизно 2 місяці. Доцільно відмітити, що ця сума повністю не покриває збиток підприємства у 2018 році на рівні 16006 тис. грн., а лише частково: $16006 \text{ тис. грн.} - 3497 \text{ тис. грн.} = 12509 \text{ тис. грн.}$

Виручка від реалізації продукції зросла на 48495 тис. грн., або на 3,0 % що відповідає закордонному та вітчизняному досвіду, рентабельність реалізованої продукції зросла з (-1,099) % до (-0,8) %, тобто на 0,3 %, рентабельність операційної діяльності - зросла з (-12,0) % до (-8,5) %, або на 3,5 % в абсолютному вираженні. Чисельність працівників не зросла після запропонованого проекту, так проект Програма підвищення продуктивності праці не потребував додаткового залучення працівників.

Внаслідок заходу зростає показник ефективності використання персоналу - продуктивність праці з 2486 тис. грн. / особу до 2545 тис. грн. / особу, що більше на 59 тис. грн. / особу в 2021 проектному році, за рахунок збільшення обсягів продажу продукції. Зменшився показник трудомісткості на 0,0001.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

Отже, продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції.

Управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання.

Проаналізовано основні цілі розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Охарактеризовано процес розроблення програми підвищення продуктивності праці на підприємстві, який включає 8 етапів.

Програма підвищення продуктивності праці на підприємстві – це сукупність організаційно-економічних, мотиваційних, соціальних заходів, спрямованих на забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи оцінки продуктивності праці й завданням працівника щодо підвищення результатів діяльності підприємства, внаслідок внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру чи технологію, за рахунок застосування мотиваційних чинників до персоналу.

Дослідили фактори впливу на продуктивність праці та резерви її підвищення.

Проаналізували методичні підходи до визначення рівня продуктивності праці. В залежності від прямого або зворотного відношення цих величин розрізняють два показники: виробіток (продуктивність праці) і трудомісткість. Досліджено методику визначення рівня продуктивності праці.

Аналіз продуктивності праці провели на прикладі підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» та встановили що, дане підприємство було засноване у 1973 році в Полтавській області, та з часом ввійшло до великого Київського холдингу «Молочний альянс» та розташоване в м. Пирятин. Основними країнами-імпортерами молочної продукції ТОВ «Пирятинський

сирзавод» є Молдова, Казахстан, а основними напрямки діяльності є: перероблення молока та виробництво сиру, роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах з перевагою продовольчого асортименту, інші види оптової торгівлі та інші види.

Основною сировиною для виробництва групи цільномолочної продукції є молоко коров'яче незбиране.

Аналіз техніко-економічних показників і ресурсного забезпечення діяльності підприємства за 2016,2017, 2018 роки, свідчить про збільшення чистого доходу (виручки) від реалізації продукції за аналізований період. Так, в 2017 році проти 2016 року відбулося зростання чистого доходу на 465538 тис. грн., або на 44,11%, а в 2018 році проти 2017 року на – 95565 тис. грн., або на 6,28%. Фінансовий результат від звичайної діяльності до оподаткування ТОВ «Пирятинський сирзавод» протягом аналізованого періоду зменшився: в 2017 році становив 117702 тис. грн., а в 2018 році проти 2017 року зменшився на 133708 тис. грн., що на кінець року склав збиток у вартості 16006 тис. грн.

Найбільшу частку в структурі витрат в 2016-2018 роках займають матеріальні витрати, що у 2017 році 1234336 тис. грн, що більше попереднього на 508508 тис. грн., а у 2018 році 1370275 тис. грн., що більше 2017 року на 11%. Показник матеріаловіддачі зменшуються з кожним роком – з 1,45 тис. грн. у 2016 році до 1,23 тис. грн. у 2017 році та 1,18 тис. грн. у 2019 році.

Протягом 2016-2017 років у підприємства ТОВ «Пирятинський сирзавод» спостерігалась прибуткова діяльність із тенденцією до покращення, але в 2018 році відбулись зміни до погіршення - збитковість господарюючого суб'єкта. Прибутковість продукції ТОВ «Пирятинський сирзавод» в 2017 році в порівнянні з 2016 роком збільшилась на 0,773 п.п. і становила – 7,504%, а в 2018 році проти 2017 року відбулось її зниження до збитковості на рівні – 1,099%- відсутність прибутку.

Відповідно до теми обраної бакалаврської роботи проаналізували рівень продуктивності праці ТОВ «Пирятинський сирзавод» за 2016-2018 роки. Основна частка в загальній кількості персоналу належить промислово-виробничому персоналу: у 2016 році він склав 616 чол., у 2017 році 619 чол., у 2018 році 606 осіб, що менше 2018 року на 2,1 %. Коефіцієнт прийому зростав у 2017 році до 13,4% та зменшується у 2018 році до 11,5 %. Зростав фонд оплати праці: у 2017 році він становив 50520 тис. грн., що на 34,48% більше ніж в 2016 році та на 34,50% менше ніж в 2018 році. Протягом 2016 - 2017 років відбулось підвищення рентабельності трудових ресурсів з – 9081% в 2016 році до – 14410% в 2017 році., а в 2018 році спостерігається збитковість на рівні – 2462%. У 2017 році продуктивність праці становила 2273,47 тис. грн., що на 42,39% більше ніж у 2016 році, а у 2018 році проти 2017 року вже зросла на 9,39% і становила 2486,95 тис. грн.

Програму основних організаційно-технічних заходів для підвищення продуктивності праці персоналу ТОВ «Пирятинський сирзавод» передбачає зростання експорту молочних продуктів та розширення вітчизняного ринку, а також мотивацію персоналу.

Основними напрямом програми підвищення продуктивності праці на підприємстві є:

1. Підвищення рівня якісних характеристик персоналу – вдосконалення процедур професійного відбору кадрів, підготовка та перепідготовка персоналу.

2. Покращення умов праці – зменшення монотонності та підвищення змістовності праці та інші.

3. Підвищення технічного рівня виробництва – використання новітньої сучасної техніки та прогресивних технологій, нових видів ресурсів підвищеної якості на виробництві.

4. Застосування закордонних та інших посиленних методів матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення

продуктивності праці персоналу, і як наслідок, зменшення відсотку бракованої продукції.

Дослідили систему матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу для підвищення продуктивності праці. Запропонували підтвердити потребу ТОВ «Пирятинський сирзавод» в проекті розроблення Програми підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» за допомогою оцінювання персоналу Методом «360 градусів».

Оцінка показала, що працівники однозначно не задоволені мотиваційними процесами на підприємстві, що значно впливає на якість та ефективність їхньої роботи, і як наслідок на підвищення продуктивності праці.

З метою підвищення продуктивності праці на ТОВ «Пирятинський сирзавод» пропонуємо Програму підвищення продуктивності праці на досліджуваному підприємстві за рахунок залучення кредитних коштів «Райффайзен Банк Аваль» під 17 % річних, так як у 2018 році діяльність підприємства була збитковою на рівні 16006 тис. грн.:

1. Підготовка та перепідготовка кадрів.
2. Впровадження медичного страхування від нещасного випадку для всіх працівників ТОВ «Пирятинський сирзавод».
3. Релаксуючі заходи для працівників – це білети в театр, кіно чи інші розважальні програми.

Зведені капітальні витрати на проект впровадження Програми підвищення продуктивності праці – 585 тис. грн.

Чистий прибуток від впровадженого заходу становить 3497 тис. грн.; чистий приведений дохід – 2912 тис. грн., індекс дохідності – 5,9 % та термін окупності 0,16 року або приблизно 2 місяці. Доцільно відмітити, що ця сума повністю не покриває збиток підприємства у 2018 році на рівні 16006 тис. грн., а лише частково: 16006 тис. грн. – 3497 тис. грн. = 12509 тис. грн.

Розраховано вплив запропонованого проекту на економічні показники господарської діяльності ТОВ «Пирятинський сирзавод».

Виручка від реалізації продукції зросла на 48495 тис. грн., або на 3,0 % що відвідає закордонному та вітчизняному досвіду, рентабельність реалізованої продукції зросла з (-1,099) % до (-0,8) %, тобто на 0,3 %, рентабельність операційної діяльності - зросла з (-12,0) % до (-8,5) %, або на 3,5 % в абсолютному вираженні. Чисельність працівників не зросла після запропонованого проекту, так проект Програма підвищення продуктивності праці не потребував додаткового залучення працівників.

Внаслідок заходу зростає показник ефективності використання персоналу - продуктивність праці з 2486 тис. грн. / особу до 2545 тис. грн. / особу, що більше на 59 тис. грн. / особу в 2021 проектному році, за рахунок збільшення обсягів продажу продукції. Зменшився показник трудомісткості на 0,0001.

Отже, проект є ефективним, сприятиме покращенню показників господарської діяльності, фінансового стану і досягнення поставленої в роботі мети – підвищення продуктивності праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адова И. А. Оценка компетентности как инструмент вознаграждения персонала организации / И. А. Адова, М. В. Симонова // Вестник Томского государственного университета. – 2010. – № 336. – С. 119–124.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: Сокр.пер. с англ./Науч.ред. и авт. авт. предисл. Л.И. Евенко. - М.: Экономика, 1989. - 519 с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. – 10-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 848 с.
4. Багрова И.В. Инновационная составляющая труда менеджеров и ее учет в кадровой политике предприятия [Текст] / И.В. Багрова // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 28-29.
5. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник.– К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
6. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнєва Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи / Т.І. Балановська, О.П. Гоголя, Н.І. Драгнєва. –Київ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, 2012. – С. 17-23
7. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей / Богиня Д. П. – К. : Знання – Прес, 2001. – 314 с.
8. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / О.В.Бойко. - К.: НАУ. -2009. – 20 с.
9. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю. – К. : ЦУЛ, 2004. – 440 с.

10. Виссема Х. Управление бизнес-единицами: децентрализация предпринимательства / Виссема Х. // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 4. – С. 28–40
11. Гончарова, С. Ю. Формування ефективної системи мотивації на основі КРІ [Текст] / С. Ю. Гончарова // Управління розвитком. – 2010. – № 6(82). – С. 34-39.
12. Даниленко О. А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах кон- курентного середовища / О. А. Даниленко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8 (110). – С. 92–102.
13. Данилко В. К. Економіка, організація і управління підприємством [Електронний ресурс] / В. К. Данилко, О. І. Гриценко. – URL: ven.ztu.edu.ua/article/download/31277/36935.
14. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. – М.: МПСИ, 2004. – 752с.
15. Деркач А.А., Москаленко О.В., Пятин В.А. Акмеологические основы профессионального самосознания личности. Учебное пособие. – Астрахань: Изд-во Астраханского гос. пед. ун-та, 2000. – 330 с.
16. Дяків, О. П. Оцінка персоналу методом ASSESSMENT CENTER [Текст] / О. П. Дяків, М. В. Пилипчук // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2011. – №14 (168). – Ч. I. – С. 100-104.
17. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге видання. — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 488 с.
18. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. – К. : Знання, 2008. – 407 с.
19. Економічний аналіз : навчальний посібник / Б. Є. Грабовецький. – Вінниця : ВНТУ, 2013. – 85 с.

20. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально–трудова відносини: навч. посіб. / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с. 11. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.- метод. посібник / Н. І. Єсінова. –Х. : ХДУХТ, 2017. – 45 с.

21. Заславська Т. І. Економіка праці і соціально-трудова відносини /Заславська Т. І. — К. : Вища школа, 1999. – 248 с.

22. Застосування мотиваційного моніторингу на промисловому підприємстві / О. В. Шляга // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2016. - Вип. 2. - С. 38-46.

23. Збрицька Т. П. Управління розвитком персоналу: навчальний посібник / Т. П. Збрицька, Г. О. Савченко, М. С. Татаревська. - Одеса: Атлант, 2013. - 427 с.

24. Зленко, А. М. Оцінка працівників методом «360 градусів» [Електронний ресурс] / А. М. Зленко // Економічний вісник університету: [зб. наук. праць Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету ім. Григорія Сковороди]. – 2012. – Вип. 18/1. – URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Evu/2012_18_1/Zlenko.pdf.

25. Калина, А.В. Формування мотиваційного механізму інноваційного розвитку [Текст] / А.В. Калина // Регіональні проблеми людського та соціального розвитку: тези доп. і повідом. наук.-практ. конф.: в 2 т. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2008. – Т. 2. – С. 250- 254.

26. Квасницька Р.С. Фінансова діяльність суб'єктів підприємництва: навчальний посібник / Р.С. Квасницька. – Львів: 2013. – 631с.

27. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов – М. : ИНФРА-М, 2009. – 301 с.

28. Клочков А. Р. Мотивація персоналу на стратегію компанії. Управління персоналом / А. Клочков //Економіст. – 2010. – № 9. – С. 32–36.

29. Клочков А.К., КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. – М.: Эксмо., 2010. – 301 с.

30. Коваленко, Т.В. Здійснення функцій служби управління персоналом та керівників лінійних та функціональних підрозділів щодо забезпечення якості праці персоналу [Текст] / Т.В. Коваленко // Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. –Дніпропетровськ: Нац. гірничий ун-т, 2010. – Т. 2. – С. 167-169.

31. Коваленко, Т.В. Особливості впровадження системи загального управління якістю на українських підприємствах [Текст] / Ю.О. Калошина, Т.В. Коваленко // Матеріали міжнар. наук.-теорет. конф. молодих учених і студентів «Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку виробничої сфери»: в 2-х т. – Донецьк: ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», 2010. – Т. 1. – С. 260-261.

32. Комар Ю. М. Наукові засади інноваційних механізмів державного управління підготовкою студентів управлінських спеціальностей: моногр. / Ю. М. Комар. – Донецьк : СПД Купріянов, 2008. – 358 С.

33. Лазоренко Т. В. Оцінка ефективності навчання персоналу в ІТ компаніях [Текст] / Т. В. Лазоренко, Ю. К. Німуха // Молодий вчений. — 2018. — №1. – С. 34-37.

34. Левченко А.О. Методичні підходи до управління розвитком персоналу на підприємстві // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 7, ч. II - Кіровоград: КНТУ, 2005. – С. 155-163.

35. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / Лукашевич В. М. – Львів : Новий світ-2000, 2008 – 248 с.

36. Малахова В.М. Збалансована система показників, їх розробка та аналіз [Текст] / В.М. Малахова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного ун-ту. Економічні науки. – Кіровоград: КНТУ, 2007. – вип. 12. Ч. 1. – С. 266-273.

37. Маслова В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2014. — 492 с.

38. Матушко А. Є. Оцінка ефективності навчання персоналу / А. Є. матушко // Науково-методичний журнал «Наукові праці», серія «економіка», державний гуманітарний університет ім. п. могили. – 2010. – Випуск 132, т. 145. – С. 108-114.
39. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Махсма М. Б. —К.: «Атіка», 2015. – 304 с.
40. Методологія управління трудовими ресурсами [Текст]: моногр. / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. – Н.Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.
41. Митрофанова Е. А. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом / Е. А. Митрофанова, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова. — М. : Проспект, 2013. — 72 с.
42. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. – К. : Інститут аграрної політики УААН, 2002. – 277 с.
43. Неплюева А. ASSESSMENT CENTER: технология оценки и развития персонала // Справочник кадровика. - 2004. № 1. С. 90-92.
44. Німуха Ю.К. Особливості управління персоналом в ІТ-компаніях. Сучасні підходи до управління підприємством: зб. тез доп. VIII Всеукраїнської наук.-практ. конф., 6 квіт. 2017 р. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2017. – С. 81
45. Одегов Ю. Г. Управління персоналом [Текст] / Ю. Г. Одегов, - М.: Фінстатінформ, 2007.- С.142. 31. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері / О. М. Орлова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2017. - Вип. 11. - С. 117-120. - URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2017_11_28
46. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства [Електронний ресурс] / Олійник Є. О. – (Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського). –URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf.

47. Онікієнко В. В. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання / Онікієнко В. В., Терещенко В. Ф., Даценко А. І. – К. : Видавництво Київського університету, 1968. – 147 с
48. Пігуль В. В. Стан сучасного ринку праці [Електронний ресурс] / В. В. Пігуль – URL: <http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/18338/1/27Pigul.pdf#page=3&zoom=auto,-107,846>.
19. Рофе А. И. Экономика труда / А. И. Рофе., 2010. – 400 с.
20. Гетьман О. О., Шаповал В. М. Економіка підприємства: Навч. посіб. — 2-ге видання. — К.: Центр учбо-вої літератури, 2010. — 488 с.
49. Рульєв В. А., Гуткевич С. О. Менеджмент. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
50. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу [Текст] : навчальний посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2012. – 351 с.
51. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. :Вершина, 2006. – 224 с.
52. Сардак С. Мотивація та стимулювання працівників вітчизняних підприємств / С. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 45-51.
53. Сенге П. Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге. – М. : Олимп-Бизнес, 2013. – 408 с.
54. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу [Текст] / Економічний аналіз. Збірник наукових праць. – 2011. – Випуск 8. Ч. 2. – С. 315- 317.
55. Спенсер М. Л. Компетенции. Модели максимальной эффективности работы / Лайл М. Спенсер ; [пер. с англ.]. – М. : НІРРО Publishing, 2010. – 384 с.
56. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації [Текст] / О. Стахів // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 29-35.

57. Тарасова С. И. Комплексная оценка персонала / С. И. Тарасова, Е. В. Галеев // Высшее образование в России. – 2010. – № 10. – С. 68–72.

58. Трудове право України : підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. Закл. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. -5-те вид., допов. - Х.: Право, .2014.- 760 с.

59. Уорд П. Метод 360 градусов / П. Уорд ; [пер. с англ.]. – М. : НІРРО Publishing, 2016. – 352 с.

60. Управління персоналом: навч. посібник / В.М. Гончаров, О.В. Додонов, І.А. Кириченко, Є.В. Гончаров, О.І. Кірнос, І.В. Точошов. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2013. – 148 с.

61. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Текст] / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Финансы и статистика, 2007. – 224 с.

62. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятиях запада: подбор, формы работы и поддержка. // Труд за рубежом. - Москва. 2003. №1. С. 39-55.

63. Якість трудового потенціалу та управління трудової сферою в Україні: соціальна експертиза [Текст]: моногр. / О.І. Амоша, О.Ф. Новікова, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2016. – 208 с.

ДОДАТКИ

			КОДИ
		Дата(рік, місяць, число)	2018 01 01
Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю «Пирятинський сирзавод»	за ЄДРПОУ	00446865
Територія		за КОАТУУ	5323800000
Організаційно- правова форма господарювання		за КОПФГ	100
Вид економічної діяльності		за КВЕД	10.51
Середня кількість працівників	669		
Одиниця виміру: тис.грн. без десяткового знака			
Адреса	37000, Полтавська обл., м. Пирятин, вул. Сумська, буд. 1		
Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):			
за положеннями (стандартами бухгалтерського обліку)			v
за міжнародними стандартами фінансової звітності			

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на 31.12.2017 р.

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
1	2	3	4	5
I. Необоротні активи				
Нематеріальні активи:	1000	106	321	0
первісна вартість	1001	1935	2311	0
накопичена амортизація	1002	1829	1990	0
Незавершені капітальні інвестиції	1005	11722	383	0
Основні засоби:	1010	59632	76387	0
первісна вартість	1011	186833	209840	0
знос	1012	127201	133453	0
Інвестиційна нерухомість:	1015	0	0	0
первісна вартість	1016	0	0	0
знос	1017	0	0	0
Довгострокові біологічні активи:	1020	0	0	0

первісна вартість	1021	0	0	0
накопичена амортизація	1022	0	0	0
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	0	0	0
інші фінансові інвестиції	1035	0	0	0
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	0	0	0
Відстрочені податкові активи	1045	0	0	0
Гудвіл	1050	0	0	0
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	0	0	0
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	0	0	0
Інші необоротні активи	1090	0	0	0
Усього за розділом I	1095	71460	77091	0
II. Оборотні активи				
Запаси	1100	63791	119144	0
Виробничі запаси	1101	23030	31588	0
Незавершене виробництво	1102	4045	20134	0
Готова продукція	1103	35293	66795	0
Товари	1104	1423	627	0
Поточні біологічні активи	1110	0	0	0
Депозити перестрахування	1115	0	0	0
Векселі одержані	1120	0	0	0
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	89841	93480	0
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	6644	8128	0
з бюджетом	1135	3344	14964	0
у тому числі з податку на прибуток	1136	1307	0	0
з нарахованих доходів	1140	0	0	0
із внутрішніх розрахунків	1145	75569	40580	0
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	11886	14312	0
Поточні фінансові інвестиції	1160	0	0	0
Гроші та їх еквіваленти	1165	110402	166225	0
Готівка	1166	23	100	0
Рахунки в банках	1167	110379	166125	0
Витрати майбутніх періодів	1170	39	60	0
Частка перестраховика у страхових резервах	1180	0	0	0
у тому числі в: резервах довгострокових зобов'язань	1181	0	0	0
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	0	0	0
резервах незароблених премій	1183	0	0	0

інших страхових резервах	1184	0	0	0
Інші оборотні активи	1190	4050	5853	0
Усього за розділом II	1195	365566	462746	0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	0	0	0
Баланс	1300	437026	539837	0

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду	На дату переходу на міжнародні стандарти фінансової звітності
I. Власний капітал				
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	13350	13350	0
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0	0	0
Капітал у дооцінках	1405	0	0	0
Додатковий капітал	1410	10785	10785	0
Емісійний дохід	1411	0	0	0
Накопичені курсові різниці	1412	0	0	0
Резервний капітал	1415	7840	7840	0
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	134707	231110	0
Неоплачений капітал	1425	(0)	(0)	(0)
Вилучений капітал	1430	(0)	(0)	(0)
Інші резерви	1435	0	0	0
Усього за розділом I	1495	166682	263085	0
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення				
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	0	0	0
Пенсійні зобов'язання	1505	0	0	0
Довгострокові кредити банків	1510	0	0	0
Інші довгострокові зобов'язання	1515	62479	15285	0
Довгострокові забезпечення	1520	0	0	0
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	0	0	0
Цільове фінансування	1525	0	0	0
Благодійна допомога	1526	0	0	0
Страхові резерви, у тому числі:	1530	0	0	0
резерв довгострокових зобов'язань; (на початок звітного періоду)	1531	0	0	0
резерв збитків або резерв належних виплат; (на початок звітного періоду)	1532	0	0	0
резерв незароблених премій; (на початок звітного періоду)	1533	0	0	0
інші страхові резерви; (на початок звітного періоду)	1534	0	0	0
Інвестиційні контракти;	1535	0	0	0

Призовий фонд	1540	0	0	0
Резерв на виплату джек-поту	1545	0	0	0
Усього за розділом II	1595	62479	15285	0
III. Поточні зобов'язання і забезпечення				
Короткострокові кредити банків	1600	0	25000	0
Векселі видані	1605	0	0	0
Поточна кредиторська заборгованість: за довгостроковими зобов'язаннями	1610	0	0	0
за товари, роботи, послуги	1615	38896	53900	0
за розрахунками з бюджетом	1620	366	5106	0
за у тому числі з податку на прибуток	1621	0	4414	0
за розрахунками зі страхування	1625	321	623	0
за розрахунками з оплати праці	1630	1146	2153	0
за одержаними авансами	1635	142	61	0
за розрахунками з учасниками	1640	78	3	0
із внутрішніх розрахунків	1645	156744	166066	0
за страховою діяльністю	1650	0	0	0
Поточні забезпечення	1660	2874	4499	0
Доходи майбутніх періодів	1665	0	0	0
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	0	0	0
Інші поточні зобов'язання	1690	7298	4056	0
Усього за розділом III	1695	207865	261467	0
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	0	0	0
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800	0	0	0
Баланс	1900	437026	539837	0

Примітки
Керівник
Головний бухгалтер

д/н
 Бартошак В.А.
 Брижаха Т.Б.

Підприємство	Товариство з обмеженою відповідальністю «Пирятинський сирзавод» (найменування)	Дата(рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ
			2018 01 01
			00446865

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 12 місяців 2017 р.**

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1520951	1055413
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	(1284651)	(891792)
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	(0)	(0)
Валовий: прибуток	2090	236300	163621
збиток	2095	(0)	(0)
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	0	0
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	0	0
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	0	0
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	0	0
Інші операційні доходи	2120	17345	12083
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
Адміністративні витрати	2130	(15642)	(10624)
Витрати на збут	2150	(99563)	(57381)
Інші операційні витрати	2180	(11484)	(8407)
Витрат від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181	(0)	(0)
Витрат від первісного визнання біологічних активів і	2182	(0)	(0)

сільськогосподарської продукції			
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	126956	99292
збиток	2195	(0)	(0)
Дохід від участі в капіталі	2200	0	0
Інші фінансові доходи	2220	1774	1803
Інші доходи	2240	4960	5009
Дохід від благодійної допомоги	2241	0	0
Фінансові витрати	2250	(10932)	(26810)
Втрати від участі в капіталі	2255	(0)	(0)
Інші витрати	2270	(5056)	(5017)
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0	0
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	117702	74277
збиток	2295	(0)	(0)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	21299	14246
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0	0
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	96403	60031
збиток	2355	(0)	(0)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

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	96403	60031

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Матеріальні затрати	2500	1234336	725828
Витрати на оплату праці	2505	50520	36481
Відрахування на соціальні заходи	2510	10816	7831
Амортизація	2515	11678	10158

Інші операційні витрати	2520	108838	62859
Разом	2550	1416188	843157

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Середньорічна кількість простих акцій	2600	0	1335039063
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	0	1335039063
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	0	0.04497
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	0	0.04497
Дивіденди на одну просту акцію	2650	0	0.11241

Примітки
Керівник
Головний бухгалтер

д/н
 Бартошак В.А.
 Брижаха Т.Б.

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю «Пирятинський сирзавод»
 Територія ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСТЬ
 Організаційно-правова форма господарювання ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
 Вид економічної діяльності ПЕРЕРОБЛЕННЯ МОЛОКА, ВИРОБНИЦТВО МАСЛА ТА СИРУ
 Середня кількість працівників 650
 Одиниця виміру : тис. грн.
 Адреса 37000 Полтавська область Пирятинський р-н м. Пирятин вул. Сумська, буд. 1, т (05358) 2-86-57

Дата (рік, місяць, число)
 за ЄДРПОУ
 за КОАТУУ
 за КОПФГ
 за КВЕД

Коди		
2019	01	01
00446865		
5323800000		
240		
10.51		

Складено (зробити позначку "v" у відповідній клітинці):
 за положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку
 за міжнародними стандартами фінансової звітності

v

Баланс (Звіт про фінансовий стан) на "31" грудня 2018 р.

Форма № 1

Код за ДКУД

1801001

Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	321	1073
первісна вартість	1001	2311	3854
накопичена амортизація	1002	1990	2781
Незавершені капітальні інвестиції	1005	383	326
Основні засоби	1010	76387	77650
первісна вартість	1011	209840	227390
знос	1012	133453	149740
Інвестиційна нерухомість	1015	--	--
Довгострокові біологічні активи	1020	--	--
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	--	--
інші фінансові інвестиції	1035	--	--
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	--	--
Відстрочені податкові активи	1045	--	--
Інші необоротні активи	1090	--	--
Усього за розділом I	1095	77091	79049
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	119144	152028
Виробничі запаси	1101	31588	29170
Незавершене виробництво	1102	20134	28290
Готова продукція	1103	66795	92339
Товари	1104	627	2229
Поточні біологічні активи	1110	--	--
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	93480	101247
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	8128	6199
з бюджетом	1135	14964	10719
у тому числі з податку на прибуток	1136	--	2801
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	40580	66643
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	14312	17645
Поточні фінансові інвестиції	1160	--	--
Гроші та їх еквіваленти	1165	166225	113503
Готівка	1166	100	63
Рахунки в банках	1167	166125	113440
Витрати майбутніх періодів	1170	60	85



Scanned with
CamScanner

Інші оборотні активи	1190	5853	17618
Усього за розділом II	1195	462746	485687
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	1200	--	--
Баланс	1300	539837	564736

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	13350	13350
Капітал у дооцінках	1405	--	--
Додатковий капітал	1410	10785	10818
Резервний капітал	1415	7840	7840
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	231110	114717
Неоплачений капітал	1425	--	--
Вилучений капітал	1430	--	--
Усього за розділом I	1495	263085	146725
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	--	--
Довгострокові кредити банків	1510	--	--
Інші довгострокові зобов'язання	1515	15285	28712
Довгострокові забезпечення	1520	--	--
Цільове фінансування	1525	--	--
Усього за розділом II	1595	15285	28712
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	25000	28500
Поточна кредиторська заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610	--	--
товари, роботи, послуги	1615	53900	70314
розрахунками з бюджетом	1620	5106	870
у тому числі з податку на прибуток	1621	4414	--
розрахунками зі страхування	1625	623	966
розрахунками з оплати праці	1630	2153	3509
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	61	1965
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	3	78
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	166066	274274
Поточні забезпечення	1660	4499	6337
Доходи майбутніх періодів	1665	--	--
Інші поточні зобов'язання	1690	4056	2486
Усього за розділом III	1695	261467	389299
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	1700	--	--
Баланс	1900	539837	564736

д/н

Генеральний директор

_____ (підпис)

Баргошак В.А.

Головний бухгалтер

_____ (підпис)

Брижаха Т.Б.



Scanned with
CamScanner

Підприємство Товариство з обмеженою відповідальністю
«Пирятинський сирзавод»

Дата (рік, місяць, число)
за ЄДРПОУ

Коди		
2019	01	01
00446865		

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2018 рік**

Форма № 2

Код за ДКУД

1801003

I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	1616516	1520951
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(1456698)	(1284651)
Валовий:			
прибуток	2090	159818	236300
збиток	2095	(--)	(--)
Інші операційні доходи	2120	12996	17345
Адміністративні витрати	2130	(17734)	(15642)
Витрати на збут	2150	(127211)	(99563)
Інші операційні витрати	2180	(29243)	(11484)
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	--	126956
збиток	2195	(1374)	(--)
Дохід від участі в капіталі	2200	--	--
Інші фінансові доходи	2220	1429	1774
Інші доходи	2240	137	4960
Фінансові витрати	2250	(16171)	(10932)
Втрати від участі в капіталі	2255	(--)	(--)
Інші витрати	2270	(27)	(5056)
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	--	117702
збиток	2295	(16006)	(--)
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	--	(21299)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	--	--
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	--	96403
збиток	2355	(16006)	(--)

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	--	--
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	--	--
Накопичені курсові різниці	2410	--	--
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	--	--
Інший сукупний дохід	2445	33	--
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450	33	--
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	--	--
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460	33	--
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	(15973)	96403

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	1370275	1234336
Витрати на оплату праці	2505	67949	50520
Відрахування на соціальні заходи	2510	14299	10816
Амортизація	2515	18309	11678
Інші операційні витрати	2520	149224	108838
Разом	2550	1620056	1416188

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	--	--
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	--	--
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	--	--
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	--	--
Дивіденди на одну просту акцію	2650	--	--

д/н

Генеральний директор

(підпис)

Бартошак В.А.

Головний бухгалтер

(підпис)

Брижаха Т.Б.



Scanned with
CamScanner