

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

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

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

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

«___» _____ 2020 р.

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри

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

«___» _____ 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

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

на тему: **«Використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві»**

Виконав: здобувач 4 курсу групи 13

Керівник Тертична Любов Іванівна
(прізвище та ініціали)

Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Троценко Ірина Олександрівна
(прізвище та ініціали)

_____ (підпис)

_____ (підпис)

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

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2020 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Т. В. Березяню

“03” березня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Троценко Ірині Олександрівні

1. Тема роботи **Використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві**
керівник роботи Тертична Л. І. к. е. н., доцент.
затверджені наказом вищого навчального закладу від 10 лютого 2020 року № 109-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 04 червня 2020 р.
3. Вихідні дані до роботи законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ПрАТ «Київський маргариновий завод»
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Розділ 1. Теоретичні аспекти дослідження продуктивності праці на підприємстві та резервів її підвищення. Розділ 2. Аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод». Розділ 3. Шляхи оптимізації використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод».
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) Результати дослідження відображено в 3 рисунках та 23 таблицях ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 03 березня 2020 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	16.02.20-16.03.20	<i>Виконано</i>
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	17.03.20-01.04.20	<i>Виконано</i>
3.	Робота над розділом 1 «Теоретичні аспекти дослідження продуктивності праці на підприємстві та резервів її підвищення»	02.04.20-12.04.20	<i>Виконано</i>
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз рівня продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»»	13.04.20-16.04.20	<i>Виконано</i>
5.	Робота над розділом 3: «Шляхи оптимізації використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»»	17.04.20-20.04.20	<i>Виконано</i>
6.	Написання висновків	21.04.20-03.05.20	<i>Виконано</i>
7.	Оформлення роботи	04.05.20-10.05.20	<i>Виконано</i>
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	21.05.20-31.05.20	<i>Виконано</i>
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	01.06.20-03.06.20	<i>Виконано</i>
10.	Захист роботи	09.06.2020	<i>Виконано</i>

Здобувач

_____ (підпис)

Керівник роботи

_____ (підпис)

І. О. Троценко
(прізвище та ініціали)

Л. І. Тертична
(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Троценко І. О. Використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування засад продуктивності праці на підприємстві та резервів її підвищення, визначено сутність, значення продуктивності праці та резервів її підвищення; чинники та резерви зростання продуктивності праці, а також методичні підходи до виявлення та оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана техніко-економічна характеристика ПрАТ «Київський маргариновий завод», охарактеризовано кадровий склад зазначеного підприємства, проаналізовано рівень продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» із виявленням існуючих переваг та недоліків.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано шляхи оптимізації використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод». Обґрунтовано економічну доцільність впровадження лінії з виробництва маргаринової продукції з позитивним впливом на показники економічної діяльності ПрАТ «Київський маргариновий завод».

Робота містить 114 сторінок, 23 таблиць, 3 рисунків, 71 використаних джерел.

Ключові слова: продуктивність праці, ефективність, персонал, резерви підвищення продуктивності праці, результативність, рівень продуктивності праці.

SUMMARY

Trotsenko I. O. Use of reserves to increase labor productivity at the enterprise. - Manuscript.

Qualifying work for the bachelor's degree was performed on the materials of PJSC "Kyiv Margarine Plant" for 2017-2019.

In the first section of the work the theoretical substantiation of the principles of labor productivity at the enterprise and the reserves of its increase is carried out, essence, value of labor productivity and reserves of its increase is defined; factors and reserves of labor productivity growth, as well as methodological approaches to identifying and assessing the reserves of labor productivity at the enterprise.

In the second section of the qualification work the technical and economic characteristics of PJSC "Kyiv Margarine Plant" are given, the personnel of the specified enterprise is characterized, the level of labor productivity at PJSC "Kyiv Margarine Plant" was analyzed with the identification of existing advantages and disadvantages.

The third section of the qualification work substantiates ways to optimize the use of reserves to increase productivity of PJSC "Kyiv Margarine Plant". The economic feasibility of introducing a line for the production of margarine products, which has a positive impact on the economic activity of PJSC "Kyiv Margarine Plant" is substantiated.

The work contains 114 pages, 23 tables, 3 figures, 71 sources used.

Key words: labor productivity, labor efficiency, personnel, reserves for increasing labor productivity, efficiency, level of labor productivity.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ.....	9
1.1. Сутність, значення продуктивності праці та резервів її підвищення.....	9
1.2. Чинники та резерви зростання продуктивності праці на підприємстві.....	13
1.3. Методичні підходи до виявлення та оцінки резервів продуктивності праці на підприємстві.....	20
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «КИЇВСЬКИЙ МАРГАРИНОВИЙ ЗАВОД».....	25
2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства.....	25
2.2. Характеристика персоналу ПрАТ «Київський маргариновий завод».....	34
2.3. Аналіз продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод».....	62
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «КИЇВСЬКИЙ МАРГАРИНОВИЙ ЗАВОД».....	71
3.1. Основні напрями покращення використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод».....	71
3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження запропонованого заходу в ПрАТ «Київський маргариновий завод».....	74
ВИСНОВКИ.....	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	89
ДОДАТКИ.....	96

ВСТУП

Актуальність теми. Поглиблення інтеграційних процесів, посилення конкурентної боротьби, як на внутрішньому ринку України, так і на зовнішніх ринках вимагають нових, більш продуктивних методів управління. Це висуває особливі вимоги до підвищення продуктивності праці. Існуючий спектр можливостей та інструментів забезпечення зростання продуктивності праці на підприємствах повинен враховувати структуру внутрішніх потреб і мотивів професійної діяльності персоналу, усувати незбалансованість інтересів учасників процесу, що дестабілізує систему управління персоналом та негативно впливає на фінансово-економічні показники діяльності підприємств за рахунок зниження рівня показників продуктивності праці персоналу. Тому існує необхідність подальшого вдосконалення діючих інструментів та положень спрямованих на виявлення і мобілізацію резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві, що обумовлює актуальність даного дослідження.

Питання збереження та відновлення резервів продуктивності праці на підприємстві активно досліджували багато зарубіжних та українських науковців: І. Ансофф, М. Армстронг, Г. Беккер, П. Друкер, К. Макконнелл, М. Портер, А. Файоль, Д. Ульріх, Б. Андрушків, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Гриньова, О. Грішнова, В. Данюк, А. Кібанов, А. Колот, А. Семенов та ін.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних засад щодо використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» та виявлення шляхів їх оптимізації.

Об'єктом дослідження є використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні аспекти продуктивності праці та резерви її підвищення в ПрАТ «Київський маргариновий завод».

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

- досліджено теоретичні аспекти продуктивності праці на підприємстві та резерви її підвищення;
- розглянуто чинники та резерви зростання продуктивності праці на підприємстві;
- узагальнено методичні підходи до виявлення та оцінки резервів продуктивності праці на підприємстві;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Київський маргариновий завод»;
- проведено аналіз продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»;
- виявлено шляхи оптимізації використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»;
- обґрунтовано ефективність та доцільність впровадження лінії з виробництва маргаринової продукції в ПрАТ «Київський маргариновий завод».

Методи дослідження. У кваліфікаційній роботі застосовані наукові методи: аналізу, порівняння, аналогії, розрахунково-конструктивний, аналітичні методи, економіко-статистичні методи збору і обробки інформації, експертних опитувань.

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та нормативно-правові акти, Державні стандарти України, фінансова та статистична звітність підприємства, довідково-нормативні матеріали, спеціалізовані періодичні видання та література з теми дослідження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновку, списку використаної літератури, додатків. Обсяг основного тексту становить – 95 сторінки. Робота містить 23 таблиць, 3 рисунки, додатків на 19 сторінках, список використаних джерел із 71 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА РЕЗЕРВІВ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

1.1. Сутність, значення продуктивності праці та резервів її підвищення

Продуктивність – це результативність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації), потрібних для виробництва різних товарів і послуг. Вона відображає зв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів і ресурсами, що були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає можливість зіставляти виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивідуума, галузі, цеху, виробництва,) з використаними ресурсами. При здійсненні цієї оцінки потрібно враховувати зростання вартості енергії, сировини, втрати, пов'язані з безробіттям, і тому подібне. Вища продуктивність означає збільшення обсягів необхідної суспільству продукції при таких самих витратах. Оцінюється тільки та продукція, яка знайшла свого покупця, а не просто виготовлена. При такому підході продуктивність розглядається як загальний показник ефективності використання всіх різноманітних ресурсів, потрібних для виробництва продукції. Такі ресурси об'єднуються в три групи чинників виробництва: праця, капітал, земля. Проте, точно виділити роль і питому вагу витрат окремо кожного з чинників виробництва, що витрачаються для виготовлення продукції, практично неможливо. Разом з тим, досвідом господарювання цивілізованих країн виявлено, що близько трьох чвертей (75%) приросту всього обсягу національного продукту дає праця. Тому для визначення результативності виробництва найчастіше застосовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці – це її здатність в процесі відтворювання виробляти духовні, матеріальні блага й послуги. Продуктивність праці – це кількість

продукції, робіт чи послуг, що виробляє працівник або група працівників за одиницю робочого часу (зміну, годинбу, місяць, рік) або кількість робочого часу, що витрачається для виготовлення одиниці продукції [31]. Продуктивність праці є одним з найважливіших показників рівня розвитку продуктивних сил. Застосування цього показника дає змогу оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу.

З'ясовуючи економічний зміст продуктивності праці, треба мати на увазі, що праця, яка витрачається на вироблення тієї чи іншої продукції формується з:

- живої праці, що витрачається в даний момент безпосередньо в процесі виготовлення даної продукції;
- минулої праці, виявленої в раніше створеній продукції, що застосовується тією чи іншою мірою для виробництва нової продукції (сировина, матеріали, енергія машини, споруди, тощо частково).

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженої праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність.

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат в цілому та на персонал зокрема, адже підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах.

Чинники, які впливають на продуктивність праці, визначають лише напрями і області її зростання або зниження. Підвищення продуктивності трудової діяльності може стати реальністю лише в результаті цілеспрямованого пошуку і задіявання резервів зростання продуктивності праці [34].

Вплив факторів на продуктивність праці виявляється у процесі оцінки показників витрат праці, а саме: середньоспискової чисельності працівників загалом або окремих категорій, професій, спеціальностей, рівня кваліфікації; відпрацьованих людино-годин або людино-днів; загальної суми фонду

заробітної плати; загальної суми витрат на утримання персоналу. На продуктивність праці впливають зовнішні фактори: новий асортимент продукції у зв'язку зі зміною попиту та пропозиції на ринку; рівень доходів населення в регіоні; рівень кооперації з іншими підприємствами; надійність матеріальнотехнічного постачання, природні умови і т.п. Внутрішні фактори включають: вдосконалення організаційної структури управління, поліпшення структури кадрів, організацію та спеціалізацію праці, дієвість застосовуваних систем стимулювання, навчання кадрів і підвищення кваліфікації, ефективне застосовування нових технологій, механізацію й технічне забезпечення праці, підвищення трудової дисципліни і т. п.

Резерви зростання продуктивності праці – це можливості повнішого використання продуктивної сили праці, всіх чинників підвищення його результативності за рахунок вдосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці і управління. Резерви тісно пов'язані з чинниками зростання продуктивності праці. Якщо той або інший чинник розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

Роль підвищення рівня продуктивності праці [24]:

- є джерелом збільшення обсягів виробництва продукції;
- приводить до скорочення затрат живої праці на виробництво продукції, а відтак – економії робочого часу;
- створює передумови для скорочення тривалості робочого дня, робочого тижня і загальної кількості робочих днів у році, що сприяє збільшенню вільного часу працівників;
- обумовлює скорочення витрат на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції;
- сприяє зниженню витрат на оплату праці й витрат на виробництво загалом, що дозволяє забезпечити підвищення рівня рентабельності.

Основними напрямками підвищення продуктивності та результативності праці є [48]:

1. формування стабільного якісного складу персоналу;
2. визначення критеріїв і показників ефективності їхньої праці;
3. організація постійного обліку і контролю результатів діяльності управлінського і виробничого персоналу;
4. збільшення витрат на підготовку кадрів;
5. навчання гнучкості й швидкості реалізації товарів касирами;
6. підвищення норм виробітку та якості обслуговування;
7. поглиблення спеціалізації, не пов'язане з впровадженням нової техніки;
8. скорочення непродуктивних втрат робочого часу;
9. забезпеченням досить високої матеріальної та моральної зацікавленості працівників у результатах.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю. Остання характеризує ступінь напруженої праці за одиницю часу і вимірюється кількістю витраченої енергії людини. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психічними можливостями людського організму. Отже, інтенсивність праці має фізіологічні межі, тобто не може бути необмеженою. У зв'язку з цим виникає поняття нормальної інтенсивності. Воно означає такі затрати життєвої енергії протягом робочого часу зміни, які забезпечують необхідні умови для повноцінного функціонування організму й повного відновлення працездатності до початку нового трудового дня. Отже, інтенсивність праці є важливим фактором продуктивності, проте має певну фізіологічну межу і потребує дотримання фізіологічних норм людської енергії.

Розрізняють індивідуальну, локальну та суспільну продуктивність праці. Під індивідуальною продуктивністю праці розуміють продуктивність праці окремих працівників на конкретній ділянці виробництва. Суспільна продуктивність праці - це середній рівень продуктивності праці в національному господарстві в цілому. Локальна продуктивність праці - це продуктивність праці в регіоні чи галузі [50].

Рівень продуктивності праці характеризується співвідношенням обсягу виробленої продукції або виконаних робіт і витрат робочого часу. Від рівня продуктивності праці залежать темпи розвитку промислового виробництва, збільшення заробітної плати і доходів, розміри зниження собівартості продукції. Підвищення продуктивності праці шляхом механізації і автоматизації праці, впровадження нової техніки і технології практично не має меж. Тому метою аналізу оцінки продуктивності праці є виявлення можливостей подальшого збільшення випуску продукції за рахунок зростання продуктивності праці, більш раціонального використання працюючих і їх робочого часу [62].

Таким чином, продуктивність праці є якісною характеристикою роботи, що виконується персоналом, яка пов'язана з рівнем ефективності праці. Від рівня продуктивності праці залежать темпи розвитку виробництва, збільшення заробітної плати і доходів, розміри зниження собівартості продукції. Продуктивність праці дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами.

1.2. Чинники та резерви зростання продуктивності праці на підприємстві

Чинники, що мають вплив на продуктивність праці, визначають тільки напрями і області її підвищення або зменшення. Підвищення продуктивності трудової діяльності працівників може стати реальністю тільки в результаті цілеспрямованого пошуку і застосування резервів зростання продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці – це можливості більш повного використання продуктивної сили праці, всіх чинників підвищення його результативності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці і управління. Резерви мають тісний зв'язок з

чинниками зростання продуктивності праці. Якщо певний чинник розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дозволяє визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої ділянки, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому. Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні. Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість. Виробіток - це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво. Трудомісткість - це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку) [51].

На рівень і динаміку продуктивності праці мають вплив безліч чинників. Розглянемо чинники на рівні окремих підприємств. Їх можна розділити на дві групи: зовнішні і внутрішні. Зовнішні чинники – це ті, які не залежать від діяльності підприємства як об'єктів, але кількісно визначають рівень використання трудових, виробничих та фінансових ресурсів будь-якої організації. До них відносяться: політичні, законодавчі чинники, інфраструктура, ринкові механізми, конкуренція, загальна соціально-економічна ситуація і положення в конкретній галузі і регіоні, стан матеріально-технічного забезпечення, забезпеченість природними ресурсами, стан трудових ресурсів, культура і соціальні цінності. Це також акціонери, конкуренти, постачальники, покупці, муніципальні органи тощо. Політичні,

законодавчі, соціальні, економічні, конкурентні, технологічні особливості зовнішнього середовища – це чинники побічної (непрямої) дії і не підконтрольні підприємствам. Але в розробці програм підвищення продуктивності їх необхідно враховувати і ними можна, і необхідно, частково управляти.

Внутрішні чинники – це чинники, які визначають (формують) результати роботи підприємств. Вони бувають основними, які мають безпосередній вплив на результати роботи, і не основними, які безпосередньо не пов'язані з продуктивністю праці, але впливають на результати бізнес-процесів через структурні зрушення в складі продукції, порушення господарської і технологічної дисципліни тощо [20].

Чинники впливу на підвищення продуктивності праці поділяються [66]:

1. Економічні
 - забезпечення підвищення рівня доходів населення на основі підвищення розмірів мінімальних, гарантованих державою стандартів;
 - детінізація економіки;
 - розвиток ринку праці та удосконалення політики зайнятості;
 - підвищення стимулюючої та мотиваційної ролі заробітної плати;
 - зміна структури ВВП.
2. Соціальні
 - покращення стану здоров'я населення та системи його охорони;
 - поліпшення умов праці, забезпечення охорони і безпеки праці;
 - забезпечення сталого розвитку довкілля;
 - забезпечення гендерної рівності;
 - забезпечення соціальної відповідальності громадян;
 - підвищення культурного рівня населення.
3. Інтелектуальні
 - зростання інтелектуального потенціалу та творчої активності працівників;

- модернізація системи професійно-кваліфікаційної підготовки фахівців відповідно до потреб інноваційного розвитку;
- формування системи безперервної освіти;
- забезпечення якості вищої освіти та професійної підготовки;
- інвестування в людський капітал.

4. Інноваційні

- збільшення кількості наукових розробок, випуску наукомісткої продукції;
- впровадження результатів наукових досліджень у виробництво;
- зростання обсягів державних та приватних інвестицій в НДДКР;
- зростання кількості підприємств, що займаються дослідженнями, розробками та впровадженням новітніх технологій;
- впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Резерви зростання продуктивності праці поділяються на дві великі групи: резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили) і резерви ефективнішого використовування основних і оборотних фондів. До першої групи належать всі резерви, пов'язані з питаннями організації, умов праці, підвищення дієздатності працюючих, структури і розстановки кадрів, створення організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників в результатах праці. Друга група включає резерви кращого використання основних виробничих фондів (машин, механізмів, апаратури і ін.) як по потужності, так і за часом. По ознаках можливостей їх використання резерви ділять на резерви запасу і резерви втрат. Наприклад, неповноцінне використання устаткування по потужності або по змінності роботи, вивчені, але ще не упроваджені передові методи праці (резерви запасу; втрати робочого часу, брак, перевищення витрат палива) відносяться до резервів втрат.

До поняття резервів включаються виробничі втрати робочого часу – це внутрішньо-змінні і цілоденні простой, прогули і всі не передбачені планом нез'явлення на роботу; непродуктивні витрати праці – зайві витрати праці (в

порівнянні з плановими), які відбуваються унаслідок нерационального використання знарядь і предметів праці, порушень встановленого технологічного процесу. За часом використання резерви діляться на поточні і перспективні. Перші можуть бути реалізовані без істотних змін технологічного процесу і без додаткових капіталовкладень; другі вимагають перебудови виробництва, установки досконалішого устаткування, капітальних витрат і значного часу на підготовчі роботи. По місцю виявлення і використання резерви підрозділяються на народногосподарські, галузеві і внутрішньовиробничі. Народногосподарські включають, перш за все, багатші природні ресурси, їх комплексне використання і т.п. До галузевих відносяться резерви, використання яких підвищує продуктивність праці працівників галузі в цілому (спеціалізація підприємств, концентрація і комбінування виробництва, вдосконалення техніки і технології і т. п.) [57].

Внутрішні економічні резерви зростання продуктивності праці персоналу на підприємстві представлені на рис. 1. Питання підвищення продуктивності праці потребує системного підходу, тобто кардинальних змін, суттєвого вдосконалення чинників, що зумовлюють продуктивність. Потрібно розробляти пошук резервів підвищення ефективності праці шляхом мобілізації її чинників: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку [15].

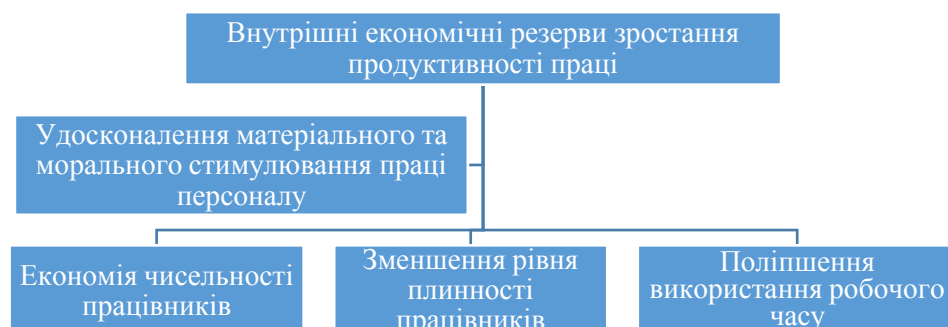


Рис. 1.1. Внутрішні економічні резерви зростання продуктивності праці

Джерело: складено автором на основі [44].

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви можна поділити [13]:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання робочого часу

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно детально аналізувати фактичний баланс робочого часу, встановлювати причини цих втрат і розробляти заходи щодо їх зменшення чи повної ліквідації. Зниження трудомісткості продукції забезпечується, перш за все, впровадженням високопродуктивного устаткування та прогресивних технологій. Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науковотехнічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат. Інтенсивний характер має і резерв зростання продуктивності праці за рахунок поліпшення структури кадрів підприємства і, зокрема, за рахунок збільшення питомої ваги основних виробничих робітників в загальній чисельності персоналу. Виявлення наявних резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці (на окремих ділянках виробництва або по видах робіт) в поточному і попередньому періодах. Основою методики аналізу є порівняння аналізованих показників з плановими. При цьому повинні бути перевірені обґрунтованість планових завдань, в яких могли бути не враховані повністю всі особливості, умови виробництва в планованому періоді, його резерви. Необхідно звертати увагу також на різні уточнення плану, що вносяться протягом року, які приводять до значних змін

інших показників – продуктивності праці, чисельності працівників, фонду оплати праці [17].

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, то фактори підвищення продуктивності праці за змістом поділяють на три групи [20]:

- соціально-економічні, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- матеріально-технічні, що визначають якість засобів виробництва;
- організаційно-економічні, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

До групи соціально-економічних факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють покращання якості робочої сили. Це, насамперед, такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів відносяться також характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій. До групи матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

Таким чином, виявлення резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці (на окремих ділянках виробництва або по видах робіт) в поточному і попередньому періодах. Внутрішніми економічними резервами продуктивності праці є удосконалення матеріального та морального

стимулювання праці персоналу, економія чисельності працівників, зменшення рівня плинності працівників, поліпшення використання робочого часу. Резерви зростання продуктивності праці є можливістю більш повного використання продуктивної сили праці, всіх чинників підвищення його результативності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці і управління.

1.3. Методичні підходи до виявлення та оцінки резервів продуктивності праці на підприємстві

Проблемам розробки теоретичних основ пошуку та реалізації резервів продуктивності праці присвячені роботи як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Серед них варто звернути увагу на такі: відсутність комплексності; жоден із підходів не є універсальним для оцінки резервів продуктивності праці, що визначаються за елементними групами залежно від факторів впливу на продуктивність; більшість методик має ряд обмежень, а величина виявлених у результаті їх застосування резервів лише наближена до реальної, тобто оцінка резервів не є точною та обґрунтованою; діючі методики оцінювання резервів підвищення продуктивності праці спрямовані лише на виявлення кількісних значень резервів підвищення продуктивності праці, залишаючи поза увагою оцінку важливості тих чи інших груп резервів залежно від специфіки діяльності підприємства, тобто потребує розробки інструментарій ієрархічного аналізу резервів на основі визначення залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників. Оцінювання резервів підвищення продуктивності праці складається з шести етапів.

На першому етапі передбачається розрахунок індексів резервів зростання продуктивності праці відповідно до інноваційно-технічних, організаційних та соціальних груп резервів. Виходячи з цього, для комплексної оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві пропонується

використовувати індекси за такими групами резервів: інноваційно-технічні, що визначаються індексом резервів наукового потенціалу та індексом техніко-технологічних резервів; організаційні – визначаються індексом організаційно-управлінських резервів; соціальні – визначаються індексом резервів людського капіталу та індексом резервів трудової активності [10].

Другий етап передбачає оцінку ступеню впливу кожної групи резервів на рівень зростання продуктивності праці на основі отриманих коефіцієнтів регресії при відповідних індексах. Третім етапом методики оцінки резервів підвищення продуктивності праці є аналіз максимально можливого приросту факторних показників з урахуванням впливу мікроекономічних факторів на діяльність підприємства.

Четвертий етап – визначення інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці. За результатами розрахунку рівня інтегрального індексу резервів підвищення продуктивності праці та його складових елементів визначаються потенційні можливості підприємства. Слід відмітити, що чим вищим є рівень використання складових елементів резервів продуктивності праці на підприємстві, тим більше у нього конкурентних переваг, які дозволяють здійснювати ефективну господарсько-економічну діяльність [10].

П'ятий етап передбачає побудову ієрархії резервів продуктивності праці на підприємстві відповідно до залежності рівня продуктивності праці від основних мікроекономічних чинників. Побудова ієрархії резервів у першу чергу спрямована на вияв резервів, які, залежно від специфіки та сфери діяльності підприємства, здатні максимально інтенсивно впливати на ріст продуктивності праці.

Шостий етап – побудова матриці факторів підвищення продуктивності праці на основі ранжування їх важливості для підприємства. На даному етапі визначаються фактори, вплив яких на даний момент часу на найвагоміші групи резервів в ієрархії буде найбільш суттєвим для підвищення продуктивності праці на підприємстві у найближчій перспективі. На даному етапі заходи по

підвищенню продуктивності праці ранжуються за такою шкалою: надзвичайно важливі, важливі, на даний момент мають другорядне значення [10].

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах). Цей метод має широке застосування на підприємстві: на робочих місцях, в бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). Недоліком цього методу є обмежене застосування, не враховує якості продукції, не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво тощо. Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, в бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в нормо-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різнорідна продукція та напівфабрикати. Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці є вартісний, який ґрунтується на використанні вартісних показників

обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовночиста продукція, валовий дохід) [11].

Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів. Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях. Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує [1].

Для того, щоб виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві потрібно здійснити їх кількісну оцінку. Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

1) за рахунок зниження трудомісткості:

$$Пп = (Тм / Тн) \times 100 - 100; \quad (1.1)$$

$$Еч = ((Тм - Тн) \times Р) / \Phi \times Квн; \quad (1.2)$$

де Пп — величина підвищення продуктивності праці, %;

Тм, Тн — минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

Еч — економія чисельності робітників;

Р — кількість виробів або операцій;

Ф — реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

Квн — коефіцієнт виконання норм.

2) за рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення втрат):

$$\text{Пп} = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100, \text{ Пп} = (m - n) \times 100 / (100 - m); \quad (1.3)$$

де m — втрати робочого часу в базовому періоді;

%; n — втрати робочого часу в звітному періоді, %.

3) за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I = I_{з.п} \times I_d \quad (1.4)$$

де $I_{з.п}$ — індекс загальної продуктивності праці;

$I_{п}$ — індекс продуктивності праці основних робітників;

I_d — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = d_{п} / d_{б}; \quad (1.5)$$

де $d_{п}$ — частка основних робітників у поточному періоді;

$d_{б}$ — частка основних робітників у базовому періоді.

Таким чином, при виявленні резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу порівнюють динаміку річного, денного і годинного виробітку. На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ РІВНЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «КИЇВСЬКИЙ МАРГАРИНОВИЙ ЗАВОД»

2.1. Техніко-економічна характеристика підприємства

Приватне акціонерне товариство «Київський маргариновий завод» - це один з лідерів українського ринку оліє-жирової промисловості, одне із сучасних підприємств, що використовує обладнання провідних європейських виробників та веде контроль на всіх етапах виробництва, забезпечує якість продукції, що задовольняє всі вимоги найвибагливіших споживачів. Він розташований за адресою: місто Київ, Проспект Науки 3, ЄДРПОУ 40441851, організаційно-правова форма – товариство з обмеженою відповідальністю, розмір статутного капіталу – 1 000 000,00 грн. [42]. Основним видами економічної діяльності ПрАТ «Київський маргариновий завод» є [44]:

1. Виробництво маргарину і подібних харчових жирів: виробництво маргарину; виробництво сумішей молочного та рослинних жирів, в яких частка молочного жиру складає менше 25%, та пастоподібних продуктів; виробництво змішаних кулінарних жирів.

2. Виробництво прянощів і приправ: майонезу; гірчичного борошна грубого і дрібного помелу; готової гірчиці тощо.

3. Виробництво олії та тваринних жирів.

4. Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами.

5. Роздрібна торгівля іншими продуктами харчування в спеціалізованих магазинах, діяльність у сфері інжинірингу, геології та геодезії, надання послуг технічного консультування в цих сферах.

Київський маргариновий завод було створено в 1949 році. В 1992 році Київський маргариновий завод став орендним підприємством. На базі

орендного підприємства шляхом приватизації в 1994 році було створене Закрите акціонерне товариство «Київський маргариновий завод». В 2000 році в результаті реорганізації шляхом зміни організаційно-правової форми, підприємство було перетворене у Відкрите акціонерне товариство.

У 2007 – модернізована майонезна лінія. Введення в експлуатацію лінії з фасування соняшникової олії в ПЕТ-пляшки відбулося у 2008 році, а в 2009 – запущений в реалізацію проект з фасування соняшникової олії марки «Д» для дитячого і дієтичного харчування. У цьому ж році випущений майонез під торговою маркою «Смачно як завжди». В 2010 році розпочалося виробництво високо олеїнової соняшникової олії.

Введення в експлуатацію лінії по фасуванню майонезу в упаковку дой-пак відбулося у 2012 році, а в 2013 році випущена нова інноваційна лінійка майонезів під ТМ «Style», бутербродний маргарин «Халварин». Київський маргариновий завод в період з 1998 року по сьогоднішній день отримав понад шістьдесят нагород.

Споживачами продукції Київського маргаринового заводу є торговельні мережі різних форматів, невеликі магазини роздрібної торгівлі, підприємства кондитерської промисловості, виробники борошняних, кондитерських та хлібобулочних виробів, підприємства молочної промисловості, виробники морозива та виробники рибних консервів.

Продукція Київського маргаринового заводу реалізується у всіх великих містах, а також в малих містах та сільських населених пунктах. Найбільший попит на торгову продукцію є у місті Києві.

Підприємство випускає маргаринову продукцію, майонезну продукцію, рафінує, дезодорує олію соняшкову та надає послуги по її переробці. Організація виробництва харчових продуктів базується на загальних технологічних схемах, прийнятих на спеціалізованих харчових підприємствах з урахуванням максимального завантаження обладнання та повної зайнятості виробничого персоналу. На підприємстві працюють сучасні лабораторії – експериментальна, виробнича та технологічного контролю. Вони забезпечують

як постійний аналіз якості продукції на всіх етапах, так і розробку інноваційних продуктів.

Технологія виробництва маргарину включає наступні етапи:

- підготовка жирової сировини, зберігання та темперування рафінованих та дезодорованих масел і жирів;
- підготовка молока;
- підготовка емульгаторів та інших нежирових компонентів;
- приготування емульсії;
- отримання маргарину
- переохолодження, кристалізація маргаринової емульсії, механічна (пластична) обробка маргарину;
- розфасовка, упаковка, штабелювання готової продукції.

При виготовленні маргарину на саломаслах останню емульгують в молоці, в якому починається кисломолочне бродіння під дією бактерій. В утворену емульсію додають барвники (яєчний жовток, каротин), ароматизатор для створення запаху вершкового масла – бутандіон, антиоксиданти, природні поверхнево-активні речовини, вітамін – D, сіль, цукор, лецитин тощо. При зміні умов гідрування отримують неповністю гідровані олії, а з такої саломаси – м'які сорти маргарину.

Майонезну продукцію можна виготовляти як періодичним так і безперервним способами. При періодичному способі всі процеси проходять в одній виробничій ємності, оснащених нагрівними елементами, системою рециркуляції і перемішуючим пристроєм. Технологічний процес виробництва майонезів періодичним способом включає наступні операції:

- підготовка рецептурних компонентів;
- приготування майонезної пасти;
- приготування майонезної емульсії;
- гомогенізація, фасування та упаковка.

Виробнича програма підприємства повинна бути обґрунтована наявними виробничими процесами, а також виробничою потужністю підприємства. Під

виробничою потужністю розуміють максимально можливий випуск продукції (переробки сировини) за рік (добу, зміну) в натуральних показниках при заданому асортименті й якості та раціонального використання землі, техніки, обладнання, виробничої площі.

Розрахунок виробничої потужності дозволяє виявити технічні можливості підприємства для встановлення реальної виробничої програми, вимагає визначення потреби в додаткових капітальних вкладеннях на реконструкцію виробничих діючих потужностей або закупівлю нових; виявлення внутрішньовиробничих резервів щодо поліпшення використання основних виробничих фондів.

Проаналізуємо основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Київський маргариновий завод». Результати діяльності наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Основні техніко-економічні показники діяльності ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. номер за порядком

№ з/п	Показник	Роки			Відхилення			
		2017	2018	2019	2018 до 2017		2019 до 2018	
					±	%	±	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Обсяг виробництва продукції у вартісному виразі, тис. грн.	547576	597456	658466	49880	9,11	61010	10,21
1.1	у діючих цінах	377104	463986	577125	86882	23,04	113139	24,38
1.2	у порівняльних цінах	288803	384377	439475	95574	33,09	55098	14,33
2	Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції, тис. грн.	557512	577115	605979	19603	3,52	28864	5,00
3	Середньооблікова чисельність ПВП, осіб.	392	447	513	55	14,03	66	14,77
4	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	366716	491253	601749	124537	33,96	110496	22,49
5	Фонд оплати праці, тис. грн.	39513600	53908200	68577840	14394600	36,43	14669640	27,21
6	Собівартість реалізованої продукції, тис. грн.	377694	389412	401958	11718	3,10	12546	3,22
7	Адміністративні витрати, тис. грн.	23855	26369	30215	2514	10,54	3846	14,59

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8	Витрати на збут, тис. грн.	46347	48557	50848	2210	4,77	2291	4,72
9	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	447896	464338	483021	16442	3,67	18683	4,02
10	Прибуток (збиток) від реалізації продукції, тис. грн.	109616	112777	122958	3161	2,88	10181	9,03
11	Чистий прибуток (збиток), тис. грн.	10974	19100	33017	8126	74,05	13917	72,86
12	Продуктивність праці, тис. грн.	962	1038	1125	76	7,9	87	8,38
13	Середня заробітна плата, тис. грн.	100,8	120,6	133,68	1,65	19,64	13,09	10,85
14	Фондоозброєність, грн./ос.	935,5	1099	1173	163,5	17,48	74	6,73
15	Рентабельність продукції, %.	0,24	0,24	0,25	0	0	0,01	4,17

Джерело: Складено автором на основі [Додаток А].

Отож, чистий дохід від реалізації продукції у 2018 році збільшився на 19603 тис. грн. (3,52%) в порівнянні з 2017 роком. Собівартість виготовлення продукції зросла на 3,22% у 2019 році у зв'язку зі значним збільшенням цін на сировину. Витрати на собівартість продукції у 2017 році зросли на 4,72% від попереднього періоду.

У 2018 році адміністративні витрати зросли на 10,54% порівнюючи з 2017 роком. Це пов'язано із закупівлею нової форми для співробітників. У 2019 році витрати зросли ще на 14,59%, оскільки частково були закуплені нові меблі до адміністративних приміщень.

Витрати на збут продукції у 2018 році збільшилася майже на 4,77%, оскільки обсяг виробленої продукції збільшився на 9,11%. Збільшення розміру даних витрат у 2019 році в порівнянні з 2018 роком становило 4,72%.

Розмір фонду оплати праці протягом аналізованих років постійно зростає (на 36,43% у 2018 році та 27,21% у 2019 році відповідно) при майже незмінній чисельності працівників. Це говорить про те, що підприємство зацікавлене у постійних та кваліфікованих кадрах. Якщо середньорічна заробітна плата у

2018 році становила 120,6 тис. грн. на 1 працівника ПВП, то в 2019 році вона зросла до 133,78 тис. грн.

Продуктивність праці у 2017 році дорівнювала 962 тис. грн./чол., у 2018 році відбулося збільшення до 1038 тис. грн./чол. Через збільшення обсягу виробництва показник продуктивності праці у 2019 році зріс до 1125 тис. грн./чол. Незначне збільшення рентабельності виробництва продукції у 2019 році (4,17%).

У 2018 році спостерігаємо зростання чистого прибутку, який становить 19100 тис. грн. (74,05%) в порівнянні з попереднім роком. У 2019 році чистий прибуток зріс на 13917 тис. грн. (72,86%).

Для того, щоб зрозуміти механізм функціонування ПрАТ «Київський маргариновий завод» необхідно ознайомитись з його організаційною структурою управління.

Структура досліджуваного підприємства є лінійно-функціональною, так як при кожному лінійному керівникові створені відповідні служби [43].

На сьогодні основними напрямками діяльності кадрової служби в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є:

- широке впровадження активних методів пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних організації і галузі працівників. Актуальною є випереджаюча підготовка робітників і спеціалістів для освоєння нової техніки і технології, що вимагає від кадрових служб удосконалення планування підготовки кадрів;

- планомірна робота з управлінським персоналом, з резервом для заміщення, висунення, яке повинно ґрунтуватися на таких організаційних формах, як планування ділової кар'єри, підготовка кандидатів на заміщення посад за індивідуальними планами, ротацийні переміщення керівників і спеціалістів, навчання на спеціальних курсах і стажування на відповідних посадах;

- активізація діяльності по стабілізації трудових колективів, підвищення трудової і соціальної активності працівників на основі удосконалення соціально-культурних і морально-психологічних стимулів;
- забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості, що вимагає від працівників кадрової служби дотримання порядку працевлаштування і перенавчання працівників, які вивільняються, надання їм встановлених пільг і компенсацій;
- перехід від переважно адміністративно-командних методів управління кадрами до демократичних форм оцінки, підбору та їх розміщення, широкої гласності в кадровій роботі;
- оновлення науково-методичного забезпечення кадрової роботи і матеріально-технічної та інформаційної бази.

Для забезпечення ефективного адміністрування роботи з кадрами в ПрАТ «Київський маргариновий завод» відведено місце провідному фахівцю по роботі з персоналом. Провідний фахівець підпорядковується безпосередньо керівнику. Згідно з посадовою інструкцією провідний фахівець здійснює перспективне та поточне планування діяльності з питань організації роботи з персоналом, оформлює накази по особовому складу.

За результатами перевірок підрозділу по лінії кадрової роботи на основі довідки розробляє заходи по усуненню виявлених недоліків та подає на затвердження керівнику. Відповідає за надання в установлені терміни даних та звітних матеріалів з питань роботи з персоналом. Вивчає, узагальнює і розповсюджує позитивний досвід організації роботи з кадрами.

Згідно з посадовою інструкцією основними функціями працівника відділу кадрів є [8]:

- планування трудових ресурсів – визначення потреби в кадрах;
- підбір конкретних людей на конкретне місце роботи;
- переведення, підвищення, пониження та звільнення працівників;
- навчання персоналу;
- визначення заробітної плати;

- нематеріальне стимулювання персоналу;
- соціальне забезпечення та реалізація інших соціальних гарантій;
- оцінка трудової діяльності персоналу.

По кожній функції, яка виконується фахівцем з підбору персоналу передбачається регламентований склад документів, справ, баз даних, з якими цей працівник має право працювати. Розглянемо більш детально особливості реалізації зазначених напрямків кадрової роботи в ПрАТ «Київський маргариновий завод». Планування чисельності персоналу здійснюється відповідно до інструкції щодо планування чисельності персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод». Згідно з даною інструкцією планова середньооблікова чисельність персоналу розраховується на підставі даних про середньооблікову чисельність підприємства за рік і плану по закриттю вакансій на поточний та наступний рік.

Спеціалісти відділу кадрів проводять аналітичну й оперативну роботи, здійснюють виконавчі, розпорядчі, контролюючі та координаційні функції в сфері управління персоналом. Серед основних функцій, які виконують відділи кадрів в ПрАТ «Київський маргариновий завод» виокремлені наступні:

- адміністративна діяльність (забезпечує виконання діючого законодавства в галузі праці);
- організація працевлаштування, яка реалізується через підбір, прийом на роботу, знайомство з робочим місцем, інструктаж щодо умов праці та техніки безпеки на виробництві, перехід з одного робочого місця (посади) на інше, звільнення працівника тощо;
- формування резервного потенціалу на підприємстві;
- допомога керівництву в розробці форм та систем заробітної плати, системи преміювання, визначення розміру соціальних пільг;
- проведення контролю за умовами праці, трудовою дисципліною та технікою безпеки;
- розробка положення та проведення атестації персоналу, організація конкурсів на заміщення вакантних посад;

- організація системної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу;

- співпраця з профспілками та керівництвом організації в розробці та укладанні колективного договору;

- розробка заходів зниження соціальної напруги в колективі.

Структура, чисельність працівників та положення про відділ кадрів в ПрАТ «Київський маргариновий завод» затверджуються згідно встановленого порядку вищим керівництвом підприємства. Положення про відділ кадрів регламентує основні питання організації роботи підрозділу з урахуванням специфіки діяльності підприємства та механізму управління персоналом. Структура положення про відділ кадрів передбачає, як правило, констатацію не лише загальних питань, основних функцій, завдань, а й розкриття ролі керівника та провідних фахівців відділу, визначення прав і відповідальності за доручену ділянку роботи, взаємодію з іншими підрозділами. На основі положення про відділ кадрів, з метою чіткішого розподілу обов'язків, керівництвом підприємства розробляються посадові інструкції працівників відділу кадрів. У посадових інструкціях на основі типових кваліфікаційних характеристик визначаються конкретні обов'язки та права кожного працівника, передбачається здійснення контролю за їх виконанням. Слід зазначити, що наявність якісно опрацьованих інструкцій створюють важливу передумову для ефективної роботи фахівців кадрової служби в сфері управління персоналом.

Начальник відділу кадрів разом з вищим керівництвом здійснює організаційно-методичне керівництво формуванням кадрового резерву та контролює виконання особистих річних планів кандидатів, вносить пропозиції щодо вдосконалення складу резерву.

Апарат управління структурних підрозділів у ПрАТ «Київський маргариновий завод» виконує планування техніко-економічних показників діяльності підрозділу і організовує їх виконання, здійснює оперативне управління виробництвом, веде бухгалтерський облік і звітність перед бухгалтерією, забезпечує реалізацію продукції і послуг, ремонту основних

засобів виробництва. А такі функції управління як забезпечення кадрами, організація праці і заробітної плати, бухгалтерський облік, комерційна і фінансова діяльність, забезпечення енергоносіями, теплоносіями і водою, основними засобами виробництва, ремонт будівель і споруд, охорона праці, охорона навколишнього природного середовища централізовані і виконуються апаратом управління ПрАТ «Київський маргариновий завод».

Організація виробництва харчових продуктів на заводі ґрунтується на загальнотехнологічних схемах, прийнятих на спеціалізованих харчових підприємствах з урахуванням максимального завантаження обладнання та повної зайнятості виробничого персоналу.

Споживачами продукції, яка виробляється на підприємстві є: хлібозаводи; кондитерські фабрики і цехи; населення.

Для всіх категорій споживачів ПрАТ «Київський маргариновий завод» характерними є добра доступність (розвинена транспортна та комунальна інфраструктура). Сприятливість споживачів має сезонний характер (в літній період попит на майонезну та маргаринову продукцію зменшується).

Реалізація здійснюється через: ринки (42%); середні та малі оптові бази (18%); роздрібну торгівлю (15%); хлібозаводи та кондитерські цехи складають 25% загального обсягу реалізації продукції підприємства.

2.2. Характеристика персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Робота з персоналом – це один із напрямків вдосконалення діяльності на підприємстві. Персонал підприємства - це сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свій труд, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення господарсько – фінансової діяльності підприємства і досягнення його статутних завдань (закупівлю та реалізацію товарів, виробництво продукції, надання послуг та інше) [6]. Кадрова політика

ПрАТ «Київський маргариновий завод», дає можливість реагувати на мінливі вимоги ринку, інноваційних процесів, технологій. Розробка кадрової політики відбувається таким способом: проводиться аналіз кадрової ситуації на підприємстві, вивчається ринок праці в регіоні, виходячи зі стратегічних цілей усіх напрямків діяльності підприємства, визначаються цілі кадрової політики, створюється проект кадрової політики і надається для ознайомлення менеджерам усіх рівнів, після отримання зворотного зв'язку проектною групою вносяться відповідні корективи і політика затверджується головою правління. Цілі і стратегія управління людськими ресурсами переглядаються і удосконалюються 1 раз на рік.

Ефективне планування потреби в людських ресурсах та їх раціональне використання може здійснюватися на підставі глибокого аналізу персоналу, який сформувався в даній організації. Персонал вважається тією складовою частиною виробництва, який дуже чутливо реагує на техніко-економічні та організаційні переміни, що відбуваються на підприємстві, фірмі. Позитивні і негативні наслідки керівництва виробничо-господарськими процесами перш за все відображаються на кількісно-якісних характеристиках працівників підприємства.

Аналіз в першу чергу повинен розкрити існуючу динаміку робочої сили в різних її напрямках та розрізах. Разом з тим він передбачає вивчення та встановлення існуючих тенденцій зайнятості в організації за певний період, сприяє передбаченню її потреб у персоналі в майбутньому.

Головною метою такого аналізу є розкрити зміни персоналу під впливом тих чи інших факторів та визначити, які саме тенденції зайнятості можуть зберегтись у майбутньому.

Планування потреби в персоналі в ПрАТ «Київський маргариновий завод» базується на даних про наявні й заплановані робочі місця, план проведення організаційно-технічних заходів, штатному розкладі й плані заміщення вакантних посад. При визначенні потреби в персоналі в кожному конкретному випадку рекомендується участь керівників певних підрозділів.

Оновлення персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» проявляється як перерозподіл робочої сили в організації шляхом переміщення кадрів по ланках та рівнях, що складає їх внутрішньо-організаційний рух, та представляє собою природний процес задоволення інтересів працівників. За рахунок цього руху стабілізується склад персоналу, ефективно реалізується кадровий потенціал організації.

Додаткові витрати на перепідготовку та пристосування кадрів до нового виробничого середовища швидко окупаються стійким їх функціонуванням.

Прогнозування в ПрАТ «Київський маргариновий завод» застосовується для передбачення зміни структури персоналу на основі аналізу минулого і теперішнього і виходить з цілей розвитку організації, які необхідно досягнути на певній стадії.

Аналіз структури працівників в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. представлений у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Аналіз структури працівників ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

Показник	2017		2018		2019		Відхилення у структурі			
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%	2018 до 2017		2019 до 2018	
							±	%	±	%
Середньооблікова кількість штатних працівників:	392	100	447	100	513	100	55	-	66	-
- Непромисловий персонал	37	9,4	41	9,2	50	9,7	4	-0,2	9	0,5
- ПВП, всього: в т. ч.	355	90,6	406	90,8	463	90,3	51	0,2	57	-0,5
- робітники	159	40,6	197	44,1	231	45	38	3,5	34	0,9
- керівники	25	6,4	27	6	34	6,6	2	-0,4	7	0,6
- спеціалісти	33	8,4	35	7,8	41	8	2	-0,6	6	-0,2
- службовці	51	13	44	9,8	47	9,2	-7	-3,2	3	-0,6
- інший персонал	87	22,2	103	23	110	21,4	16	0,8	7	-1,6

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

Отже, у 2019 році кількість персоналу збільшилася за рахунок розширення виробництва, запровадження нової механізації та у зв'язку зі збільшенням навантаження роботи.

Розглянемо динаміку вікової структури персоналу ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка вікової структури персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

Вікові категорії	2017		2018		2019		Відхилення у структурі			
	кількість осіб	питома вага, %	кількість осіб	питома вага, %	кількість осіб	питома вага, %	2018 до 2017		2019 до 2018	
							±	%	±	%
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому										
Молодь віком 15-28 років	78	22	91	22,4	89	19,2	13	0,4	-3	-3,2
29-40 років	95	26,8	113	27,8	139	30	18	1	26	2,2
41-50 років	89	25	98	24,1	113	24,4	9	-0,9	15	0,3
51-60 років	62	17,5	70	17,2	85	18,4	8	-0,3	15	1,2
Понад 60 років	31	8,7	34	8,5	37	8	3	-0,2	3	-0,5
Разом	355	100	406	100	463	100	51	-	57	-
Управлінський персонал										
Молодь віком 15-28 років	21	5,9	26	6,4	25	5,4	4	0,5	-1	-1
29-40 років	24	6,8	28	6,9	39	8,4	4	0,1	11	1,5
41-50 років	33	9,3	35	8,6	35	7,6	2	-0,7	0	-1
51-60 років	20	5,6	25	6,2	27	5,8	5	0,6	2	-0,4
Понад 60 років	11	3,1	12	3	13	2,8	1	-0,1	1	-0,2
Разом	109	30,7	126	31	139	30	17	0,3	13	-1
Виробничий персонал										
Молодь віком 15-28 років	54	15,2	65	16	64	13,8	12	0,8	-1	-2,2
29-40 років	74	20,9	85	20,9	100	21,6	-9	0	15	0,7
41-50 років	56	15,8	63	15,5	78	16,8	7	-0,3	15	1,3
51-60 років	42	11,8	45	11,1	58	12,5	3	-0,7	13	1,4
Понад 60 років	20	5,6	22	5,4	24	5,2	2	-0,2	2	-0,2
Разом	246	69,3	280	68,9	324	70	34	-0,4	44	1

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

Отже, для аналізу цієї структури весь персонал підприємства нами поділено на три групи. Як бачимо, найбільшою є група від 29 до 40 років. Близькою за значенням до найбільшої є група віком від 41 до 50 років. Працівників такого віку на підприємстві 198 осіб у 2019 році. 178 працівників мають середній вік від 15 до 29 років. Старших за 50 років в компанії налічується 170 осіб. Серед промислово-виробничого персоналу кількість працівників віком від 29 до 40 років зростає на 30% у 2019 році. Серед категорії управлінського персоналу у 2019 році кількість осіб віком від 15 до 28 років зменшується на 1 особу порівняно з 2018 роком. Серед виробничого персоналу також скоротилася чисельність персоналу у віковій категорії 15-28 років на 1 особу у 2019 році.

Розглянемо динаміку гендерної структури персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка гендерної структури персоналу на ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

Стать	Кількість по роках, осіб			У % до загальної чисельності (питома вага)			Відхилення у структурі			
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2018 до 2017		2019 до 2018	
							±	%	±	%
Промислово-виробничий персонал підприємства, в цілому										
Чоловіки	217	246	260	61,1	60,6	56,2	29	-0,5	14	-4,4
Жінки	138	160	203	38,9	39,4	43,8	22	0,5	43	4,4
Разом	355	406	463	100	100	100	51	-	57	-
Управлінський персонал										
Чоловіки	52	66	69	14,6	16,3	14,9	14	1,7	3	-1,3
Жінки	57	60	70	16,1	14,8	15,1	3	-1,4	10	0,3
Разом	109	126	139	30,7	31	30	17	0,3	13	-1
Виробничий персонал										
Чоловіки	165	180	191	46,5	44,3	41,3	15	-2,2	11	-3
Жінки	81	100	133	22,8	24,6	28,7	19	2,2	33	4,1
Разом	246	280	324	69,3	68,9	70	34	-0,3	44	1,1

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

Виходячи з даних можемо сказати, що питома вага чоловіків на підприємстві перевищує питому вагу жінок у категорії промислово-виробничий персонал. В категорії управлінського персоналу переважають жінки. Питома вага становить 15,1% у 2019 році.

Як видно з таблиці 2.4, у 2019 році серед управлінського та виробничого персоналу переважає питома вага жінок, а в промислово-виробничому персоналі підприємства більшу частину складає питома вага чоловіків.

Розглянемо динаміку освітньої структури працівників ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Динаміка освітньої структури персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

Рівень освіти	2017		2018		2019		Відхилення у структурі			
	к-ть, осіб	питома вага, %	к-ть, осіб	питома вага, %	к-ть, осіб	питома вага, %	2018 до 2017		2019 до 2018	
							±	%	±	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>
Середня освіта з них:	100	28,2	115	28,3	138	29,8	15	0,1	23	1,5
- управлінський персонал	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- виробничий персонал	100	28,2	115	28,3	138	29,8	15	0,1	23	1,5
Професійно-технічна освіта, з них:	135	38	147	36,2	158	34,1	12	-1,8	11	-2,1
- управлінський персонал	14	3,9	18	4,4	22	4,7	4	0,5	4	0,3
- виробничий персонал	121	34,1	129	31,8	136	29,4	8	-2,3	7	-2,4
Неповна вища освіта з них:	75	21,1	90	22,2	100	21,6	15	1,1	10	-0,6
- управлінський персонал	50	14,1	54	13,3	50	10,8	4	-0,8	-4	-2,5
- виробничий персонал	25	7	36	8,9	50	10,8	11	1,9	14	1,9
Базова вища освіта з них:	25	7	29	7,1	37	8	4	0,1	8	0,9
- управлінський персонал	25	7	29	7,1	37	8	4	0,1	8	0,9

Закінчення табл. 2.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- виробничий персонал	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Повна вища освіта з них:	20	5,6	25	6,2	30	6,5	5	0,6	5	0,3
-управлінський персонал	20	5,6	25	6,2	30	6,5	5	0,6	5	0,3
- виробничий персонал	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Разом	355	100	406	100	463	100	51	-	57	-

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

Проведений аналіз структури персоналу за освітнім рівнем в таблиці 2.5 дає можливість зробити такі висновки: у складі персоналу працівників з вищою освітою у 2019 році налічується 167 осіб, або 36,1% штату; 158 осіб станом на 2019 рік мають професійно – технічну освіту; 138 працівників мають середню освіту.

Серед управлінського персоналу за даними на 2019 повну вищу освіту мають 30 осіб рік, професійно технічну освіту – 22 осіб, неповну вищу освіту – 50 осіб, базову вищу освіту – 37 осіб. якщо в 2017 році серед управлінського персоналу вищу освіту мали 30,6%% працюючих, то у 2019 році цей показник становив 31,4%.

Ці дані свідчать, що на підприємстві збільшується частка працівників, які мають вищу освіту, що обумовлено зростанням чисельності та питомої ваги працівників з середньою спеціальною і професійно-технічною освітою.

Серед виробничого персоналу не налічується працівників, які мають повну вищу освіту. Також у категорії виробничий персонал не налічується працівників з базовою вищою освітою.

Але на підприємстві найбільшу частку персоналу становлять працівники, які мають середню освіту, професійно-технічну та неповну вищу освіту, що дозволяє організації розвивати категорію кваліфікованого персоналу.

Розглянемо динаміку структури працівників за стажем роботи в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.6).

**Динаміка структури персоналу ПрАТ «Київський маргариновий завод» за
стажем роботи за 2017-2019 рр.**

Стаж роботи	2017		2018		2019		Відхилення			
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	2018 до 2017		2019 до 2018	
							±	%	±	%
Менше 1 року	78	22	91	22,4	89	19,2	13	16,67	-2	-2,20
1-3 роки	95	26,8	113	27,8	139	30	18	18,95	26	23,01
3-5 роки	89	25	98	24,1	113	24,4	9	10,11	15	15,31
5-10 років	32	9	35	8,6	45	9,8	3	9,38	10	28,57
10-20 років	30	8,5	35	8,6	40	8,6	5	16,67	5	14,29
Понад 20 років	31	8,7	34	8,5	37	8	3	9,68	3	8,82
Разом	355	100	406	100	463	100	51	14,37	57	14,04

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

Більше половини працівників ПрАТ «Київський маргариновий завод» складають люди зі стажем 1-5 років. Працівників зі стажем до одного року за 2019 рік на підприємстві налічується всього 89 осіб, що становить 19,2% всього персоналу. За даними на 2019 рік кількість працівників зі стажем понад 20 років становить 8 осіб. 113 осіб (24,4%) – це люди зі стажем 3-5 років.

Отже, можна зробити висновок, що в колективі переважають працівники, які мають достатній практичний досвід роботи. Зобразимо дані про склад персоналу за стажем роботи в ПрАТ «Київський маргариновий завод» у вигляді діаграми. Склад персоналу за стажем роботи в 2017-2019 роках зображено на рис. 2.1.

Як бачимо з рис. 2.1, переважає кількість працівників зі стажем роботи 1-3 роки. Також велику частку складу персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» займають працівники зі стажем 3-5 років. Кількість працівників зі стажем роботи 5-10, 10-20 і понад 20 років становить до 40 осіб на підприємстві. Працівників зі стажем роботи менше 1 року становить від 70 до 90 осіб на підприємстві.

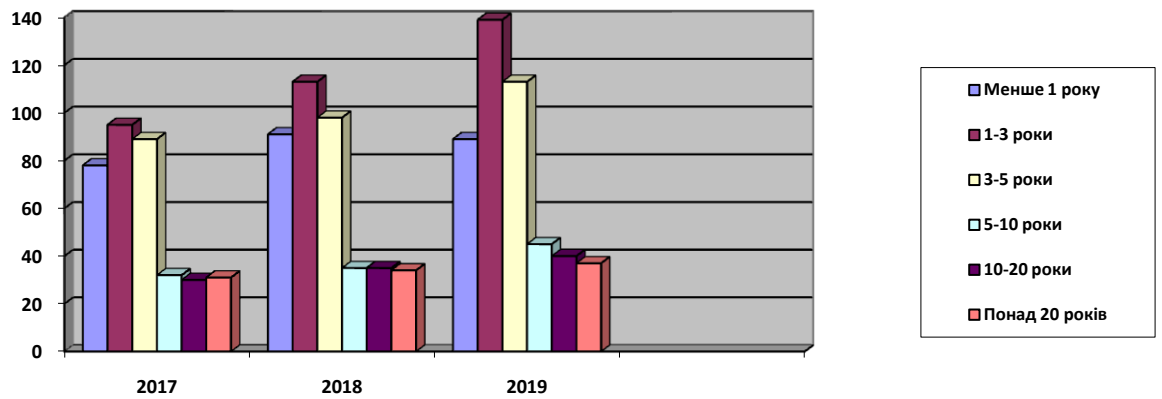


Рис. 2.1. Структура персоналу ПрАТ «Київський маргариновий завод» за стажем роботи, 2017-2019 роки

Джерело: Складено автором на основі [табл. 2.6].

Розуміння об'єктивної потреби в розвитку персоналу потребує виділення основних переваг, які отримують як працівник, так і підприємство загалом за ефективною реалізацією цього процесу. До таких переваг можна віднести підвищену цінність висококваліфікованих фахівців, гарантовану зайнятість, перспективу формування та реалізації висхідної кар'єри, високу адаптивність і максимальну підготовку персоналу до перспективних завдань; умотивованість та задоволеність роботою, можливість виявлення перспективних працівників і менеджерів, формування якісного й дієвого кадрового резерву; використання передових технологій, суттєве покращення якості товарів і послуг.

Процес розвитку персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» будується на чітко визначених принципах, дотримання яких спроможне забезпечити всебічний розвиток ділових якостей персоналу, упровадити дієву стратегію управління персоналом відповідно до цілей діяльності підприємства, сформувати єдину систему корпоративних цінностей та вдосконалити організаційну культуру.

В основі процесу розвитку персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» знаходяться такі принципи, як характер навчання та розвитку персоналу відповідно до прогнозів науково-технічного розвитку та потреб розвитку підприємства; налагодженість системи зворотного зв'язку між усіма ланками

підприємства; цілісність системи розвитку та гнучкість застосування різноманітних видів і форм розвитку персоналу; наявність системи матеріальної та нематеріальної мотивації розвитку персоналу; формування системи розвитку персоналу з урахуванням ресурсних можливостей підприємства.

Організація управління розвитком персоналу та кар'єрою в ПрАТ «Київський маргариновий завод» розглядається з двох боків – як індивідуальна організація, та як управлінська організація. Перша пов'язана з актуалізацією потреби людини у забезпеченні власної безпеки та добробуту в умовах нестійкого середовища, друга – зі зростанням значення повного використання обмежених ресурсів, у тому числі, кадрового й інтелектуального потенціалу працівників.

Розвиток персоналу – це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу. Розвиток персоналу забезпечується заходами, пов'язаними з оцінюванням кадрів з метою виробничої адаптації та атестації персоналу, плануванням трудової кар'єри працівників, стимулюванням розвитку персоналу тощо [9]. Складовими процесу розвитку персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є:

- професійне навчання персоналу;
- виробнича адаптація;
- оцінка й атестація персоналу;
- планування трудової кар'єри персоналу.

Завданнями розвитку персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» організації є:

- здійснення професійної підготовки працівників, створення сприятливих умов для ефективної роботи персоналу, запровадженням гнучкої системи безперервної післядипломної освіти працівників;
- організація виробничої адаптації персоналу, професійно-кваліфікаційного просування для реалізації цілей стратегічного управління;

- проведення оцінки персоналу, використання результатів оцінки під час здійснення виробничої адаптації, атестації працівників;

- формування позитивного ставлення персоналу до організації, її керівництва внаслідок цілеспрямованого планування трудової кар'єри працівників.

Підвищення кваліфікації – це навчання, яке спрямоване на підтримку й удосконалення професійного рівня знань і вмінь персоналу. Особливістю його є те, що слухачі вже володіють певними знаннями і практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично ставитися до навчального матеріалу, бажають отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності.

Розглянемо характеристику виробничого персоналу по групах робітників за рівнем кваліфікації ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Характеристика виробничого персоналу по групах робітників за рівнем кваліфікації в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

№ з/п	Кваліфікаційні групи робітників	Основні роботи, що виконуються	Термін підготовки, стажування, досвід	Питома вага у загальній кількості працівників, %		
				2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7
1.	Висококваліфіковані	Особливо складні і відповідальні роботи	Більше 2-3 років. Періодичне стажування. Великий досвід роботи	15	17	17
2.	Кваліфіковані	Складні роботи	1-2 роки. Чималий досвід роботи.	28	28	29
3.	Малокваліфіковані	Нескладні роботи	Декілька тижнів. Певний досвід роботи	27	26	27
4.	Некваліфіковані	Допоміжні та обслуговуючі роботи	Не мають спеціальної підготовки	30	29	27

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З]

За результатами таблиці 2.7 можемо зробити висновки: за даними на 2019 рік висококваліфікованих працівників налічується 17%, кваліфікованих – 29%, малокваліфікованих – 27%, некваліфікованих – 27%.

Одним із результатів розвитку персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є винахідницька і раціоналізаторська робота працівників. Водночас розвиток персоналу передбачає наявність в організації відповідної системи матеріального та нематеріального стимулювання праці. Якщо розвиток персоналу здійснюється переважно в межах організації або з її ініціативи поза виробництвом, то професійний розвиток особистості може виходити за межі трудової діяльності в організації, відбуватися не тільки за рахунок її коштів, а й за рахунок бюджетних чи власних коштів працівника.

Професійний розвиток особистості в межах організації – це професійний розвиток персоналу, що передбачає цілеспрямований і систематичний вплив на працівників за допомогою професійного навчання протягом їх трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи наданих послуг, забезпечення виконання працівниками нових складніших завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей.

Зобразимо дані про склад працівників за рівнем кваліфікації в ПрАТ «Київський маргариновий завод» у вигляді діаграм.

Виробничий персонал по групам робітників за рівнем кваліфікації за 2017-2019 рр. зображено на рис. 2.2.

Як бачимо з рис. 2.2, склад персоналу за рівнем кваліфікації протягом трьох років змінювався несуттєво. Кількість малокваліфікованого персоналу майже не змінюється протягом трьох років. Кількість висококваліфікованого персоналу значно менша за кількість кваліфікованого персоналу.

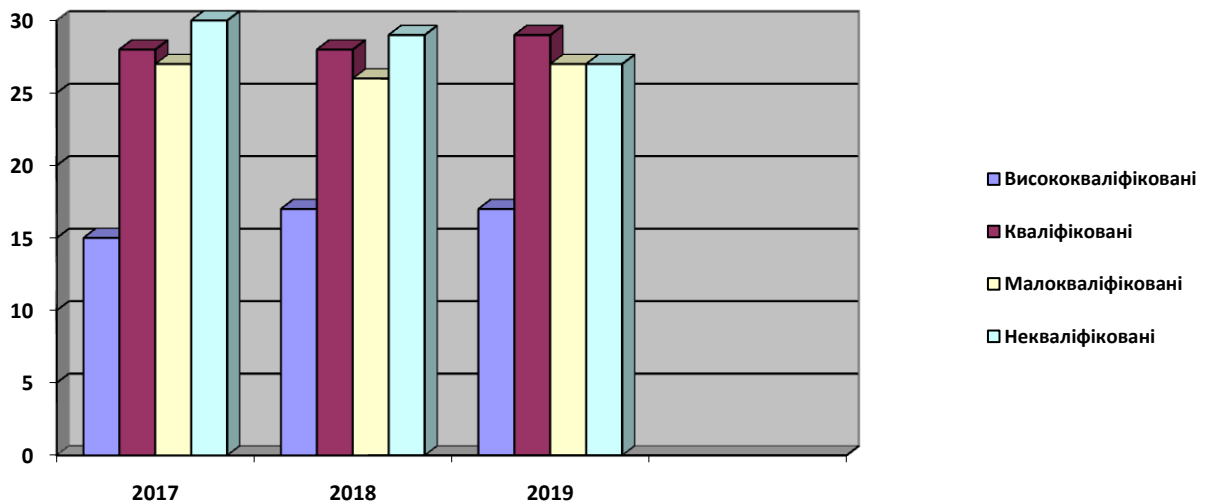


Рис. 2.2. Виробничий персонал ПрАТ «Київський маргариновий завод» по групам працівників за рівнем кваліфікації, 2017-2019 рр.

Джерело: Складено автором на основі [табл. 2.7].

Управління рухом персоналу – це сукупність управлінських дій, спрямованих на формування належного ставлення до робочого місця і виконуваної праці, задоволеності персоналу організацією та конкретним робочим місцем.

Управління рухом персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» реалізується через політику управління рухом персоналу, базується на наступних засадах:

- короткострокових і довгострокових цілях та завданнях підприємства;
- внутрішньоорганізаційному аудиті персоналу;
- аналізі тенденцій розвитку та стані ринку праці;
- бенчмаркетингу – аналізі кращих як вітчизняних, так і закордонних практик вирішення подібних завдань в організаціях, які мають певні спільні характеристики чи працюють на аналогічних ринках;
- аналізі теоретичних розробок та напрацювань експертів, які займаються даним питаннями.

За результатами планів щодо чисельності персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» здійснюються підбір, прийом, переміщення чи скорочення штату персоналу. Методологія реалізації даних процедур обумовлена в інструкції про порядок підбору, прийому, руху і обліку персоналу.

Обов'язковою умовою прийому або переміщення персоналу є відповідність професійній компетентності співробітника (кандидата) посади, яка визначається за результатами професійного тестування, а також результатами психологічного тестування. Прийом, переміщення, звільнення конкретних співробітників здійснюється на підставі наказів по особовому складу.

На основі внутрішніх документів підприємства розглянемо рух працівників в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

**Аналіз руху працівників в ПрАТ «Київський маргариновий завод»
за 2017-2019 рр.**

№ з/п	Показник	2017	2018	2019	Відхилення			
					2018 до 2017		2019 до 2018	
					±	%	±	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	392	447	513	55	14,03	66	14,77
2	Кількість прийнятих штатних працівників, осіб	198	235	283	37	18,69	48	20,43
3	Кількість звільнених штатних працівників, всього, осіб в т.ч.:	85	91	104	6	7,06	13	14,29
3.1	- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників, осіб	25	26	27	1	4	1	3,85
3.2	- із причин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо), осіб	60	65	77	5	8,33	12	18,46
4	Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду, осіб	194	212	230	18	9,28	18	8,49

1	2	3	4	5	6	7	8	9
5	Коефіцієнт загального обороту ((п.2+п.3)/п1.)	0,72	0,72	0,75	0	-	0,03	-
6	Коефіцієнт обороту по прийому (п.2/п.1)	0,5	0,52	0,55	0,02	-	0,03	-
7	Коефіцієнт обороту по вибуттю (п.3/п.1)	0,22	0,2	0,2	-0,02	-	0	-

Джерело: Складено автором на основі [Додаток Е, Ж, З].

За даними табл. 2.8 можна зробити висновок, що персонал ПрАТ «Київський маргариновий завод» є досить стабільним. Коефіцієнт загального обороту за аналізовані періоди зростає у 2019 році до 0,75, коефіцієнт обороту з по прийому у 2019 році в порівнянні з 2017 роком збільшився і становив 0,55. Ці дані означають, що на даному підприємстві стали приймати на роботу більшу кількість працівників у 2018 та 2019 роках. Коефіцієнт вибуття кадрів протягом всього аналізованого періоду мав майже однакове значення, це пов'язано з тим, що всі звільнені працівники вибували з підприємства за власним бажанням. До числа причин плинності кадрів у 2017-2019 рр. можна віднести: зміну місця проживання, незадоволеність розміром заробітної плати, житлом або його відсутністю, професією, важкі умови та режим праці, використання не за спеціальністю, відсутність соціальної інфраструктури, інші причини.

Підбір і прийом персоналу на роботу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» здійснюється в порядку, встановленому ст. 56 Кодексу законів про працю України (КзПП), а також внутрішньо-організаційними документами. Відбір кадрів у ПрАТ «Київський маргариновий завод» та подальше їх переміщення передбачає постійну роботу не тільки з виявлення людей, придатних за своїми якостями до професіональної управлінської діяльності, а також їх подальшої підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Вирішення цього завдання передбачає перш за все створення кадрового резерву – групи працівників, потенційно спроможних до керівної діяльності, які після відповідної цілеспрямованої підготовки можуть висуватись на керівні посади.

Резерв формується з метою підготовки керівників для наступного планомірного заміщення конкретних посад. При цьому розширюються можливості своєчасної заміни керівників, які з різних причин залишають посади. У практиці не виключається можливість висунення та призначення осіб на керівні посади і поза резервом. Разом з тим найкращим засобом забезпечення своєчасного заміщення працівників залишається підготовлений належним чином резерв кадрів. Резерв розрізняється за категоріями керівних посад, для заміщення яких він формується.

Робочий час – встановлена законодавством даної країни тривалість залучення працівника до виконання трудових функцій у технологічному процесі на робочому місці для виробництва конкретної продукції. Робочий час повинен використовуватись робітниками і службовцями виключно для виконання своєї трудової функції. Рациональне використання робочого часу набуває великого значення саме тепер, в умовах розвитку ринкових відносин і ускладнення господарських зв'язків при необхідності збільшення масштабів виробництва. Підвищується значення кожної години, кожної хвилини робочого часу, суворого дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Ефективне використання робочого часу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» відповідає зростанню ритмічності виробництва, підвищенню якості праці, чіткому співвідношенню між складовими виробничого процесу, зменшенню впливу стохастичних чинників, які не тільки спотворюють виробництво, але й впливають на соціально-психологічний клімат у виробничих колективах та в цілому на економічний та фінансовий стан підприємства. Невід'ємною складовою ефективного управління робочим часом є вивчення втрат робочого часу з різних причин. Втрати робочого часу можуть залежати від робітника, а також з причин організаційно-технічного характеру. Усі вони є зайвими витратами, які знижують продуктивність праці. Збільшення рівня ефективності праці знаходиться у прямій залежності від використання робочого часу. Зниження втрат робочого часу і нераціональних його витрат призводить до зростання продуктивності праці без додаткових заходів і витрат.

Розглянемо аналіз використання робочого часу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

**Аналіз використання робочого часу штатними працівниками
в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.**

№ з/п	Показник	2017		2018		2019		Відхилення у структурі			
		люд.- год	%	люд.- год	%	люд.- год	%	2018 до 2017		2019 до 2018	
								±	%	±	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Фонд робочого часу	777728	100	894000	100	1026000	100	116272	-	132000	-
2	Відпрацьований час	656402	84,4	756324	84,6	867996	84,6	99922	0,2	111672	0
3	Невідпрацьований час в т. ч. з причин	120548	15,5	137676	15,4	158004	15,4	17128	-0,1	20328	0
3.1	- щорічних відпусток (основних та додаткових)	106549	13,7	121584	13,6	139536	13,6	15035	-0,1	17952	0
3.2	- тимчасової непрацездатності	6222	0,8	7152	0,8	8208	0,8	930	0	1056	0
3.3	- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	2333	0,3	2682	0,3	3078	0,3	349	0	396	0
3.4	- інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	778	0,1	894	0,1	1026	0,1	116	0	132	0
3.5	- переведення з економічних причин на неповний робочий день	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.6	- масових невиходів на роботу (страйків)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.7	- інші причини	4666	0,6	5364	0,6	6156	0,6	698	0	792	0

Джерело: Складено автором на основі [Додаток В, Г, Д].

За даними табл. 2.9 можемо зауважити, що на підприємстві відсутні неявки з причин: переведення з економічних причин на неповний робочий день, масових невиходів на роботу (страйків). Відпрацьований час у 2019 році становив 84,6% і залишився незмінним порівняно з 2018 роком, але в порівнянні з 2017 роком зріс на 0,02%. Кількість щорічних відпусток у 2018 - 2019 роках зменшилася на 0,01 % порівняно з 2017 роком. Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) у 2018 році становили 0,1% і залишилися незмінними у 2019 році. Переведення з економічних причин на неповний робочий день та масових невиходів на роботу (страйків) на підприємстві не зафіксовано. Невідпрацьований час з інших причин протягом трьох років залишається незмінним.

Розглянемо динаміку номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Динаміка зміни номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

№ з/п	Показник	2017	2018	2019	Відхилення +/-, (%)	
					2018 до 2017	2019 до 2018
1	Номінальний фонд робочого часу, дні	248	250	250	2 (0,80%)	0
2	Ефективний фонд робочого часу, год	1978	1993	1993	15 (0,75%)	0
3	Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу, %	67,95	68,49	68,49	0,54	0
4	Частка ефективного фонду в календарному фонді робочого часу, %	67,74	68,25	68,25	0,51	0

Джерело: складено автором на основі [Додаток В, Г, Д].

Отже, номінальний фонд робочого часу у 2018-2019 роках залишився не змінним, але збільшився порівняно з 2017 роком на 0,8%. Ефективний фонд робочого часу збільшився на 0,75%. Частка ефективного фонду календарному фонді робочого часу у 2018 році збільшилася на 0,51% порівняно з 2017 роком. Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу в 2017 році

становила 67,95%. У 2018 році вона збільшилася на 0,54% і становила 68,49%. У 2019 році частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу залишається незмінною порівняно з 2018 роком.

Втрати робочого часу можуть бути викликані різними об'єктивними і суб'єктивними обставинами, не передбаченими планом: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, захворюваннями робітників з тимчасовою втратою працездатності, прогулами, простоями через несправність устаткування та машин, відсутність сировини, матеріалів, електроенергії, палива тощо. Зменшення втрат робочого часу з причин, залежних від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, який не вимагає додаткових капітальних вкладень і дозволяє швидко одержати віддачу.

Тому слід дослідити умови праці, запровадити належне медичне обслуговування працівників з метою попередження захворюваності, виявлення найбільш частих захворювань, проведення відповідних профілактичних мір. До резервів покращення використання робочого часу можна віднести скорочення організаційних простоїв у зв'язку з незадовільною організацією, матеріально-технічним постачанням та ін. Забезпечення підприємства молодими, перспективними, кваліфікованими спеціалістами; підвищення освітнього рівня кадрів, дотримання відповідності рівня кваліфікації робітника рівню виконуваної роботи, збільшення питомої ваги робітників, що володіють суміжними професіями за рахунок їх підготовки; підвищення стажу роботи на підприємстві завдяки підвищенню рівня оплати праці та розвитку сфери соціальних послуг для працівників також є можливими резервами покращення використання робочого часу на підприємстві.

Організація виробництва передбачає використання різноманітного технічного забезпечення, організацію роботи основних та додаткових відділів, забезпечення виробництва сировиною, використання нових модернізаційних методів управління персоналом, нових видів транспорту. Організація праці залежить від типу виробництва. Крім того, ефективність використання засобів, предметів праці, ритмічність випуску продукції та питання раціонального

використання робочої сили залежать від стану її організації. Маємо зазначити, що організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» містить наступні елементи:

- підбір, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників;
- поділ праці;
- кооперація праці;
- організація робочих місць;
- організація обслуговування робочих місць;
- розробка раціональних прийомів і методів праці;
- створення безпечних і здорових умов праці;
- організація оплати і матеріального стимулювання праці;
- планування й облік праці;
- виховання дисципліни праці.

Одним із найбільш істотних елементів організації праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників. Робота з кадрами відноситься до організації праці, тому що без забезпечення визначеного рівня вмілості працівника, без його професіоналізму не можна розраховувати на скільки-небудь ефективну діяльність на виробництві.

Умови праці на виробництві диференціюються залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища в порівнянні з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативними, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я людей.

Комплексне оцінювання всіх факторів виробничого середовища, трудового процесу, сукупних соціально-економічних чинників, які впливають на здоров'я та працездатність працівників у процесі трудової діяльності

здійснюється за допомогою атестації робочих місць. Атестація робочих місць за умовами праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин їх утворення;
- дослідження виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесі на робочому місці;
- комплексне оцінювання чинників виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів, санітарних норм;
- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за умовами праці;
- підтвердження або визначення права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги і компенсації залежно від умов праці.

За результатами атестації робочих місць складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких підтверджено право на пільги та компенсації, передбачені законодавством;
- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, на яких пропонується встановити пільги та компенсації, за рахунок підприємства;
- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Згідно з типовою методикою оцінювання умов праці фактичний їх стан визначається на робочих місцях, де виконуються роботи, передбачені галузевим переліком робіт з важкими та шкідливими умовами, особливо важкими й особливо шкідливими умовами на основі гігієнічної класифікації праці. Оцінювання проводиться за даними атестації робочих місць і спеціальних інструментальних вимірювань, які відображаються у карті умов праці на робочих місцях. Ступінь шкідливості факторів виробничого середовища і важкості праці визначається в балах (від 1 до 3 балів) за гігієнічною класифікацією праці.

Ефективність роботи по організації нормуванню праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» багато в чому залежить від якості розроблюваних планів і організації їх виконання. Для оцінки рівня організації і нормування праці на підприємстві слід планувати і аналізувати наступні показники:

- питому вагу чисельності робітників, праця яких нормується за міжгалузевими, галузевими та іншими прогресивними нормативами;
- охоплення технологічних і трудових процесів нормами затрат праці;
- величину зниження затрат праці на виробництво (в процентах до всього обсягу затрат праці) за рахунок покращення нормування, підвищення якості норм;
- коефіцієнт корисного використання робочого часу і коефіцієнт використання виробничої потужності ділянки, цеху, підприємства;
- ступінь освоєння проектної трудомісткості і проектної продуктивності праці;
- частку приросту продуктивності праці за рахунок перевищення норм виробітку в загальному прирості продуктивності праці.

З метою забезпечення ефективності виробництва важливою є оптимізація витрат усіх видів ресурсів для економії затрат живої та уречевленої праці, зниження витрат виробництва, зростання продуктивності та рентабельності праці персоналу. Для забезпечення систематичного вдосконалення організації та нормування праці на підприємстві необхідно здійснювати планомірну роботу і планувати в складі як стратегічного, так і поточного та оперативного бізнес-планування наступні напрямки: нормативно-дослідну роботу по розробці нормативів праці; зниження трудомісткості продукції і робіт по розробці і обслуговуванню виробництва; аналіз діючих норм затрат праці і їх перегляд; вивчення використання робочого часу; вивчення передового досвіду і поширення найбільш раціональних форм і прийомів роботи; підготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів по організації і нормуванню праці. Отже, з

посиленням ролі норм в оптимізації витрат виробництва на перший план виступають нові завдання щодо удосконалення нормування праці, спрямовані на реалізацію наступних першочергових заходів поліпшення стану нормування.

Оцінювання персоналу визначає рівень кваліфікації працівників, рівень знань, навичок, здібностей, дає уявлення про ділові та моральні риси особистості. Кадрова служба має вибирати методи оцінювання з урахуванням особливостей своєї організації та позитивних і негативних сторін кожного методу.

Регулярне вимірювання фактично досягнутого рівня виконання робіт в ПрАТ «Київський маргариновий завод» та цілеспрямований вплив на його підвищення дозволяє фахівцям розв'язати наступні задачі:

- виявлення потреб в професійній підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів;
- оцінка потенційних здібностей працівників і можливостей їх професійного зростання;
- обґрунтування рішень щодо руху кадрів в організації;
- аналіз трудової діяльності; розробка рішень щодо покращення трудових показників;
- встановлення цілей і задач діяльності працівників на майбутній період;
- внесення змін в систему оплати та стимулювання праці.
- підвищення ефективності організації виробництва шляхом оптимального використання наявних людських ресурсів;
- виявлення співробітників, спроможних виконувати більш відповідальну роботу і надання їм можливості реалізувати свій потенціал;
- допомога у самовдосконаленні співробітників через пильну увагу до їхніх потреб, спонукальних мотивів, талантів, а також заохочення до фахового зростання;
- підвищення заробітної плати з метою її відповідності фаховому рівню.

Завдання оцінки персоналу:

- збір і аналіз інформації про діяльність співробітника, результати яких використовуються в адмініструванні і в процесах управління персоналом;
- управління виробничою діяльністю працівника, оскільки оцінка дозволяє оперативно регулювати трудовий процес і покращувати його результати;
- розвиток персоналу, забезпечує вибір гідних заохочення і професійного просування працівників, з'ясування цілей подальшої професійної підготовки;
- трудова мотивація, оцінка є імпульсом до свідомої самооцінки діяльності співробітників, спрямованої на підвищення досягнень;
- визначення розмірів винагороди, тільки при об'єктивній оцінці досягнень співробітника можливо справедливо оплатити його працю.

Методом оцінювання персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є атестація. У цьому методі працівник оцінюється своїм безпосереднім керівником. Керівник краще інших знає підлеглого. Атестаційний процес включає: атестаційну співбесіду, поточний контроль протягом усього атестаційного періоду, обговорення підлеглим і керівником роботи протягом атестаційного періоду. Головною складовою атестаційного процесу є атестаційна співбесіда, до якої мають готуватися і керівник, і працівник.

Керівник здійснює об'єктивне оцінювання виконання працівником його обов'язків, готує план розвитку працівника на наступний період і складає план проведення співбесіди Підсумком усього атестаційного процесу є оцінювання виконання працівником своїх посадових обов'язків протягом атестаційного періоду. Які конкретно використовувати методи оцінювання, вирішує організація.

Однією з форм оцінки персоналу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є атестація, яка має широке розповсюдження як в українських, так і зарубіжних організаціях. Особливістю даної форми є те, що вона проводиться спеціально створеною атестаційною комісією, до якої включають:

- представників керівництва;
- керівників структурних підрозділів;
- представників кадрової служби, відділів праці і зарплати, або підрозділу управління персоналом.

Щоб полегшити новому співробітнику процес входження в колектив, а також з метою ознайомлення нового співробітника з виробництвом, вивчення своїх безпосередніх обов'язків та усвідомлення значення покладених завдань, на підприємстві впроваджено «Адаптаційну папку», яка формується і видається у відділі кадрів і містить усю необхідну для співробітника інформацію на період адаптації:

- стратегію, місію, цілі і принципи; організаційну структуру та структуру конкретного підрозділу;
 - імена та прізвища вищого керівництва та керівників усіх підрозділів;
 - посадову інструкцію;
 - інструкцію на дане робоче місце;
 - інструкцію з техніки безпеки для даної професії;
 - правила внутрішнього розпорядку для працівників і службовців
- ПрАТ «Київський маргариновий завод».

Атестація є періодичною оцінкою персоналу і проводиться, як правило, раз у рік, у два, три роки. За змістом – це комплексна оцінка, яка підсумовує уявлення про якість працівника, його трудову поведінку, результати діяльності. Проведення атестації служить двом функціям: структуроутворюючій і мотивуючій. Перша функція пов'язана з досягненням більшої визначеності при виконанні роботи. Вона передбачає оцінку якості та кількості виконаної роботи, внесення змін до функціональних обов'язків і посадових інструкцій, уточнення параметрів оплати праці. Мотивуюча функція атестації проявляється в активізації мотивів виконавців до найкращого виконання. Мотивуючу силу має сам зворотній зв'язок, який досягається в процесі атестації.

Ефективна система мотивації праці повинна відповідати стратегічним цілям підприємства і ситуації на ринку. Керівництву необхідно пристосовувати дану систему до зовнішніх умов, уявляти її недоліки і готуватися до їх нейтралізації. Загальна корпоративна стратегія визначає загальну спрямованість системи мотивації праці персоналу на забезпечення безперервності в залученні, мотивації і збереженні відповідальних і компетентних працівників, які необхідні для виконання місії та інших цілей організації. Крім того, стратегії мотивації праці повинні відповідати і підтримувати корпоративні цінності та переконання, виникати з ділових стратегій і цілей, які повинні бути пов'язані з ефективністю організації.

Розглянемо динаміку структури фонду оплати праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Аналіз динаміки структури фонду оплати праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

№ з/п	Показники	2017		2018		2019		Відхилення			
		тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	2018 до 2017		2019 до 2018	
								±	%	±	%
1.	Фонд оплати праці штатних працівників, усього	39513600	100	53908200	100	68577840	100	14394600	36,43	14669640	27,21
2.	Фонд основної заробітної плати	29635200	75	39892068	74	50061823,2	73	10256868	34,61	10169755,2	25,49
3.	Фонд додаткової заробітної плати	5927040	15	8625312	16	11658232,8	17	2698272	45,52	3032920,8	35,16
4.	Заохочувальні та компенсаційні виплати	3951360	10	5390820	10	6857784	10	1439460	36,43	1466964	27,21

Джерело: Складено автором на основі [Додаток А, Б].

За даними таблиці 2.11 можна зробити наступні висновки: фонд основної заробітної плати у 2019 році зменшився в порівнянні з 2018 роком. Це може бути результатом зменшення кількості явок працівників або результат звільнення персоналу підприємства та плинності кадрів.

Фонд додаткової заробітної плати у 2019 році зріс на 17% в порівнянні з попередніми роками. Заохочувальні та компенсаційні виплати протягом трьох років не змінилися і становили 10%.

Проведемо аналіз витрат на робочу силу в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр. Розглянемо розмір заробітної плати по підприємству за аналізовані роки.

У таблиці 2.12 наведений аналіз динаміки середньої заробітної плати в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

Таблиця 2.12

Аналіз динаміки середньої заробітної плати в ПрАТ «Київський маргариновий завод» у 2017-2019 рр.

№ з/п	Показники	2017	2018	2019	Відхилення			
					2018 до 2017		2019 до 2018	
					±	%	±	%
1	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб	392	447	513	55	14,03	66	14,77
	в т.ч.: - виробничий персонал	246	280	324	34	13,82	44	15,71
	- управлінський персонал	109	126	139	17	15,60	13	10,32
2	Фонд заробітної плати ПВП, всього, тис. грн.	39513600	53908200	68577840	14394600	36,43	14669640	27,21
	в т.ч.: - виробничий персонал	26316058	35902861	45672841	9586803	36,43	9769980	27,21
	- управлінський персонал	13210800	18005339	22904999	4794539	36,29	4899660	27,21
3	Середня місячна заробітна плата одного працівника (ПВП), грн.	9507,33	11296,83	12739,57	1789,5	18,82	1442,74	12,77

Джерело: Складено автором на основі [Додаток А, Б].

Отож, середньооблікова кількість промислово-виробничого персоналу, а саме управлінського, у 2019 році зросла на 10,32%, середньомісячна заробітна плата одного працівника у 2019 році збільшилася на 12,77% порівняно з 2018 роком. Фонд оплати праці управлінського персоналу також зростає у 2019 році на 27,21%.

Фонд оплати праці виробничого персоналу у 2019 році зріс на 27,21%. У 2017 році цей показник був значно менший за звітний період. Зростання динаміки середньої заробітної плати свідчить про збільшення ефективності праці працівників. Середньооблікова кількість промислово-виробничого персоналу у 2019 році збільшилася на 14,77% порівняно з 2018 роком.

Таким чином, персонал підприємства - це сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свій труд, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення господарсько – фінансової діяльності підприємства. Середньооблікова кількість ПВП в ПрАТ «Київський маргариновий завод» в 2019 р. становила 513 осіб. У віковій структурі найбільшою є група від 29 до 40 років. Близькою за значенням до найбільшої є група віком від 41 до 50 років. Питома вага чоловіків на підприємстві перевищує питому вагу жінок у категорії промислово-виробничий персонал. В категорії управлінського персоналу переважають жінки. Питома вага становить 15,1% у 2019 році. Серед виробничого персоналу більшу кількість робітників складають чоловіки. У складі персоналу працівників з вищою освітою у 2019 році налічується 167 осіб, або 36,1% штату; 158 осіб станом на 2019 рік мають професійно – технічну освіту; 138 працівників мають середню освіту. Серед управлінського персоналу за даними на 2019 р. повну вищу освіту мають 30 осіб, професійно технічну освіту – 22 осіб, неповну вищу освіту – 50 осіб, базову вищу освіту – 37 осіб. Персонал в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є досить стабільним. Коефіцієнт загального обороту за аналізовані періоди зростає у 2019 році до 0,75, коефіцієнт обороту з по прийому у 2019 році в порівнянні з 2017 роком збільшився і становив 0,55. Коефіцієнт вибуття кадрів протягом всього аналізованого періоду мав майже однакове значення, це

пов'язано з тим, що всі звільнені працівники вибували з підприємства за власним бажанням. До числа причин плинності кадрів у 2017-2019 рр. відноситься: зміна місця проживання, незадоволеність розміром заробітної плати, професією, важкі умови та режим праці.

2.3. Аналіз продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Продуктивність праці – це продуктивність виробничої діяльності людини, кількість продукції, яка виробляється за одиницю часу.

Продуктивність праці підвищується, якщо збільшується виробництво продукції на одиницю робочого часу або зменшуються затрати праці на одиницю вироблених продуктів.

Продуктивність праці є важливим показником, що відображає ефективність використання підприємством наявних трудових ресурсів.

Перед тим, як приступити безпосередньо до аналізу продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод», проаналізуємо зміни продуктивності праці за три роки у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Аналіз продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за 2017-2019 рр.

№ з/п	Показники	2017	2018	2019	Відхилення			
					2018 до 2017		2019 до 2018	
					±	%	±	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Вихідні дані								
1.	Обсяг виробленої продукції в тис. грн.	1111683	1372133	1494873	260450	23,43	122740	8,95
2.	Обсяг виробленої продукції в нат. од.	517840	538080	578260	20240	3,9	40180	7,47
3.	Середньооблікова кількість ПВП, всього, осіб.	392	447	513	55	14,03	66	14,77

1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.1	- робітники	159	197	231	38	23,9	34	17,26
4.	Відпрацьовано всіма робітниками, люд.-днів	39432	49250	57750	9818	24,9	8500	17,26
5.	Відпрацьовано всіма робітниками, люд.- год	314502	392621	460383	78119	24,84	67762	17,26
Розрахункові дані								
6.	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП	2835,9 3	3069,65	2913,98	233,72	8,24	-155,67	5,34
7.	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП	1321,0 2	1203,76	1127,21	-117,26	9,74	-76,55	6,79
8.	Середньорічний виробіток на одного робітника	6991,7 2	6965,14	6471,31	26,58	0,38	-493,83	7,63
9.	Середньорічний виробіток на одного робітника	3256,8 6	2731,37	2503,29	-525,49	19,24	-228,08	9,11
10.	Середньогодинний виробіток одного робітника	3,53	3,49	3,55	-0,04	1,15	-0,24	3,38
11.	Тривалість робочого дня	8	8	8	0	0	0	0
12.	Відпрацьовано одним працівником в рік	248	250	250	2	0,81	0	0
13.	Питма вага робітників в складі ПВП	0,4	0,44	0,45	0,04	10	0,1	2,27

Джерело: Складено автором на основі [Додаток А].

З таблиці 2.13 ми бачимо, що обсяг виробленої продукції у вартісному виразі за 2018 рік в порівнянні з 2017 роком зріс на 23,43%, а у натуральних одиницях на 3,9%.

Позитивно вплинули на продуктивність праці такі показники як: середньорічний виробіток на 1 працівника ПВП в 2019 році в порівнянні з 2018 роком зріс на 5,34%, на одного працівника ПВП припадає на 6,79% тонн більше виготовленої продукції у 2019 році ніж у 2018, а середньорічний виробіток на одного робітника в порівнянні з минулим роком зріс аж на 7,63%.

Тривалість робочого дня становить в 2019 році так само як і у 2018 році 8 год. Для того, щоб відслідкувати взаємозв'язок між годинною, денною, річною продуктивністю праці, розрахуємо вплив різних чинників на рівень річної продуктивності праці.

Результати розрахунків зведемо в табл. 2.14.

**Чинники, що впливають на річну продуктивність праці в
ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

Показники	2017	2018	2019	Абсолютне відхилення, +/-	
				2018 до 2017	2019 до 2018
Питома вага робітників у складі ПВП, %	40	44	45	4	1
Кількість годин роботи на зміну	8	8	8	0	0
Кількість відпрацьованих днів за рік	248	250	250	2	0
Годинний виробіток, грн	3,53	3,49	3,55	-0,04	0,06

Джерело: Складено автором на основі [табл. 2.13].

Річна продуктивність праці розраховується як добуток годинного виробітку, тривалості робочого дня, числа днів відпрацьованих одним робітником та частки робітників в складі ПВП.

Річний виробіток в 2017 р. = $0,4 \cdot 8 \cdot 248 \cdot 3,53 = 2801,4$ тис. грн.

Річний виробіток в 2014 р. = $0,44 \cdot 8 \cdot 250 \cdot 3,49 = 3071,2$ тис. грн.

Річний виробіток в 2019 р. = $0,45 \cdot 8 \cdot 250 \cdot 3,55 = 3195$ тис. грн.

Абсолютне збільшення річного виробітку в 2019 р. = $3195 - 3071,2 = 123,8$ тис. грн.

1. Розрахуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни питомої ваги робітників у складі ПВП за 2018 р.:

$$0,44 \cdot 8 \cdot 248 \cdot 3,53 = 3081,5$$

$$3081,5 - 2801,4 = 280,1 \text{ тис.грн.}$$

За 2019 р.:

$$0,45 \cdot 8 \cdot 250 \cdot 3,49 = 3141 \text{ тис. грн.}$$

$$3141 - 3071,2 = 69,8 \text{ тис. грн.}$$

2. Розрахуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни тривалості робочого дня за 2018 р.:

$$0,44*8*248*3,53 = 3081,5 \text{ тис. грн.}$$

$$3081,5-3081,5 = 0 \text{ тис. грн.}$$

За 2019 р.:

$$0,45*8*250*3,49 = 3141 \text{ тис. грн.}$$

$$3141- 3141= 0 \text{ тис. грн.}$$

3. Розрахуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни кількості відпрацьованих днів за 2018 р.:

$$0,44*8*250*3,53 = 3106,4 \text{ тис. грн.}$$

$$3106,4-3081,5 = 24,9 \text{ тис. грн.}$$

За 2019 р.:

$$0,45*8*250*3,49 = 3115,8\text{грн.}$$

$$3141- 3115,8= 25,2 \text{ тис. грн.}$$

4. Розрахуємо зміну річного виробітку за рахунок зміни годинного виробітку за 2018 р.:

5.

$$0,44*8*250*3,49 = 3071,2$$

$$3071,2-3106,4 = -35,2 \text{ тис.грн.}$$

За 2019 р.:

$$0,45*8*250*3,55 = 3195 \text{ тис. грн.}$$

$$3195 - 3115,8=79,2 \text{ тис. грн.}$$

Загальний вплив чинників у 2018 р. = 280,1 + 0 + 24,9 – 35,2 = 269,8 тис. грн.

Загальний вплив чинників у 2019 р. = 69,8 + 0 + 25,2 + 79,2 = 174,2 тис. грн.

Результати розрахунку загального впливу чинників на річну продуктивність зведені в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Результати розрахунку загального впливу чинників на річну продуктивність в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Чинник	Результат абсолютного впливу, тис. грн.		Результат відносного впливу, %	
	2018 до 2017	2018 до 2019	2018 до 2017	2019 до 2018
Зміна питомої ваги основних робітників в складі ПВП	280,1	69,8	10	2,27
Зміна тривалості робочого дня	0	0	0	0
Зміна числа днів відпрацьованих одним робітником	24,9	25,2	0,81	0
Зміна годинного виробітку	-35,2	79,2	-1,15	3,38
Всього:	269,8	174,2	11,96	5,65

Джерело: Складено автором на основі [табл. 2.14].

Отже, аналізуючи таблицю 2.14 можна зробити наступні висновки:

1) Зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 4% призвела до збільшення річного виробітку на 280,1 тис. грн. або на 10% у 2018 році порівняно з 2017. У 2019 році зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 1% призвела до збільшення річного виробітку на 69,8 тис. грн. або на 2,27% порівняно з 2018 роком.

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

3) За рахунок зміни кількості відпрацьованих днів на 2 дні, річний виробіток у 2018 році збільшився на 24,9 тис. грн. або на 0,81% порівняно з 2017 роком. У 2019 році виробіток становив 25,2 тис грн і залишився майже незмінним порівняно з попереднім роком.

4) За рахунок зменшення годинного виробітку одного робітника на 0,04, річний виробіток у 2018 році зменшився на 35,2 або 1,15% порівняно з

2017 роком. У 2019 році за рахунок збільшення годинного виробітку на 0,06 річний виробіток збільшився на 79,2 тис. грн. або на 3,38% порівняно з 2018 роком

5) Загальний вплив чинників призвів до збільшення річного виробітку на 269,8 тис. грн. (11,96%) у 2018 році та на 174,2 тис. грн. (5,65%) у 2019 році.

Отже, за рахунок збільшення питомої ваги робітників в складі ПВП зростає обсяг виробництва продукції на 8,95% у 2019 році, тобто підприємство націлене на збільшення ефективності використання виробничого персоналу. Середньорічний виробіток одного працівника у 2019 році збільшився на 5,34%. Кількість явочних днів за 2019 рік зросла на 17,26% порівняно з 2018 роком. Кількість годин роботи на зміну залишилась незмінною протягом трьох років. Годинний виробіток у 2019 році зріс на 3,38% порівняно з 2018 роком. Такі результати свідчать про підвищення продуктивності праці на підприємстві. Темп зростання продуктивності праці одного робітника вищий, ніж темп зростання продуктивності праці одного працюючого. Така розбіжність в темпах зростання пояснюється збільшенням питомої ваги робітників в складі персоналу. Як видно з попередніх розрахунків, порівняно з минулим роком також збільшилась середня тривалість робочого робочого дня. Великий вплив на зниження річного виробітку одного працюючого спричинило зниження годинного виробітку робітника. Інші фактори мають позитивний вплив. Резервом можливого зростання річного виробітку працюючого є відповідне підвищення зростання інтенсивності праці робітника (виробітку за годину).

Також було проаналізовано зміни продуктивності праці, взаємозв'язок між годинною, денною, річною продуктивністю праці та розрахований вплив різних чинників на рівень річної продуктивності праці.

Найбільш узагальнюючий показник продуктивності праці – середньорічний виробіток продукції одним працюючим. Середньорічний виробіток продукції одним працівником можна представити у вигляді добутку наступних факторів:

$$CP_{ПВП} = ПВ * Д * Т * ЧВ \quad (2.1)$$

Розрахунок впливу даних факторів проводиться одним із способів детермінованого факторного аналізу. На підставі даних таблиці зробимо цей розрахунок, використовуючи спосіб абсолютних різниць (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

**Вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці в
ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

№ з/п	Показники	2018	2019	Відхилення
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Середньооблікова чисельність ПВП	447	513	68
1.1	В тому числі робітники	197	231	34
2	Питома вага робітників у загальній чисельності працівників (Пв)	0,44	0,45	0,00783
3	Відпрацьовано днів одним робітником за рік (Д)	250	250	0
4	Середня тривалість робочого дня, год (Т)	8	8	0
5	Відпрацьовано годин усіма робітниками, г	394000	462000	68000
6	Виробництво продукції в планових цінах, грн	1372133	1494873	122740
7	Середньорічне виробництво одного працівника, грн	3069,65	2902,67	-166,98
8	Виробіток робітника:			
8.1	середньорічний, (СР)	6965,14	6471,31	-493,83

Джерело: Складено автором на основі [Табл. 2.13].

З даних таблиці 2.16 видно що середньорічний виробіток одного працівника зайнятого в основному виробництві зменшився на 166.983 грн. або на 5,44% в тому числі за рахунок зміни:

а) питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства:

$$\Delta CP_{ПВ} = \Delta ПВ * Д_{пл} * ЧВ_{пл} = (0.00783) * 250 * 8 * 3,483 = 54,522$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік:

$$\Delta CP_d = PV_f * \Delta D * ЧВ_{пл} = 0,449 * (0) * 8 * 3,483 = 0$$

с) тривалості робочого дня:

$$\Delta CP_e = PV_f * Дф * \Delta T * ЧВ_{пл} = 0,449 * 250 * (0) * 3,483 = 0$$

д) середньогодинного виробітку робітників:

$$\Delta CP_{чв} = PV_f * Дф * Тф * \Delta ЧВ = 0,449 * 250 * 8 * (-0,247) = -221,505$$

Таким чином найбільший вплив на зміну продуктивності праці справила зміна питомої ваги робітників у загальній чисельності персоналу підприємства.

Аналогічним чином аналізується зміна середньорічного виробітку робітника, яка залежить від кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік, середньої тривалості робочого дня і середньогодинного виробітку:

$$CP_1 = D * T * ЧВ \dots \dots \dots (2.2)$$

$$\Delta CP_{1д} = \Delta D * T_{пл} * ЧВ_{пл} = (0) * 8 * 3,483 = 0$$

$$\Delta CP_{1п} = Дф * \Delta T * ЧВ_{пл} = 250 * (0) * 3,483 = 0$$

$$\Delta CP_{1чв} = Дф * Тф * \Delta ЧВ = 250 * 8 * (-0,247) = -493,83$$

На зміну середньорічного виробітку робітника найбільший вплив справила зміна кількості відпрацьованих днів одним робітником за рік.

Рівень продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» та можливості її підвищення визначаються низкою факторів та резервом її зростання. Під факторами зростання продуктивності праці проглядаються причини, які зумовлюють зміну її зростання. Під резервами зростання продуктивності праці на підприємстві розглядаємо невикористання реальних можливостей економії трудових ресурсів. Співвідношення між поняттям

"фактори" і "резерви" полягає в тому, що фактор є причиною можливості здійснення якого-небудь явища, а резерв - нереалізована можливість у тому або іншому конкретному випадку. Вплив факторів і резервів зростання продуктивності праці визначається шляхом можливої зміни чисельності працівників у майбутньому періоді за рахунок кожного фактору окремо і всіх разом узятих. При цьому зіставляються витрати праці на виробництво планового обсягу продукції в базисних і планованих умовах за кожним фактором.

Таким чином, розрахувавши загальний вплив чинників на річну продуктивність в ПрАТ «Київський маргариновий завод» можна зауважити, що річна продуктивність праці зростає за рахунок зміни питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 4%, яка призвела до збільшення річного виробітку на 280,1 тис. грн. або на 10% у 2018 році порівняно з 2017. У 2019 році зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 1% призвела до збільшення річного виробітку на 69,8 тис. грн. або на 2,27% порівняно з 2018 роком. Зміна тривалості робочого дня не змінилася і призвела до незмінності річного виробітку. За рахунок зміни кількості відпрацьованих днів на 2 дні, річний виробіток у 2018 році збільшився на 24,9 тис. грн. або на 0,81% порівняно з 2017 роком. У 2019 році виробіток становив 25,2 тис грн і залишився майже незмінним порівняно з попереднім роком. За рахунок зменшення годинного виробітку одного робітника на 0,04, річний виробіток у 2018 році зменшився на 35,2 або 1,15% порівняно з 2017 роком. У 2019 році за рахунок збільшення годинного виробітку на 0,06 річний виробіток збільшився на 79,2 тис. грн. або на 3,38% порівняно з 2018 роком. Загальний вплив чинників призвів до збільшення річного виробітку на 269,8 тис. грн. (11,96%) у 2018 році та на 174,2 тис. грн. (5,65%) у 2019 році.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ РЕЗЕРВІВ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В ПРАТ «КИЇВСЬКИЙ МАРГАРИНОВИЙ ЗАВОД»

3.1. Основні напрями покращення використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Як було відмічено п. 2.3, в ПрАТ «Київський маргариновий завод» ведеться робота щодо підвищення рівня продуктивності праці та резервів її використання. Тому слід зазначити, що основними напрямками покращення використання резервів продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є:

- поліпшення використання робочого часу (зниження його втрат);
- зміни у структурі кадрів;
- зниження трудомісткості;
- впровадження комплексної механізації;
- модернізація діючого обладнання;
- удосконалення організації процесу виробництва;
- планування витрат виробництва.

Визначення та впровадження заходів щодо покращення використання резервів продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» сприяє не тільки підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, збільшенню обсягу випуску і реалізації продукції, зниженню собівартості продукції та її ціни, підвищенню конкурентоспроможності продукції на ринку, а також сприяє збільшенню прибутків і відрахувань у бюджет та фонди та забезпечує подальший сталий його розвиток.

До основних напрямків підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» можна віднести також підвищення рівня якості робочої сили (поліпшення професійного відбору персоналу, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення соціально-духовного рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізації праці); охорона праці та поліпшення умов праці (зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць тощо); підвищення технічного рівня виробництва (використання нової техніки та прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів для виготовлення продукції підвищеної якості з новими властивостями); підвищення рівня мотивації працівників щодо продуктивності праці й забезпечення без дефектності праці. Одним із найефективніших напрямків покращення використання резервів продуктивності є оптимізація чисельності персоналу. Сутність оптимізації чисельності персоналу передбачає розрахунок оптимальної кількості персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм, а також зведення кількості працюючого персоналу до необхідного мінімуму.

Резервами підвищення продуктивності праці є використання можливостей економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших чинників. Значну роль відіграє науково-технічний прогрес: застосування нової техніки, удосконалення систем машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок сприяють підвищенню продуктивності праці, модернізація діючого обладнання. Адже оновлюється матеріально-технічна база, скорочуються витрати ручної праці. Суттєвий вплив на покращення використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» має організація процесу виробництва. Вона дає змогу знаходити найбільш досконале управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників. Наукова організація праці охоплює значні потенційні резерви

підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу тощо.

Процес підвищення продуктивності праці в сучасних умовах господарювання є одним із найважливіших факторів забезпечення якості продукції, ефективності ПрАТ «Київський маргариновий завод» та його економічного розвитку, а для успішного функціонування підприємства та збереження його конкурентних переваг необхідна чітка і найновіша система управління продуктивністю праці. Для ПрАТ «Київський маргариновий завод» можуть бути такі напрямки ефективного управління продуктивністю праці як: підвищення рівня якості робочої сили, охорона праці та поліпшення умов праці, підвищення технічного рівня виробництва, підвищення рівня мотивації працівників тощо. Також необхідно звернути увагу на формування організаційної культури в ПрАТ «Київський маргариновий завод» та врахування людського чинника. Використання резервів підвищення ефективності праці повинно відбуватися шляхом мобілізації її факторів: інтенсифікації виробництва, освоєння ресурсо- та енергоощадних технологій, удосконалення організації праці та механізму розрахунку. Для вирішення цього питання можна користуватися такими важелями, як мотиваційні, технікоорганізаційні та моральні фактори підвищення продуктивності праці, що суттєво впливає на результати виробничої діяльності.

Таким чином, резервами покращення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є застосування нової техніки, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також застосування передових технологій та наукових розробок, що сприяють підвищенню продуктивності праці. Значний вплив на покращення використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» має організація процесу виробництва, яка дає змогу покращити управління виробництвом, застосувати раціональні прийоми виконання операцій та сприяє виявленню інших важливих чинників.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження запропонованого заходу в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Проаналізувавши фінансові результати в ПрАТ «Київський маргариновий завод» від основної діяльності за 2017-2019 роки, було виявлено, що підприємство має можливість удосконалити технічний рівень виробництва за власні кошти.

Основним продуктом виробництва ПрАТ «Київський маргариновий завод» є маргаринові вироби, майонез та гірчична продукція. Якість сировини і готової продукції, що виробляється у ПрАТ «Київський маргариновий завод», відповідає вимогам діючої нормативно-технічної документації.

Від постійної фізичної навантаженості працівник втрачає здатність правильно оцінювати робочу ситуацію, швидко приймати рішення, зосереджуватися на важливих моментах, реагувати на певні ситуації. Щоб поліпшити фізичне навантаження на працівників і підвищити продуктивність праці потрібно встановити нове обладнання. У зв'язку з цим, для зростання продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» пропонується впровадити сучасну лінію з виробництва маргаринових виробів.

Комплект обладнання МАК-Т-1000 призначений для виробництва високоякісних маргаринів, вершкових масел, різних жирових продуктів з масовою часткою жиру від 40%, з можливістю повної заміни натуральних молочних жирів рослинними жирами.

Комплект обладнання призначений для виготовлення:

- маргаринів: високо-, середньо- і низкожирних, твердих, м'яких, наливних, жирністю від 40% з можливістю повної заміни натуральних молочних жирів рослинними жирами спредів (комбінованих масел) вершкового масла;
- жирових сумішей зі спеціальними характеристиками;
- майонезів і соусів на майонезній основі;

- для переробки: вершкового масла, маргарину, будь-яких жирів з метою їх збагачення, змішування в будь-яких потрібних пропорціях, отримання масел з різними наповнювачами (шоколадне, оселедцеве, горіхове і т. д.) з високим ступенем обробки.

У зв'язку з тим, що термін експлуатації лінії з виробництва маргаринових продуктів закінчується 2019 роком, потрібно її замінити на нову, біль потужну.

Щоб впровадити лінію з виробництва маргаринових виробів потрібно забезпечити підприємство новим обладнанням. Дані щодо витрат на закупівлю обладнання наведені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Витрати на придбання лінії з виробництва маргаринової продукції
в ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

№ з/п	Стаття витрат	Кількість	Загальні витрати, грн.
1	2	3	4
1.	Технологічна лінія	1	666125
2.	Витрати по доставці лінії	1	33210
3.	Встановлення	1	5500
4.	Монтаж	1	3220
5.	Навчання робітників	10	12500
6.	Налагодження	2	4400
	Всього	1	724955

Витрати на проведення зазначеного заходу складають 724955 грн. Для ПрАТ «Київський маргариновий завод» ця сума є цілком прийнятною.

Впровадження лінії з виробництва маргаринових виробів повинно сприяти зростанню продуктивності праці, за рахунок інноваційності обладнання, що забезпечить зменшення навантаженості на працівників та випуску більших обсягів продукції.

ПрАТ «Київський маргариновий завод» очікує позитивного результату, тобто планує збільшити обсяги реалізації продукції і, відповідно, отримати додатковий прибуток.

Для визначення прогнозних значень обсягів виручки в ПрАТ «Київський маргариновий завод» було опитано провідних спеціалістів та керівників відділів і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.2

Таблиця 3.2

**Результати опитування експертів щодо ймовірного підвищення
рівня продуктивності праці внаслідок впровадження заходу
«Лінія з виробництва маргаринових виробів»
в ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

Експерти	Продуктивність, %.
1	0,102
2	0,101
3	0,1013
4	0,146
5	0,124
6	0,133
7	0,117
8	0,1009
9	0,101
10	0,102

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість. Проведемо наступні розрахунки: середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

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

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення у зв'язку з впровадженням лінії з виробництва маргаринової продукції наведемо в табл. 3.3.

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення для визначення зміни продуктивності праці від впровадження заходу «Лінія з виробництва маргаринових виробів» в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Експерти	Приріст продуктивності праці, %.	$\Delta\overline{ПП}$	Відхилення ($\Delta PP_i - \Delta\overline{ПП}$)	($\Delta PP_i - \Delta\overline{ПП}$) ²
1	0,1004	0,11138	-0,01098	0,000121
2	0,1		-0,01138	0,00013
3	0,1013		-0,01008	0,000102
4	0,136		0,02462	0,000606
5	0,124		0,01262	0,000159
6	0,133		0,02162	0,000467
7	0,117		0,00562	0,000042
8	0,1009		-0,01048	0,00011
9	0,101		-0,01038	0,000108
10	0,1002		-0,01118	0,000125
Разом	1,1138			0,001969

Джерело: Розраховано автором.

Сума квадратичних відхилень складатиме 0,001969.

1) Розрахуємо середнє квадратичне відхилення:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(\Delta PP_i - \Delta\overline{ПП})^2}{n}} = \sqrt{\frac{0,001969}{10}} = 0,000197 \dots \dots \dots (3.2)$$

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

$$cv_\sigma = \frac{\sigma}{\bar{x}} \times 100\%, \quad (3.3)$$

де cv_σ – коефіцієнт варіації.

За формулою (3.3) знайдемо середнє коефіцієнт варіації:

$$w = \frac{\sigma}{Q_{сер}} \times 100\% = \frac{0,000197}{0,11138} \times 100\% = 12,6\%$$

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

Спрогнозуємо зростання продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$ОП = \frac{О+4В+П}{6} \quad (3.4)$$

де О – оптимістичний прогноз, %.

В – найбільш вірогідний прогноз, %.

П – песимістичний прогноз, %.

Найбільш вірогідний прогноз зміни продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» визначаємо за методом медіан, для цього необхідно проранжувати ряд експертних значень (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Приріст продуктивності праці за методом медіан для впровадження
«Лінія з виробництва маргаринових виробів» в ПрАТ «Київський
маргариновий завод»**

Значення	0,1002	0,1004	0,1009	0,1013	0,1	0,101	0,117	0,124	0,133	0,136
Прогноз	песимістичний				вірогідний					оптимістичний

Найбільш вірогідний приріст продуктивності праці становить 0,1%, оптимістичний прогноз продуктивності праці – 0,136, песимістичний – 0,1002.

Розрахуємо прогностні значення збільшення продуктивності праці в результаті запропонованого заходу.

$$OP = \frac{O + 4B + \Pi}{6} = \frac{0,136 + 4 * 0,1 + 0,1002}{6} = 0,106$$

Оскільки зміна продуктивності праці складає 0,106%, це спричинить збільшення обсягу виробництва та реалізації продукції в на цю ж величину і відповідно збільшаться доходи ПрАТ «Київський маргариновий завод» .

Прибуток від реалізації продукції в 2019 році становив 605979 тис. грн. Виходячи з розрахунку прогнозу збільшення продуктивності праці можна зауважити, що збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції за рахунок підвищення продуктивності праці зросте 0,106%.

Знайдемо величину повних витрат в проектному році: повні витрати на виробництво і реалізацію в 2019 році склали 483021 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 362265,75 тис.грн., змінні витрати – 120755,25 тис.грн.

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

Приріст змінних витрат у проектному році складе:

$$120755,25 * 0,00106 = 128 \text{ тис.грн.}$$

Таким , повні витрати збільшаться лише на: 128 тис. грн.

Розрахуємо приріст чистого доходу:

$$ЧД = 605979 * 0,00106 = 642,33 \text{ тис грн.}$$

Таким чином, чистий дохід складе: 605979 + 642,33= 606621,33тис.грн.

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$642,33 - 128 = 514,33 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$642,33 * (1-0,18) = 526,71 \text{ тис. грн.}$$

Визначаємо зміну обігових коштів:

$$128 * 0,80 * 0,05 = 5,12 \text{ тис. грн.}$$

Капітальні витрати (початкові інвестиції) в даному випадку складатимуться з приросту нормативу обігових коштів у разі зростання обсягів реалізації ($Z_{o.k.}$), що пов'язані з впровадженням навчальних заходів робітників, розраховують за формулою (3.4):

$$П = 3 \text{ о.к.} \quad (3.5)$$

$$П = 5,12 + 724,96 = 730,08 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності капітальних вкладень розраховуємо за формулою:

$$T = K_n / \Delta Pr_{ч} = (3,62 + 724,96) / 526,71 = 1,3 \text{ роки} \quad (3.6)$$

Таблиця 3.5

Результати від впровадження заходу «Лінія з виробництва маргаринових виробів» в ПрАТ «Київський маргариновий завод»

Показники	Значення, тис.грн.
Приріст продуктивності праці від реалізації продукції	642,33
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	128
Приріст прибутку від реалізації продукції	514,33
Приріст чистого прибутку	526,71

Проект має дисконтуватися за ставкою, що приймається на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 25%.

Оскільки впровадження нової лінії виробництва передбачає витрати на ремонтні роботи, то в нашому випадку чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$\text{ЧГП} = \Delta\text{Прч} + A = 526,71 * 0,82 + 0,17 * 724,96 = 431,9 \text{ тис. грн.}$$

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

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 5 років.

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

$$\alpha_i = 1 / (1 + p)^i \quad (3.6)$$

$$1 \text{ рік } \alpha_i = 1 / (1 + 0,25)^1 = 0,8$$

$$2 \text{ рік } \alpha_i = 1 / (1 + 0,25)^2 = 0,64$$

$$3 \text{ рік } \alpha_i = 1 / (1 + 0,25)^3 = 0,51$$

$$4 \text{ рік } \alpha_i = 1 / (1 + 0,25)^4 = 0,41$$

$$5 \text{ рік } \alpha_i = 1 / (1 + 0,25)^5 = 0,33$$

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

$$\sum_{i=1}^n HB = HB_1 + HB_2 + HB_3 + HB_4 + HB_5 = ЧГП(\alpha_1 + \alpha_2 + \alpha_3 + \alpha_4 + \alpha_5)$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$431,9 * (0,8+0,64+0,51+0,41+0,33) = 431,9 * 2,69 = 1161,81 \text{ тис. грн.}$$

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

$$ЧНВ = \sum_{i=1}^N HB_i - \Pi = 1161,81 - 730,08 = 431,73 \text{ тис.грн.}$$

$$HB_{сер} = \sum HB_i / N = 1161,81 / 2 = 580,9$$

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

$$T_r = \Pi / HB_{сер} = 730,08 / 580,9 = 1,2 \text{ років} < 2 \text{ років.}$$

де $HB_{сер}$ – середньорічна нинішня вартість:

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ/\Pi = 431,73 / 730,08 = 0,59$$

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

$$\text{П} = \sum \text{НВ} / \text{П} = 1161,81/730,08 = 1,59$$

Показники економічної ефективності від «Лінія з виробництва маргаринових виробів» наведено в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

**Показники економічної ефективності від впровадження заходу
«Лінія з виробництва маргаринових виробів»
в ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

№ з/п	Показники	Один. вим.	Значення
1	Капітальні витрати	тис. грн.	730,08
2	Додатковий прибуток	тис. грн.	526,71
3	Чистий додатковий прибуток	тис. грн.	642,33
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту	тис. грн.	1161,81
5	Чиста нинішня вартість	тис. грн.	431,73
6	Термін окупності недисконтований	років	1,3
7	Термін окупності дисконтований	років	1,2
8	Індекс доходності	-	0,59
9	Індекс прибутковості	-	1,59

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про доцільність впровадження нової лінії виробництва.

Розглянемо вплив від впровадження нової лінії з виробництва маргаринових виробів в ПрАТ «Київський маргариновий завод» на техніко-економічні показники підприємства, який представлений у табл. 3.7:

**Вплив від впровадження на заході «Лінія з виробництва маргаринових виробів» на техніко-економічні показники роботи
ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

№ з/п	Показник	2019	2020	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
1.	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	605979	606621,33	642,33	0,11
2.	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	483021	483149	128	0,026
3.	Прибуток від реалізованої продукції, тис. грн.	122958	123472,33	514,33	0,42
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	33017	33543,71	526,71	1,6
5.	Продуктивність праці, тис. грн./ос.	1125	1126,19	1,19	0,106

Джерело: Розраховано автором.

Таким чином, одним із напрямків підвищення продуктивності в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є встановлення лінії виробництва маргаринових виробів.

Після впровадження заходу «Лінія з виробництва маргаринових виробів» чистий дохід збільшиться на 0,11% і складатиме 606621,33 тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 1,6%, що в грошовому виразі становить 33543,71 тис. грн. Продуктивність праці зросте на 0,106%, що складе 1126,19 тис. грн./ос. Термін окупності даного заходу становить 1,2 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 0,59 та 1,59 відповідно.

Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного в кваліфікаційній роботі дослідження використання резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві було встановлено, продуктивність праці – це її здатність в процесі відтворювання виробляти духовні, матеріальні блага й послуги.

Відмічено, що продуктивність праці є одним з найважливіших показників рівня розвитку продуктивних сил. Застосування цього показника дає змогу оцінити ефективність праці як окремого працівника, так і колективу. що продуктивність праці є якісною характеристикою роботи, що виконується персоналом, яка пов'язана з рівнем ефективності праці.

Закцентовано увагу на тому, що від рівня продуктивності праці залежать темпи розвитку виробництва, збільшення заробітної плати і доходів, розміри зниження собівартості продукції. Виявлення резервів здійснюється на основі аналізу рівня і динаміки продуктивності праці (на окремих ділянках виробництва або по видах робіт) в поточному і попередньому періодах. Внутрішніми економічними резервами продуктивності праці є удосконалення матеріального та морального стимулювання праці персоналу, економія чисельності працівників, зменшення рівня плинності працівників, поліпшення використання робочого часу. Резерви зростання продуктивності праці є можливістю більш повного використання продуктивної сили праці, всіх чинників підвищення його результативності за рахунок удосконалення техніки, технології, поліпшення організації виробництва, праці і управління. На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці.

Встановлено, що методи вимірювання продуктивності праці залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції, розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

На основі проведених розрахунків було з'ясовано, що загальний і фінансовий стан ПрАТ «Київський маргариновий завод» є стабільним. Чистий дохід від реалізації продукції у 2019 році збільшився на 28864 тис. грн. (5,0%) в порівнянні з 2018 роком. Собівартість виготовлення продукції зросла на 3,22% у 2019 році у зв'язку зі значним збільшенням цін на сировину. Витрати на собівартість продукції у 2017 році зросли на 4,72% від попереднього періоду. У 2018 році адміністративні витрати зросли на 10,54% порівнюючи з 2017 роком. Це пов'язано із закупівлею інвентарного обладнання для співробітників. У 2019 році витрати зросли ще на 14,59%, оскільки частково були закуплені нові меблі до адміністративних приміщень.

Витрати на збут продукції у 2018 році збільшилися майже на 4,77%, оскільки обсяг виробленої продукції збільшився на 9,11%. Збільшення розміру даних витрат у 2019 році в порівнянні з 2018 роком становило 4,72%. Продуктивність праці у 2017 році дорівнювала 962 тис. грн./чол., у 2018 році відбулося збільшення до 1038 тис. грн./чол. Через збільшення обсягу виробництва показник продуктивності праці у 2019 році зріс до 1125 тис. грн./чол. Відбулося незначне збільшення рентабельності виробництва продукції у 2019 році (4,17%).

Встановлено, що середньооблікова чисельність в ПрАТ «Київський маргариновий завод» складається з 513 осіб. Персонал на даному підприємстві є досить стабільним. Коефіцієнт загального обороту за аналізовані періоди зростає у 2019 році до 0,75, коефіцієнт обороту з по прийому у 2019 році в порівнянні з 2017 роком збільшився і становив 0,55. Коефіцієнт вибуття кадрів протягом всього аналізованого періоду мав майже однакове значення, це пов'язано з тим, що всі звільнені працівники вибували з підприємства за власним бажанням. До числа причин плинності кадрів у 2017-2019 рр.

відноситься: зміна місця проживання, незадоволеність розміром заробітної плати, професією, важкі умови та режим праці.

На основі проведених розрахунків встановлено, що за рахунок збільшення питомої ваги робітників в складі ПВП зростає обсяг виробництва продукції на 8,95% у 2019 році, тобто підприємство націлене на збільшення ефективності використання виробничого персоналу. Середньорічний виробіток одного працівника у 2019 році збільшився на 5,34%. Кількість явочних днів за 2019 рік зросла на 17,26% порівняно з 2018 роком. Кількість годин роботи на зміну залишилась незмінною протягом трьох років. Годинний виробіток у 2019 році зріс на 3,38% порівняно з 2018 роком. У звітному 2019 році, кількість робочих днів протягом року була збільшена на два дні порівняно з 2017 роком. Такі результати свідчать про підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод». Темп зростання продуктивності праці одного робітника вищий, ніж темп зростання продуктивності праці одного працюючого. Така розбіжність в темпах зростання пояснюється збільшенням питомої ваги робітників в складі персоналу. Великий вплив на зниження річного виробітку одного працюючого спричинило зниження годинного виробітку робітника.

Виявлено, що зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП в ПрАТ «Київський маргариновий завод» на 4% призвела до збільшення річного виробітку на 280,1 тис. грн. або на 10% у 2018 році порівняно з 2017. У 2019 році зміна питомої ваги робітників у всій чисельності ПВП на 1% призвела до збільшення річного виробітку на 69,8 тис. грн. або на 2,27% порівняно з 2018 роком. Зміна тривалості робочого дня не змінилася і призвела до незмінності річного виробітку. За рахунок зміни кількості відпрацьованих днів на 2 дні, річний виробіток у 2018 році збільшився на 24,9 тис. грн. або на 0,81% порівняно з 2017 роком. У 2019 році виробіток становив 25,2 тис. грн. і залишився майже незмінним порівняно з попереднім роком. За рахунок зменшення годинного виробітку одного робітника на 0,04, річний виробіток у 2018 році зменшився на 35,2 або 1,15% порівняно з 2017 роком. У 2019 році за

рахунок збільшення годинного виробітку на 0,06 річний виробіток збільшився на 79,2 тис. грн. або на 3,38% порівняно з 2018 роком. Загальний вплив чинників призвів до збільшення річного виробітку на 269,8 тис. грн. (11,96%) у 2018 році та на 174,2 тис. грн. (5,65%) у 2019 році.

Встановлено, що резервами для підвищення рівня продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок. Значний вплив на покращення використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» має організація процесу виробництва, яка дає змогу знаходити найбільш досконале управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників.

Для оптимізації використання резервів підвищення продуктивності праці в ПрАТ «Київський маргариновий завод» є впровадження заходу «Лінія з виробництва маргаринових виробів».

Після впровадження заходу чистий дохід збільшиться на 0,09% і складатиме 606524,48 тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 1,13%, що в грошовому виразі становить 33389,6 тис. грн. Продуктивність праці зросте на 0,075%, що складе 1125,88 тис. грн./ос. Термін окупності даного заходу становить 1,5 років, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 1,58 та 1,57 відповідно. Розраховані показники вказують на можливість впровадження запропонованого заходу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Антошкіна Л. І., Беседін В. Ф. Продуктивність праці у промисловості України. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2014. № 1. С. 16-22.
2. Бабкін Д. О., Малежикова А. О. Управління продуктивністю праці на підприємстві (роблеми і перспективи розвитку підприємництва). Київ, 2014. 117 с.
3. Базиліук А. В. Методичні аспекти розрахунку продуктивності праці на макрорівні. *Формування ринкових відносин в Україні*. Київ, 2013. 42 с.
4. Безпалько О. В., Бабік Ю. В. Основні аспекти взаємозв'язку між ефективністю, продуктивністю та результативністю праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : збірник наукових праць. Київ, 2016. № 3 (178). С. 83-87.
5. Березянко Т. В., Новікова Є. А. Стратегічне управління підприємством у сфері зовнішньоекономічної діяльності. *Ефективна економіка*. 2019. № 1. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=7/>.
6. Васильєв В. В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. Київ : Вища освіта, 2014. 300 с.
7. Верховна Рада України : веб-сайт. URL: <https://rada.gov.ua/> (дата звернення: 7.05.2020).
8. Ганза І. В. Система менеджменту персоналу на підприємстві. *Інфляційні процеси та їх вплив на економічну безпеку* : монографія / Запоріжжя, 2011. С. 99–108.
9. Гриньова В. М., Новікова М. М., Небилиця О. А. Управління кар'єрним зростанням персоналу підприємства : монографія. Харків, 2013. С. 180.
10. Грозний І. С., Тарасова Г. О. Шляхи підвищення продуктивності системи у виробництві. Київ, 2015. 24 с.

11. Грозний І. С. Оцінка продуктивності діяльності промислового підприємства. Київ, 2017. 56 с.
12. Драган О. І., Тертична Л. І. Менеджмент персоналу : конспект лекцій для здобувачів освіт. ступ. «Магістр» спец. 075 «Маркетинг» освіт.-проф. програми «Маркетинг» ден. та заоч. форм навч. Київ : НУХТ, 2019. 334 с.
13. Жилінська Л. О. Теорія, методологія та практика управління розвитком промислових підприємств : монографія. Маріуполь, 2015. 328 с.
14. Журавльова І. В., Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства : монографія. Харків, 2014. 284 с.
15. Заюков І. В. Продуктивність праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку економіки України. Економіка: реалії часу. Київ, 2015. 242 с.
16. Зеленько Г. І., Ганжурова Л. Ю. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Наукові записки НаУКМА*. Київ, 2012. Т. 133. С. 65-71.
17. Іляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник. Київ, 2010. 476 с.
18. Кабінет Міністрів України : веб-сайт. URL: <https://www.kmu.gov.ua/> (дата звернення: 7.05.2020).
19. Калмыкова О. Ю., Гагаринский А. В. Факторы повышения производительности труда в организации. *Вестник Самарского государственного технического университета. Серия «Экономические науки»*. 2012. № 3. С. 41-51.
20. Карась П. М., Гришина Л. О., Буга Н. Ю. Проблеми управління продуктивністю праці в промисловості. *Економічні інновації*. 2010. Вип. 41. С. 127-130.
21. Карпюк О. А. Методика застосування концепції «шість сигм» в системі управління якістю на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 4. Т. 1. С. 22-27.

22. Кобилюх О. Я., Мельник Г. М. Ощадливе виробництво як концепція оптимізації виробничого та управлінського процесів. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2012. № 749. С. 43-49.
23. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-0> (дата звернення: 7.05.2020).
24. Кожем'якіна С. М. Продуктивність праці: вектор макроекономічних показників. *Ринок праці та зайнятість населення*. Київ, 2014. № 4. С. 49-53.
25. Кожем'якіна С. М., Кривуша С. Г. Причини низького рівня продуктивності праці в Україні (ринок праці та зайнятість населення). Київ, 2016. 111 с.
26. Козак К. Б. Вплив розвитку потенціалу персоналу на інноваційну діяльність підприємства. *Економіка харчової промисловості*. Харків, 2010. № 3. С. 28-31.
27. Кольбашенко Д. А. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці. *Вісник ЛНУ ім. Т. Шевченка*. 2014. № 2. С. 237-244.
28. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Вид. № 2, переробл. і допов. Київ, 2015. 308 с.
29. Кузовенкова Н. В. Нормування праці як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету ім. І. Огієнка*. 2015. Вип. 10. С. 294-298.
30. Лепейко Т. І. Методологічні засади виявлення і реалізації резервів продуктивності праці на промисловому підприємстві. *Механізм регулювання економіки*. Київ, 2015. 115 с.
31. Лісогор Л. С. Продуктивність праці в Україні (проблеми та перспективи підвищення). *Демографія та соціальна політика*. Київ, 2010. № 2. С. 131-138.

32. Мазур Н. О. Підвищення продуктивності праці робітників на основі диверсифікації систем заробітної плати. *Інноваційна економіка*. 2014. № 6 (55). С. 193-198.
33. Максюта В. В. Науково-практичні аспекти визначення продуктивності праці працівників роздрібно торгівлі. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 87-92.
34. Морщенок Т. С., Луц І. Л. Продуктивність праці: економічна сутність та фактори її підвищення на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 2. С. 63-71.
35. Назарова Г. В., Іванісов О. В., Доровської О. Ф. Управління розвитком діяльності промислових підприємств : монографія. Харків, 2010. 240 с.
36. Національний Класифікатор України : Класифікатор професій ДК 003:2010 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10> (дата звернення 7.05.2020).
37. Неопіфанова Л. С. Удосконалення управління ефективністю праці на підприємстві. *Вісник ДДАЕУ*. 2015. № 4. С. 143-147.
38. Овсюк Н. В. Мотивація та стимулювання праці (сутність понять та відображення їх в обліку). Київ, 2014. 318 с.
39. Пасека А. С. Продуктивність праці в Україні: стан та організаційно-економічний механізм підвищення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2010. 25 с.
40. Практикум з економіки праці та соціально-трудоових відносин : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березянюк та ін. Київ : Кафедра, 2018. 160 с.
41. Продуктивність праці: сутність, методи розрахунку і аналіз / В. Ф. Беседін та ін. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2014. № 8. С. 124-130. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2014_8_32.
42. ПрАТ «Київський маргариновий завод» : веб-сайт. URL: <https://olkom.ua>.

43. ПрАТ «Київський маргариновий завод». *Smida*. URL: <https://smida.gov.ua/db/participant/00333581> (дата звернення 8.05.2020).
44. ПрАТ «Київський маргариновий завод». *Youcontrol*. URL: https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/company_details/00333581/.
45. Про оплату праці Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/main/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 8.05.2020).
46. Ренкас Ю. Продуктивність праці національних економік. Порівняльний аналіз з використанням витратної функції виробництва. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 1. Т. 2. С. 194-200.
47. Салига С. Я., Корнієнко О. В. Використання управлінського персоналу підприємств : монографія. Запоріжжя, 2011. 174 с.
48. Самойленко Г. І. «Ефективність» і «продуктивність» праці: відмінності, проблеми оцінки, удосконалення механізму управління. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. Вип. № 7. С. 131-140.
49. Сардак С. Е., Третьяк О. О. Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки : монографія. Дніпропетровськ, 2010. 157 с.
50. Семикіна М. В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2010. Вип. № 17. С. 457-463.
51. Сікал В., Холодницька А. Управління продуктивністю праці в умовах нестабільної економіки. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. Харків, 2016. № 3. С. 66-71.
52. Слівінська Н. Управління продуктивністю праці в організаціях. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2012. Вип. № 17. С. 68-70.
53. Соколик М. Темпи продуктивності праці та заробітної плати в Україні, окремих високорозвинених країнах і країнах ЄС. *Економіст*. 2011. № 10. С. 68-71.

54. Танасієнко Н. П. Методологічні основи оцінки резервів підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2014. Вип. № 3. Ч. 2. С. 234-238.
55. Цигенс О. П. Продуктивність праці як основа формування мотивації персоналу аграрних підприємств. *Продуктивність агропромислового виробництва. Економічні науки*. 2014. Вип. № 25. С. 54-59.
56. Чабаненко Ю. М. Системний підхід до управління персоналом підприємства в умовах соціального управління. *Торгівля і ринок України* : зб. наук. праць. Донецьк, 2010. № 29. С. 141-146.
57. Череп А. В. Макроекономічний аналіз продуктивності праці в Україні. *Причорноморські економічні студії*. 2016. № 12. С. 208-211.
58. Черкашина М. В., Жарко І. В. Продуктивність праці як чинник економічного розвитку сільського господарства. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2010. Вип. 2. С. 300-306.
59. Чернушкіна О. О. Продуктивність праці: тенденції та перспективи зростання. *Економічний форум*. 2013. № 4. С. 147-151.
60. Чобіток В., Боровок Є. Мотивації як фактор підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 42. С. 342-346.
61. Шарко А. І., Семенов А. Г., Єропутова О. О. Оцінка ефективності навчання та підвищення кваліфікації персоналу. *Прометей*. 2011. № 3. С. 128-133.
62. Юсипчук Л. А. Дослідження продуктивності праці на промисловому підприємстві. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2014. № 9. С. 177-181.
63. Юсипчук Л. А. Нормативно-правова база мотивації праці в Україні. *Соціально-економічний розвиток України і регіонів* : тези доповідей учасників III Міжнародної науково-практичної конференції. м. Запоріжжя, 2015. С. 265-267.

64. Юсипчук Л. А. Підвищення продуктивності праці за рахунок застосування системи індикаторів в управлінні персоналом підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2015. № 4. С. 69-74.

65. Юсипчук Л. А. Підвищення продуктивності праці за рахунок участі працівників в прибутках підприємства. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки»*. 2015. № 13. С. 177-181.

66. Юсипчук Л. А. Резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Наука і вища освіта : тези доповідей учасників XXIII Міжнародної наукової конференції студентів і молодих учених*. м. Запоріжжя, 2013. С. 25-26.

67. Юсипчук Л. А. Соціально-психологічні аспекти мотивації і стимулювання праці. *Проблеми та перспективи розвитку малого і середнього підприємництва в Україні: економічний, правовий та управлінський аспекти* : збірник матеріалів науково-практичного круглого столу. м. Запоріжжя, 2016. С. 164-166.

68. Юсипчук Л. А., Семенов А. Г. Організаційні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Молодий вчений*. 2016. № 12. С. 898-901.

69. Юсипчук Л. А., Семенов А. Г., Складанна К. І. Удосконалення мотивації праці на підприємстві. *Модернізація та структурна трансформація соціально-економічної системи в Україні: комунальна контентна організації обслуговування промислового підприємства / за заг. ред.. Покатаєвої О.В., Кучерової Г. Ю.* Запоріжжя, 2015. С. 312-327.

70. Ярчук А. В. Производительность труда как показатель эффективности производственной деятельности. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 4. С. 222-226.

71. Яхонтова Е. С., Гаврилова С. В. Практика управления производительностью труда в современных компаниях : анализ. доклад. Москва, 2016. 58 с.

ДОДАТКИ

Підприємство ПрАТ «Київський маргариновий завод»
(найменування)

Дата (рік, місяць, число) 01 | 01 | 2019

за ЄДРПОУ 00333581

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за звітний 2018 р.**

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	577115	557512
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	040	389412	377694
Адміністративні витрати	070	26369	23855
Витрати на збут	080	48557	46347
Чистий прибуток (збиток)	220	19100	10974
Обсяг виробленої продукції	140 (тис. грн.)	463986	377104
Обсяг виробленої продукції	141 (натуральні одиниці)	384377	288803
Чисельність працівників		447	392
Вартість основних виробничих фондів	1010	491253	366716
Фонд оплати праці	1630	53908200	39513600

Керівник Вертеленко О.П
Головний бухгалтер Самойленко І.Л.

Підприємство	ПрАТ «Київський маргариновий завод» (найменування)	Дата (рік, місяць, число)	КОДИ		
			01	01	2020
			за ЄДРПОУ 00333581		
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід) за звітний 2019 р.			Форма № 2 Код за ДКУД 1801003		

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	035	605979	577115
Собівартість реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	040	401958	389412
Адміністративні витрати	070	30215	26369
Витрати на збут	080	50848	48557
Чистий прибуток (збиток)	220	33017	19100
Обсяг виробленої продукції	140 (тис. грн.)	577125	463986
Обсяг виробленої продукції	141 (натуральні одиниці)	439475	384377
Чисельність працівників		513	447
Вартість основних виробничих фондів	1010	601749	491253
Фонд оплати праці	1630	68577840	53908200

Керівник Вертеленко О.П
Головний бухгалтер Самойленко І.Л.

Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2017 рік

№ з/п	ПОКАЗНИК	СІЧЕНЬ	ЛЮТИЙ	БЕРЕЗЕНЬ	КВИТЕНЬ	ТРАВЕНЬ	ЧЕРВЕНО	ЛИПЕНЬ	СЕРПЕНЬ	ВЕРЕСЕНЬ	ЖОВТЕНЬ	ЛИСТОПАД	ГРУДЕНЬ	2017 р.
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2 (1, 7)	-	1 (8)	1 (16)	3 (1, 2, 9)	2 (4, 28)	-	1 (24)	-	1 (14)	-	1 (25)	12
3	Кількість вихідних днів	9	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	10	105
4	Кількість днів, робота в які не проводиться	11	8	9	11	11	10	10	9	9	10	8	11	117
5	Кількість робочих днів	20	20	22	19	20	20	21	22	21	21	22	20	248
6	Кількість днів, що передують святковим і неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшується на одну годину (число місяця, у яке скорочується тривалість робочого дня)	1 (6)	-	1 (7)	-	1 (8)	1 (27)	-	1 (23)	-	1 (13)	-	-	6
НОРМА ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ В ГОДИНАХ ПРИ:														
7	40-годинному робочому тижні	159,0	160,0	175,0	152,0	159,0	159,0	168,0	175,0	168,0	167,0	176,0	160,0	1978,0
8	39-годинному робочому тижні	156	156	171,6	148,2	156	156	163,8	171,6	163,8	163,8	171,6	156	1934,4
9	38,5-годинному робочому тижні	154	154	169,4	146,3	154	154	161,7	169,4	161,7	161,7	169,4	154	1909,6
10	36-годинному робочому тижні	144	144	158,4	136,8	144	144	151,2	158,4	151,2	151,2	158,4	144	1785,6
11	33-годинному робочому тижні	132	132	145,2	125,4	132	132	138,6	145,2	138,6	138,6	145,2	132	1636,8
12	30-годинному робочому тижні	120	120	132	114	120	120	126	132	126	126	132	120	1488
13	25-годинному робочому тижні	100	100	110	95	100	100	105	110	105	105	110	100	1240
14	24-годинному робочому тижні	96	96	105,6	91,2	96	96	100,8	105,6	100,8	100,8	105,6	96	1190,4
15	20-годинному робочому тижні	80	80	88	76	80	80	84	88	84	84	88	80	992
16	18-годинному робочому тижні	72	72	79,2	68,4	72	72	75,6	79,2	75,6	75,6	79,2	72	892,8

З урахуванням змін внесених Законом України «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів» від 16.11.17 р. № 2211-VIII.

Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2018 рік

№ з/п	Показники	2018 рік												Рік
		Січень	Лютий	Березень	Квітень	Травень	Червень	Липень	Серпень	Вересень	Жовтень	Листопад	Грудень	
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2	-	1	1	3	1	-	1	-	1	-	1	11
		(1, 7)	-	(8)	(8)	(1, 9, 27)	(28)	-	(24)	-	(14)	-	(25)	x
3	Кількість вихідних днів	8	8	9	9	8	9	9	8	10	8	8	10	104
4	Кількість днів, роботу в які не проводять	10	8	10	10	11	10	9	9	10	9	8	11	115
5	Кількість днів, що передують святковим і неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) при 40-годинному тижні зменшують на одну годину ¹ (число місяця, у яке скорочують тривалість робочого дня)			1	1	1	1		1				2	7
				(7)	(30)	(8)	(27)		(23)				(24, 31)	x
6	Кількість робочих днів (без урахування перенесення робочих днів відповідно до розпоряджень КМУ ²)	21	20	21	20	20	20	22	22	20	22	22	20	250
7	Норма тривалості роботи на тиждень (за однакової тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня):													
7.1	40 годин ³	168	160	167	159	159	159	176	175	160	176	176	158	1993
7.2	39 годин ⁴	163,8	156	163,8	156	156	156	171,6	171,6	156	171,6	171,6	156	1950
7.3	38,5 години ⁴	161,7	154	161,7	154	154	154	169,4	169,4	154	169,4	169,4	154	1925
7.4	36 годин ⁴	151,2	144	151,2	144	144	144	158,4	158,4	144	158,4	158,4	144	1800
7.5	33 години ⁴	138,6	132	138,6	132	132	132	145,2	145,2	132	145,2	145,2	132	1650
7.6	30 годин ⁴	126	120	126	120	120	120	132	132	120	132	132	120	1500
7.7	25 годин ⁴	105	100	105	100	100	100	110	110	100	110	110	100	1250
7.8	24 години ⁴	100,8	96	100,8	96	96	96	105,6	105,6	96	105,6	105,6	96	1200
7.9	20 годин ⁴	84	80	84	80	80	80	88	88	80	88	88	80	1000
7.10	18 годин ⁴	75,6	72	75,6	72	72	72	79,2	79,2	72	79,2	79,2	72	900
8	Норма тривалості роботи на тиждень (графік роботи наведено в дужках):													
8.1	39 годин (пн-чт — 8 год, пт — 7 год) ³	164	156	163	155	155	154	172	171	156	172	171	154	1943
8.2	36 годин (пн — 8 год, вт-пт — 7 год) ⁴	150	144	151	144	143	144	159	158	144	158	158	145	1798
8.3	24 години (пн-чт — 5 год, пт — 4 год) ⁴	101	96	100	96	96	95	106	106	96	106	105	96	1199

Розрахунок норми тривалості робочого часу на 2019 рік

№ з/п	Показники	2019 рік												рік
		січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	
1	Кількість календарних днів	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
2	Кількість святкових днів і днів релігійних свят (число місяця, на яке припадає свято)	2	-	1	1	2	2	-	1	-	1	-	1	11
		(1, 7)		(8)	(28)	(1, 9)	(16, 28)		(24)		(14)		(25)	
3	Кількість вихідних днів	8	8	10	8	8	10	8	9	9	8	9	9	104
4	Кількість днів, роботу в які не здійснюють	10	8	11	9	10	12	8	10	9	9	9	10	115
5	Кількість днів, що передують святковим та неробочим, у які тривалість робочого дня (зміни) за 40-годинного тижня зменшують на одну годину ¹ (число місяця, у яке скорочують тривалість робочого дня)	-	-	1	1	1	1	-	1	-	-	-	2	7
				(7)	(30)	(8)	(27)		(23)				(24, 31)	x
6	Кількість робочих днів (без урахування перенесення робочих днів відповідно до розпоряджень КМУ ²)	21	20	20	21	21	18	23	21	21	22	21	21	250
7	Норма тривалості роботи на тиждень (за однакової тривалості часу роботи за день упродовж робочого тижня):													
7.1	40 годин ³	168,0	160,0	159,0	167,0	167,0	143,0	184,0	167,0	168,0	176,0	168,0	166,0	1993,0
7.2	39 годин ⁴	163,8	156,0	156,0	163,8	163,8	140,4	179,4	163,8	163,8	171,6	163,8	163,8	1950,0
7.3	38,5 години ⁴	161,7	154,0	154,0	161,7	161,7	138,6	177,1	161,7	161,7	169,4	161,7	161,7	1925,0
7.4	36 годин ⁴	151,2	144,0	144,0	151,2	151,2	129,6	165,6	151,2	151,2	158,4	151,2	151,2	1800,0
7.5	33 години ⁴	138,6	132,0	132,0	138,6	138,6	118,8	151,8	138,6	138,6	145,2	138,6	138,6	1650,0
7.6	30 годин ⁴	126,0	120,0	120,0	126,0	126,0	108,0	138,0	126,0	126,0	132,0	126,0	126,0	1500,0
7.7	25 годин ⁴	105,0	100,0	100,0	105,0	105,0	90,0	115,0	105,0	105,0	110,0	105,0	105,0	1250,0
7.8	24 години ⁴	100,8	96,0	96,0	100,8	100,8	86,4	110,4	100,8	100,8	105,6	100,8	100,8	1200,0
7.9	20 годин ⁴	84,0	80,0	80,0	84,0	84,0	72,0	92,0	84,0	84,0	88,0	84,0	84,0	1000,0
7.10	18 годин ⁴	75,6	72,0	72,0	75,6	75,6	64,8	82,8	75,6	75,6	79,2	75,6	75,6	900,0
8	Норма тривалості роботи на тиждень (графік роботи наведено в дужках):													
8.1	39 годин (пн—чт — 8 год, пт — 7 год) ³	164	156	155	163	162	140	180	162	164	172	163	162	1943
8.2	36 годин (пн — 8 год, чт—пт — 7 год) ⁴	150	144	144	151	151	129	166	150	152	157	151	152	1797
8.3	24 години (пн—чт — 5 год, пт — 4 год) ⁴	101	96	96	101	100	87	111	100	101	106	100	101	1200

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	0	0	3	3	3	5	8	1
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт з праці
за 2017 р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма № 1-ПВ
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держкомстату
29.06.2011 № 163

Респондент:

Найменування **ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

Місцезнаходження (юридична адреса): м.Київ, проспект Науки, 3

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Якщо відповідно до п.1.2. Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286 (зі змінами), звіт складається за структурний підрозділ, укажіть, будь ласка, його найменування

Заповнюється в територіальному органі державної статистики

Номер структурного підрозділу

Розділ І. Кількість працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, осіб	
		Усього	з них жінки
А	Б	1	2
Прийнято працівників	3020	198	56
з них на новостворені робочі місця	3030		

Продовження додатку Е

Вибуло працівників	3040	85	21
з них з причин: змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників)	3050	25	8
плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)	3060	60	13
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	194	184
	3080		
	3090		

Примітка. Показники кількості працівників та робочого часу заповнюються в цілих одиницях, вартісні показники – з одним десятковим знаком.

Розділ II. Використання робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино – години	кількість працівників, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, усього (ряд. 4020 + ряд. 4040)	4010	777728	
Відпрацьований час	4020	656402	
Невідпрацьований час (сума рядків з 4050 до 4110)	4040	120548	
з нього з причин: щорічних відпусток (основних та додаткових)	4050	106549	300
тимчасової непрацездатності	4060	6222	50
відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	4070	2333	42
інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	778	
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	4090	-	
масових невиходів на роботу (страйків)	4100	-	
інших причин	4110	4666	
	4120		
	4130		

Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, тис.грн.
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	39513600
Фонд основної заробітної плати	5020	29635200
Фонд додаткової заробітної плати	5030	5927040
з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	1185408

Продовження додатку Е

премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	5050	2370816
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	3951360
з них: матеріальна допомога	5070	1382976
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	5080	2173248
Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 5030, 5060)	5090	395136
	5100	
	5110	

**Розділ IV. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати
за 2017 р.**

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, усього (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	392
у тому числі у розмірі: до 1218,00	6020	-56
від 1218,01 до 1500,00	6030	45
від 1500,01 до 2000,00	6040	322
від 2000,01 до 2500,00	6050	98
від 2500,01 до 3000,00	6060	63
від 3000,01 до 3500,00	6070	22
від 3500,01 до 4000,00	6080	17
від 4000,01 до 5000,00	6090	48
від 5000,01 до 10000,00	6100	36
понад 10000,00	6110	20
	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місяць (із рядка 6010)	6130	336
з них працівники, у яких нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством	6140	-
Довідково. Облікова кількість працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	-
	6160	
	6170	

**Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів *
станом на 31 грудня 2017 р.**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству
------------------	-----------	------------------------

А	Б	І
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	8010	665
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	8020	655
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн.	8030	4173
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн.	8040	4173
	8050	
	8060	

* Цей розділ заповнюється в цілому по підприємству (відокремленому підрозділу), включаючи дані по структурних підрозділах, раз на рік у звіті за січень – грудень.

Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці *

Назва показників	Код Рядка	Усього по підприємству, за 2015 р.
А	Б	І
Сума витрат підприємства на утримання робочої сили крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис. грн.	9010	
у тому числі:		
витрати на соціальне забезпечення працівників	9020	
витрати на культурно-побутове обслуговування працівників	9030	
витрати на забезпечення працівників житлом	9040	
витрати на професійне навчання	9050	
інші витрати на робочу силу	9060	
Довідково. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства за січень-грудень попереднього року, осіб	9070	
	9080	
	9090	

* Цей розділ заповнюють підприємства, відокремлені підрозділи (крім бюджетних установ), включаючи дані по структурних підрозділах тільки у звіті за січень–березень.

 О.О. _____
 Місце підпису керівника (власника) та/або особи,
 відповідальної за достовірність наданої інформації

_____ Сіренко
 (ПІБ)

 О.М. _____

_____ Король
 (ПІБ)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	0	0	3	3	3	5	8	1
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Конфідентційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт з праці за 2018 р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма № 1-ПВ
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держкомстату
29.06.2011 № 163

Респондент:

Найменування_ **ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

Місцезнаходження (юридична адреса): ___ м.Київ, проспект Науки

,3

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

_____ (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

_____ (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Якщо відповідно до п.1.2. Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286 (зі змінами), звіт складається за структурний підрозділ, укажіть, будь ласка, його найменування _____

Заповнюється в територіальному органі державної статистики

Номер структурного підрозділу

--	--	--	--	--

Розділ І. Кількість працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, осіб	
		Усього	з них жінки
А	Б	1	2
Прийнято працівників	3020	235	109
з них на новостворені робочі місця	3030		
Вибуло працівників	3040	91	48
з них з причин: змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників)	3050	26	11
плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)	3060	65	17
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	212	203
	3080		
	3090		

Розділ ІІ. Використання робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино – години	кількість працівників, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, усього	4010	894000	
Відпрацьований час	4020	756324	
Невідпрацьований час	4040	137676	
з нього з причин: щорічних відпусток (основних та додаткових)	4050	121584	447
тимчасової непрацездатності	4060	7152	52
відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	4070	2682	
інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	894	
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	4090		
масових невиходів на роботу (страйків)	4100		
інших причин	4110	5364	
	4120		
	4130		

Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, тис.грн.
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього	5010	53908200
Фонд основної заробітної плати	5020	39892068
Фонд додаткової заробітної плати	5030	8625312
з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	6399,6
премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	5050	5727,9
виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати	5051	2501340,5
компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати	5052	862531,2
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	5390820
з них: матеріальна допомога	5070	1940695,2
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	5080	2857134,6
Оплата за невідпрацьований час	5090	592990,2
	5100	
	5110	

Розділ IV. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати за 20-18 р.

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, усього	6010	447
у тому числі у розмірі: до 1378,00	6020	-
від 1378,01 до 1500,00	6030	8
від 1500,01 до 2000,00	6040	40
від 2000,01 до 2500,00	6050	69
від 2500,01 до 3000,00	6060	42
від 3000,01 до 3500,00	6070	37
від 3500,01 до 4000,00	6080	87
від 4000,01 до 5000,00	6090	98
від 5000,01 до 10000,00	6100	41
понад 10000,00	6110	25
	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали	6130	403

з них працівники, у яких нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством	6140	-
Довідково. Облікова кількість працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	-
	6160	
	6170	

Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів *
станом на 31 грудня 2018 р.

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	8010	603
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	8020	565
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн.	8030	4173
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн.	8040	4173
	8050	
	8060	

* Цей розділ заповнюється в цілому по підприємству (відокремленому підрозділу), включаючи дані по структурних підрозділах, раз на рік у звіті за січень – грудень.

_____ Сіренко
О.О. _____

Місце підпису керівника (власника) та/або особи,
(ПІБ)
відповідальної за достовірність наданої інформації

_____ Король
О.М. _____

(ПІБ)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	0	0	3	3	3	5	8	1
-----------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186³ Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт з праці

за IV квартал
2019 р.

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи, визначені за переліком органів державної статистики - органу державної статистики за місцезнаходженням	не пізніше 7-го числа після звітного періоду

Форма № 1-ПВ
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держкомстату
29.06.2011 № 163

Респондент:

Найменування_ **ПрАТ «Київський маргариновий завод»**

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

Місцезнаходження (юридична адреса): ___ м.Київ, проспект Науки,

3 _____

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

_____ (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

_____ № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): _____

(юридична особа або відокремлений підрозділ)

_____ (поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

_____ № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Якщо від

повідно до п.1.2. Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої наказом Держкомстату від 28.09.2005 № 286 (зі змінами), звіт складається за структурний підрозділ, укажіть, будь ласка, його найменування _____

—

Заповнюється в територіальному органі державної статистики

Номер структурного підрозділу

--	--	--	--

Розділ I. Кількість працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, осіб	
		Усього	з них жінки
А	Б	1	2
Прийнято працівників	3020	283	132
з них на новостворені робочі місця	3030		
Вибуло працівників	3040	104	146
з них з причин: змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення чисельності або штату працівників)	3050	27	11
плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.)	3060	77	34
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	230	98
	3080		
	3090		

Примітка. Показники кількості працівників та робочого часу заповнюються в цілих одиницях, вартісні показники – з одним десятковим знаком.

Розділ II. Використання робочого часу штатних працівників

Назва показників	Код рядка	За період з початку року	
		людино – години	кількість працівників, осіб
А	Б	1	2
Фонд робочого часу, усього (ряд. 4020 + ряд. 4040)	4010	1026000	
Відпрацьований час	4020	867996	
Невідпрацьований час (сума рядків з 4050 до 4110)	4040	158004	
з нього з причин: щорічних відпусток (основних та додаткових)	4050	139536	513
тимчасової непрацездатності	4060	0.8	74
відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	4070	0.3	65
інших відпусток без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080		
переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	4090		
масових невиходів на роботу (страйків)	4100		
інших причин	4110	6156	
	4120		
	4130		

Розділ III. Склад фонду оплати праці та інші виплати

Назва показників	Код рядка	За період з початку року, тис.грн.
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього (ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)	5010	68577840
Фонд основної заробітної плати	5020	50061823,2
Фонд додаткової заробітної плати	5030	11658232,8
з нього: надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів	5040	2564811,2
премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні)	5050	4663293,1
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	6857784
з них: матеріальна допомога	5070	2468802,2
соціальні пільги, що мають індивідуальний характер	5080	3634625,5
Оплата за невідпрацьований час (із ряд. 5030, 5060)	5090	754356,2
	5100	
	5110	

Розділ IV. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати за 2019 р.

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, усього (сума ряд. 6020 – 6120)	6010	513
у тому числі у розмірі: до 1218,00	6020	-
від 1218,01 до 1500,00	6030	15
від 1500,01 до 2000,00	6040	52
від 2000,01 до 2500,00	6050	48
від 2500,01 до 3000,00	6060	63
від 3000,01 до 3500,00	6070	82
від 3500,01 до 4000,00	6080	64
від 4000,01 до 5000,00	6090	94
від 5000,01 до 10000,00	6100	55
понад 10000,00	6110	20
	6120	
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місяць (із рядка 6010)	6130	492
з них працівники, у яких нарахована заробітна плата була в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством	6140	-

Довідково. Облікова кількість працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	-
	6160	
	6170	

**Розділ V. Інформація про укладання колективних договорів *
станом на 31 грудня 2019 р.**

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	8010	648
Кількість працівників, які охоплені колективними договорами, осіб	8020	
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн.	8030	4171
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн.	8040	4173
	8050	
	8060	

* Цей розділ заповнюється в цілому по підприємству (відокремленому підрозділу), включаючи дані по структурних підрозділах, раз на рік у звіті за січень – грудень.

**Розділ VI. Витрати на утримання робочої сили, що
не входять до складу фонду оплати праці ***

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, за 2015 р.
А	Б	1
Сума витрат підприємства на утримання робочої сили крім тих, які враховані у фонді оплати праці (сума рядків з 9020 до 9060), тис. грн.	9010	
у тому числі:		
витрати на соціальне забезпечення працівників	9020	
витрати на культурно-побутове обслуговування працівників	9030	
витрати на забезпечення працівників житлом	9040	
витрати на професійне навчання	9050	
інші витрати на робочу силу	9060	
Довідково. Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства за січень-грудень попереднього року, осіб	9070	
	9080	
	9090	

Закінчення додатку 3

* Цей розділ заповнюють підприємства, відокремлені підрозділи (крім бюджетних установ), включаючи дані по структурних підрозділах тільки у звіті за січень–березень.

_____ Сіренко
О.О. _____ (ПБ)
Місце підпису керівника (власника) та/або особи,
відповідальної за достовірність наданої інформації

_____ Король
О.М. _____ (ПБ)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта:
