

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут \_\_\_\_\_ Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра \_\_\_\_\_ економіки і права

«До захисту в ЕК»

Директор інституту

\_\_\_\_\_ Олег ШЕРЕМЕТ.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ р.

«До захисту допущено»

В.о. завідувача кафедри

\_\_\_\_\_ Юлія ЛЕВЧЕНКО

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА  
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності \_\_\_\_\_ 051 «Економіка»

(код та назва спеціальності)

освітньо-професійної програми \_\_\_\_\_ «Економіка та правове

забезпечення бізнесу»

на тему: \_\_\_\_\_ «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів  
підприємства та правове регулювання трудових відносин в колективі»

Виконав здобувач \_4\_ курсу групи \_ПЕ-4-2\_

\_\_\_\_\_ Кувшинов Дмитро Володимирович

(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Керівник \_\_\_\_\_ Гривківська Оксана Василівна

(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Консультант \_\_\_\_\_ Негода Олена Анатоліївна

(прізвище, ім'я, по батькові повністю)

\_\_\_\_\_ (підпис)

Рецензент \_\_\_\_\_ Драган Олена Іванівна

(прізвище та ініціали)

\_\_\_\_\_ (підпис)

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

Здобувач \_\_\_\_\_

(підпис)

# НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут Навчально-науковий інститут економіки і управління

Кафедра Економіки і права

Освітній ступінь Бакалавр

Спеціальність 051 «Економіка»

(шифр і назва)

**Освітньо-професійна програма «Економіка та правове забезпечення бізнесу»**

(назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

**В. о. завідувача кафедри економіки і права**

Юлія ЛЕВЧЕНКО

«19» \_\_\_\_\_ грудня 2023 року

## З А В Д А Н Н Я

### НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

Кувшинову Дмитру Володимировичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: «Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства та правове регулювання трудових відносин в колективі.»

керівник роботи: Гривківська Оксана Василівна, доктор економічних наук, професор

( прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «19» грудня 2023 року № 1004-КС

2. Строк подання здобувачем роботи 05.06.2024 року,

3. Вихідні дані до роботи: монографії, посібники, підручники, наукові статті, фінансова та статистична звітність за 2020-2022 роки ТДВ «Яготинський маслозавод», нормативні акти, мережа Інтернет.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити):  
Розділ 1. Теоретичні засади ефективності використання трудових ресурсів підприємства; 1.1. Економічна сутність трудових ресурсів підприємства; 1.2. Склад та структура трудових ресурсів підприємства; 1.3. Методичні підходи до визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства; 1.4. Правове регулювання трудових відносин за законодавством України; Розділ 2. Діагностика використання трудових ресурсів підприємства; 2.1. Аналіз господарської діяльності підприємства «Яготинський маслозавод»; 2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства; 2.3. Аналіз фінансового стану підприємства; 2.4. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства; 2.5. Організаційно-правове регулювання трудових відносин на підприємстві Розділ 3. Перспективи підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства; 3.1. Напрямки удосконалення використання трудових ресурсів; 3.2. Обґрунтування запропонованого заходу, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів;

3.3. Вплив запропонованого заходу на діяльність підприємства \_\_\_\_\_; Висновки.

5. Перелік графічного матеріалу \_\_\_\_\_ рисунки, графіки, таблиці, додатки.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.4	Негода О.А., доцентка	01.04.2024	29.04.2024
2.4	Негода О.А., доцентка	01.04.2024	13.05.2024

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_ 19 грудня 2023 року \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Розроблення та затвердження плану роботи керівником	01.04.2024 р.	виконано
2	Написання розділу 1	29.04.2024 р.	виконано
3	Робота над розділом 2	13.05.2024 р.	виконано
4	Підготовка розділу 3	27.05.2024 р.	виконано
5	Остаточне оформлення роботи. Формування висновків і пропозицій, проекту доповіді, презентації. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	до 05.06.2024 р.	виконано
6	Попередній захист кваліфікаційної роботи	29.05.2024 р.	виконано
7	Проходження перевірки на антиплагіат	до 05.06.2024 р.	виконано
8	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри	05.06.2024 р.	виконано
9	Отримання зовнішньої рецензії, оформлення необхідних документів для захисту	07.06.2024 р.	виконано
10	Захист кваліфікаційної роботи	__ .06.2024 р.	виконано

**Здобувач**

\_\_\_\_\_ (підпис)

**Дмитро КУВШИНОВ**

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

**Керівник роботи**

\_\_\_\_\_ (підпис)

**Оксана ГРИВКІВСЬКА**

\_\_\_\_\_ (прізвище та ініціали)

## АНОТАЦІЯ

**Кувшинов Д. В. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства та правове регулювання трудових відносин в колективі. Київ. НУХТ 2024.**

В кваліфікаційній роботі досліджено теоретико-методичні засади ефективності використання трудових ресурсів підприємства: сутність трудових ресурсів підприємства, напрями удосконалення використання трудових ресурсів підприємства.

Проаналізовано виробничо-господарську діяльність, проведено діагностику використання трудових ресурсів ТДВ «Яготинський маслозавод», розглянуто його історію та асортимент, розглянуто основні техніко-економічних показників, проаналізовано активи підприємства та ефективності їх використання, трудові ресурси підприємства, фінансові результати та витрати підприємства, оцінено фінансовий стан досліджуваного підприємства.

Розглянуто перспективи підвищення ефективності використання трудових ресурсів; запропоновано заходи щодо підвищення ефективності використання трудових ресурсів та обґрунтовано вплив запропонованого заходу.

Кваліфікаційна робота викладена на 117 сторінках комп'ютерного тексту. Складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

*Ключові слова:* трудові ресурси, підприємство, господарська діяльність, ефективність, аналіз, правове регулювання.

## ABSTRACTS

**Kuvshynov D. V. Increasing the efficiency of the use of labor resources of the enterprise and legal regulation of labor relations in the team. Kyiv. NUFT 2024.**

The qualification work investigates the theoretical and methodological foundations of the efficiency of the use of labor resources of the enterprise: the essence of labor resources of the enterprise, directions for improving the use of labor resources of the enterprise.

The production and economic activity is analyzed, the diagnostics of the use of labor resources of “Yagotynsky Butter Plant” ALC is carried out, its history and assortment are considered, the main technical and economic indicators are considered, the assets of the enterprise and the efficiency of their use, the labor resources of the enterprise, the financial results and expenses of the enterprise are analyzed, the financial condition of the enterprise under study is assessed.

The prospects for improving the efficiency of labor resources are considered; measures to improve the efficiency of labor resources are proposed and the impact of the proposed measures is substantiated.

The qualification work is presented on 117 pages of computer text. It consists of an introduction, four chapters, conclusions, a list of references and appendices.

*Keywords:* labor resources, enterprise, economic activity, efficiency, analysis, legal regulation.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	5
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	8
1.1. Економічна сутність трудових ресурсів підприємства .....	8
1.2. Склад та структура трудових ресурсів підприємства.....	12
1.3. Методичні підходи до визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.....	18
1.4. Правове регулювання трудових відносин за законодавством України.....	27
Висновки до розділу 1.....	32
<b>РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	35
2.1. Аналіз господарської діяльності підприємства «Яготинський маслозавод».....	35
2.2. Аналіз основних техніко-економічних показників діяльності підприємства..	48
2.3. Аналіз фінансового стану підприємства .....	55
2.4. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства .....	64
2.5. Організаційно-правове регулювання трудових відносин на підприємстві..	70
Висновки до розділу 2.....	79
<b>РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	82
3.1. Напрямки удосконалення використання трудових ресурсів .....	82
3.2. Обґрунтування запропонованого заходу, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів.....	86
3.3. Вплив запропонованого заходу на діяльність підприємства .....	91
Висновки до розділу 3.....	97
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	100
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	102
<b>ДОДАТКИ</b> .....	107

## ВСТУП

Тенденції сучасного розвитку промислових підприємств підкреслюють важливість підвищення ефективності використання головного ресурсу - персоналу, який формує трудові ресурси для підприємства.

Зміни в зовнішньому середовищі та умови господарської діяльності викликають невідворотні зміни внутрішнього середовища підприємств, що впливає на трудові ресурси. Забезпечення адаптації підприємств до змін потребує підвищення якості трудових ресурсів, ефективного їх використання, що залишається актуальним завданням.

Забезпечення підприємств необхідними якісними та адаптованими трудовими ресурсами, їх оптимальне використання та високий рівень продуктивності праці є ключовими для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Наукові праці провідних вітчизняних дослідників, таких як Ареф'єва О.,

Безсмертна В., Богдан Ю., Богиня Д., Бортник В., Бугас В., Буряк П., Вовк О., Вовк О., Гетьман О., Кирич Н., Кліяненко Б., Корольова Н., Кравченко М., Михайленко Н., Мягких І., Олійник Є., Онікієнко В., Петроє О., Сай І., Ус Ю., Чижов Н., Шляга О., Щокін Г. та інші, присвячені дослідженню аспектів формування, використання, стимулювання та ефективності трудових ресурсів. Незважаючи на значну кількість проведених досліджень у зв'язку з новими умовами та змінним середовищем, ця тема залишається актуальною.

Головною метою випускної роботи є дослідження проблем, пов'язаних із забезпеченням ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві. Для досягнення цієї мети було поставлено та виконано наступні завдання:

- Провести аналіз різних підходів до визначення економічної сутності трудових ресурсів на підприємстві;
- Розглянути основні фактори, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів на підприємстві;

- Описати методичні підходи до оцінки використання трудових ресурсів на підприємстві;
- провести загальноекономічну характеристику діяльності підприємства «Яготинський маслозавод»;
- проаналізувати фінансово-економічні показники «Яготинського маслозаводу»;
- здійснити аналіз використання трудових ресурсів оцінку досліджуваного підприємства;
- надати пропозиції щодо вдосконалення використання трудових ресурсів підприємства «Яготинський маслозавод».

Об'єктом дослідження є процеси організації трудових ресурсів на підприємстві та шляхи підвищення ефективності їх використання.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні підходи до підвищення організації ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві «Яготинський маслозавод».

Для дослідження були використані методи узагальнення, порівняння, економічного аналізу, графічний, табличний, абстрактно-логічний, розрахунку коефіцієнтів та інші статистичні методи.

Інформаційними джерелами проведення дослідження є наукові статті, матеріали конференцій, доповіді, нормативно-правові акти, монографії, навчально-методична література, цифрові дані фінансової звітності «Яготинського маслозаводу», Статут «Яготинського маслозаводу» та інші електронні ресурси в мережі Інтернет.

У результаті здійснення дослідження було обґрунтовано наукові підходи до визначення сутності «трудові ресурси» із врахуванням факторів, що на них впливають, здійснено аналіз ефективності використання трудових ресурсів ТДВ «Яготинський маслозавод» надано пропозиції щодо використання на підприємстві мотиваційного управління трудовими ресурсами для підвищення їх ефективності.

Надані практичні рекомендації та представлені пропозиції для ТДВ

«Яготинського маслозаводу» можуть бути використані для інших промислових підприємств у своїй діяльності. Отримані висновки та результати можна застосовувати у подальших дослідженнях підвищення ефективності трудових ресурсів.

Структура випускної роботи складається із: вступу, основної частини роботи, висновків, списку використаних джерел, який містить 55 найменувань, додатки у вигляді фінансової звітності досліджуваного підприємства. У випускній роботі наведено 18 таблиць, 13 рисунків.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

### 1.1. Економічна сутність трудових ресурсів підприємства

Трудові ресурси охоплюють економічно активну частину населення, здатну до праці за фізичними та інтелектуальними показниками. Обсяг цих ресурсів визначається офіційно встановленими віковими межами, участю працездатного населення у трудовій діяльності, а також кількістю осіб, які приймають участь у громадській праці та тих, хто перебуває за межами працездатного віку. Правові норми кожної країни встановлюють вікові межі працездатності. Наприклад, в Україні до працездатного віку відносяться особи віком від 16 до 60 років у чоловіків та від 16 до 60 років у жінок.

У 1920-х роках С. Струмилін, відомий вчений, розглядав поняття "трудові ресурси" у контексті робочої сили країни, обмежуючи вікові рамки від 16 до 49 років [1, с.31].

Д. Богіна вважає, що трудові ресурси є ключовим продуктивним чинником суспільства, активною в економічному аспекті групою населення, що включає працівників як міських, так і сільських населених пунктів, і забезпечує розширену відтворюваність суспільного продукту [2].

М. Махсма визначає трудові ресурси як групу населення країни, яка має відповідні розумові здібності, фізичний розвиток і знання, що дозволяють їм працювати в національному господарстві [3].

З цього випливає, що трудові ресурси країни включають:

- населення у працездатному віці, за винятком непрацюючих інвалідів 1-ї і 2-ї груп, а також осіб, які одержують пенсію на пільгових умовах (таких як жінки, що народили п'ять і більше дітей та виховують їх до восьми років, або особи, які вийшли на пенсію раніше через тяжкі умови праці);

- працездатні особи пенсійного віку;

- працюючі особи віком до 16 років.

Трудові ресурси як головна продуктивна сила суспільства є носіями (суб'єктами) відносин, що складаються в процесі їх формування, розподілу і використання [4].

Сучасні дослідники у галузі суспільних наук активно досліджують питання, пов'язані з визначенням сутності "трудові ресурси". Це викликано динамічністю та постійними змінами, які призводять до різноманітних поглядів на їх сутність, характеристики та роль у економічному житті суспільства (див. табл.1.1).

Таблиця 1.1

### Трактування терміну «трудові ресурси» різними авторами

Автор	Визначення
Богиня Д. П. [2, с. 211]	Основна продуктивна сила суспільства, найактивніша в економічному відношенні частина населення, що складається з трудящих міста й села і забезпечує розширене відтворення суспільного продукту
Буряк П. Ю. [6, с. 40]	Працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві
Заславська Т. І. [7]	Сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах виробничих відносин
Лукашевич В. М. [8]	Головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що складаються у процесі формування, розподілу та використання трудових ресурсів. Як економічна категорія – населення, що володіє фізичною та інтелектуальною здатністю у відповідності з умовами відтворення робочої сили; як планово–облікова – населення у працездатному віці, зайняте і незайняте у суспільному виробництві
Махсма М. Б. [9]	Частина населення країни, що за своїми розумовими здібностями, фізичним розвитком і знаннями здатна працювати в народному господарстві
Олійник Є. О. [10]	Особливий та надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу.

## Продовження таблиці 1.1

<p>Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х., Михайлова Г. О., [11, с. 18–19]</p>	<p>Проміжна категорія між «населення» і «сукупна робоча сила». Усе працездатне населення, зайняте, незалежно від віку, у сферах суспільного господарства й індивідуальної трудової діяльності, також особи працездатного віку, які б могли брати участь у праці, але зайняті в домашньому й особистому господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі</p>
<p>Саблук П. Т., Орлатий М. К. [12]</p>	<p>Частина населення, яка має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності та знання для роботи в усіх сферах економічної діяльності</p>
<p>Єсінова Н. І. [14, с. 11]</p>	<p>Працездатна частина населення, яка володіючи фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги</p>

Отже, трудові ресурси можуть розглядатися як економічна категорія і планово-обліковий показник залежно від їхнього контекстуального застосування. У визначенні трудових ресурсів як економічної категорії важливо враховувати умови, які держава встановлює для регулювання робочої сили, включаючи встановлення меж працездатного віку і створення умов для залучення до праці пенсіонерів, інвалідів, а також термінів навчання і військової служби.

У свою чергу, як планово-обліковий показник, трудові ресурси відображають чисельність працездатного населення, яке зайняте в господарстві, а також тих, хто не зайнятий в ньому, відображаючи активну і пасивну складові цих ресурсі.

Трудові ресурси підприємства є складною соціально-економічною категорією, яка відображає як трудовий потенціал суспільства, так і є планово-обліковим показником [15].

Ефективність та доцільність використання трудових ресурсів підприємства визначаються такими показниками, як обсяг і своєчасність виконаних робіт чи наданих послуг, обсяг виробленої продукції, її собівартість, отриманий прибуток, а також інші економічні показники.

У якісному аспекті трудові ресурси визначають загальний трудовий потенціал. Трудовий потенціал охоплює усіх працездатних осіб та групи відповідно до їхньої здатності до праці, яка залежить від рівня економіки, технічного прогресу, освіти та рівня наукового розвитку. Кількісно трудовий потенціал визначається тривалістю робочого часу та середніми фізичними можливостями людини для праці при певному рівні інтенсивності. Його можна розрахувати як добуток чисельності трудових ресурсів на час, який працівник може працювати протягом року.

Таким чином, термін "трудовий потенціал" не повністю відображає усю сутність трудових ресурсів підприємства як економічної категорії. Важливою характеристикою є не лише створена робітниками вартість, але й інші аспекти трудових ресурсів, які мають значення при їхній оцінці [16].

Різноманітність визначень терміну "трудові ресурси" свідчить про складність взаємовідносин між людиною та виробництвом у процесі створення матеріальних благ.

Зростаюче значення категорії "трудові ресурси підприємства" в обумовлене збільшенням інтересу до цієї сфери в умовах ринкової економіки. Підприємство є основним виробником матеріальних благ на національному та світовому ринках. Це вимагає розробки нових стратегій формування та використання трудових ресурсів підприємства з урахуванням нових умов та чинників, які раніше не були враховані.

Враховуючи наведені визначення, категорія "трудові ресурси підприємства" являє собою відображення всієї системи економічних, соціальних і міжособистісних відносин, які існують на підприємстві в умовах ринкової конкуренції.

Поняття "трудові ресурси підприємства" описується як кількісними, так і якісними характеристиками. Кількісні показники визначають рівень розвитку та використання трудових ресурсів, тоді як якісні характеристики відображають рівень професійної освіти та відповідність професійних навичок потребам підприємства [17].

Таким чином, трудові ресурси підприємства розглядаються як складова професійно-кваліфікаційної структури персоналу, яка виникає у процесі трудових відносин і використовується для виконання завдань підприємства.

Ці ресурси характеризують потенційну працездатність підприємства і виражаються в чисельності працівників, обладнаних різноманітними фізичними, розумовими та моральними здібностями, які використовуються в процесі виробництва товарів та послуг.

## **1.2. Склад та структура трудових ресурсів підприємства**

Найважливішим чинником для розвитку економіки є люди, які володіють майстерністю, освітою, підготовкою та мотивацією.

Якість трудового потенціалу персоналу підприємства безпосередньо впливає на його конкурентоспроможність і добробут населення.

Формування та зміна персоналу підприємства залежать від внутрішніх та зовнішніх факторів, таких як характер виробництва, технології, демографічні процеси та норми суспільства. Зовнішні впливи відображаються у макроекономічних показниках, таких як чисельність активного населення, загальний рівень освіти, пропозиція робочої сили, рівень зайнятості та потенційний резерв робочої сили. Ці характеристики визначають якісні та кількісні параметри трудових ресурсів.

Трудові ресурси, як реальні так і потенційні, є ключовим об'єктом управління як на рівні макросистем (наприклад, держави, регіону, галузі), так і мікросистеми (підприємства). Управління трудовими ресурсами підприємства включає декілька етапів.

Для опису всіх працівників підприємства часто використовуються терміни "персонал", "кадри" або "трудоий колектив".

Персонал підприємства складається з постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку або практичний досвід.

Крім постійних працівників, у діяльності підприємства можуть брати

участь інші працездатні особи на основі тимчасових трудових договорів. У зв'язку з різноманітністю функцій підприємств, всі працівники можуть бути розділені на дві групи: персонал основної та неосновної діяльності.

На промислових підприємствах до першої групи відносяться працівники, причетні до виробничого процесу. До другої групи входять працівники, які не прямо залучені до виробничих операцій, такі як працівники адміністративних, соціальних та обслуговуючих підрозділів [18].

Розділення персоналу підприємства на дві категорії є необхідним для внутрішніх розрахунків заробітної плати та визначення продуктивності праці. Проте, з поширенням інтеграції промислових систем з іншими сферами господарства, це поділ стає все більше умовним.

Персонал підприємства зазвичай розділяється на керівників, спеціалістів, службовців та робітників [19].

Керівники - це ті, хто займає вищі посади на підприємстві. До них відносяться директори, начальники відділів, майстри та інші.

Спеціалісти займаються різноманітними професійними роботами, такими як інженерія, економіка, бухгалтерія, та інші.

Службовці виконують адміністративні та технічні завдання, такі як документообіг, облік та контроль.

Робітники безпосередньо займаються виробництвом та обслуговуванням процесу виробництва. Їх можна розділити на основних та допоміжних залежно від їхньої ролі у виробництві.

Такий поділ персоналу допомагає в управлінні та розподілі обов'язків на підприємстві.

Один з важливих аспектів класифікації персоналу підприємства полягає у розподілі його за професіями та спеціальностями.

Професія охоплює певний вид трудової діяльності, для якого потрібні специфічні знання та навички.

Спеціальність, у свою чергу, представляє собою більш конкретний або обмежений аспект даної професії.

Кваліфікація охоплює комплекс знань і практичних навичок, які визначають готовність працівника до виконання професійних обов'язків у залежності від складності завдань. Рівень кваліфікації керівників, спеціалістів та службовців визначається рівнем освіти та досвідом роботи на певній посаді.

Професіоналів різних категорій можна розподілити за наступними категоріями:

- спеціалісти найвищої кваліфікації (з вченими ступенями та званнями);
- спеціалісти вищої кваліфікації (із вищою спеціальною освітою та значним досвідом);
- спеціалісти середньої кваліфікації (із середньою освітою та певним досвідом);
- практичні спеціалісти (що працюють на відповідних посадах без спеціальної освіти).

Робітників за рівнем кваліфікації можна поділити на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані. Кожна група виконує завдання різної складності та має різний рівень професійної підготовки (див.табл.1.2).

Таблиця 1.2

**Групи робітників за рівнем кваліфікації, виконувани ними роботи і терміни їх підготовки**

<b>Кваліфікаційні групи робітників</b>	<b>Основні роботи, що виконуються</b>	<b>Термін підготовки, стажування, досвід</b>
<b><i>Висококваліфіковані</i></b>	Особливо складні та відповідальні роботи (ремонт і наладка складного обладнання, виготовлення меблів тощо)	Більше 2-3 років. Періодичне стажування. Великий практичний досвід роботи
<b><i>Кваліфіковані</i></b>	Складні роботи (метало- та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	1-2 роки. Чималий досвід роботи
<b><i>Малокваліфіковані</i></b>	Нескладні роботи (метало-та деревообробні, ремонтні, слюсарні, будівельні тощо)	Декілька тижнів. Певний досвід роботи
<b><i>Некваліфіковані</i></b>	Допоміжні та обслуговуючі (вантажники, гардеробники, прибиральники тощо)	Не мають спеціальної підготовки

Джерело: складено автором на основі [20].

Для класифікації персоналу підприємства можуть використовуватись різні

ознаки, які відображають його різноманітні аспекти та характеристики. Основною класифікаційною ознакою є участь у виробничій діяльності, за якою персонал може бути розділений на дві категорії (див. рис. 1.1). Кожен вид персоналу має свої особливості та функціональні обов'язки.

1. Промисловно-виробничий персонал включає в себе працівників, що займаються виробництвом та обслуговуванням його процесів. Це включає робітників основних, допоміжних, підсобних, обслуговуючих та побічних цехів та господарств, а також працівників апарату управління підприємством. Давайте розглянемо кожен з цих підрозділів більш детально:

Основний цех є місцем, де виготовляється основна продукція, що відповідає профілю підприємства. Саме тут зосереджується основна діяльність підприємства з метою задоволення потреб споживачів.

Допоміжний цех забезпечує виробництво основної продукції всіма необхідними матеріалами, роботами і послугами допоміжного характеру. Він включає такі підрозділи як енергетичний, ремонтний та інструментальний цехи.

Господарства та обслуговуючі цехи забезпечують ефективне функціонування основних та допоміжних цехів, а також виготовлення продукції в них. Ці підрозділи спеціалізуються на виконанні різних робіт і послуг, необхідних для оптимальної роботи підприємства.



Рис.1.1. Категорії персоналу підприємства

Побічні цехи займаються переробкою відходів основного виробництва. Вони виробляють запчастини для ремонту обладнання та товари народного споживання. Ці цехи приймають замовлення від громадян і юридичних осіб та є важливими складовими виробництва.

Підсобні цехи спеціалізуються на виготовленні тари для основної продукції, що постачається споживачам, та тари для переміщення товарів усередині підприємства. Вони також забезпечують організаційне оснащення робочих місць [21].

2. До непромислового персоналу, тобто неосновної діяльності підприємства, належать працівники, які зайняті у структурних підрозділах, що хоча й перебувають на балансі підприємства, однак не належать до промислово-виробничих, це: дитячі дошкільні заклади, лікувально-оздоровчі заклади, житлово-комунальне господарство, культурно-освітні заклади тощо.

За характером виконуваних функцій, персонал поділяється на чотири категорії (див. рис.1.2).

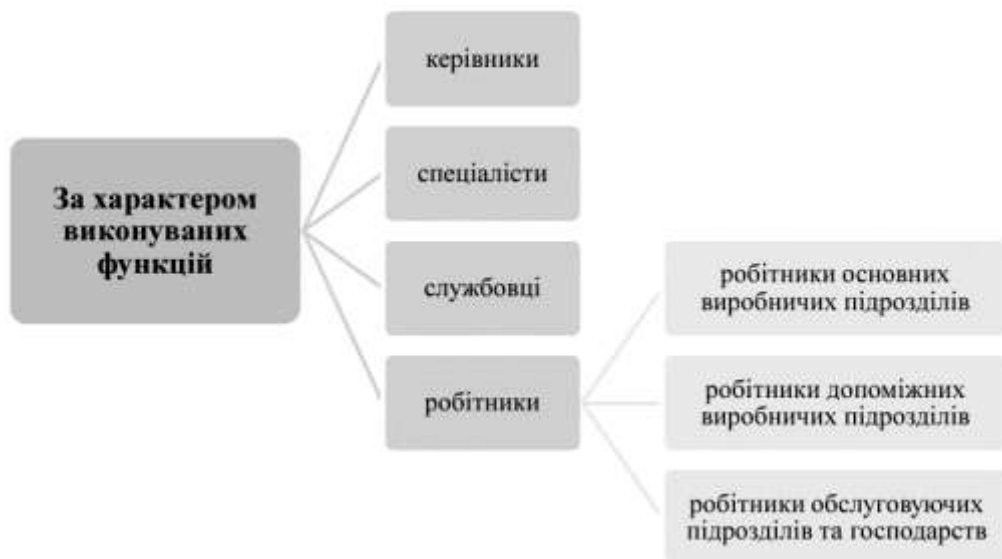


Рис. 1.2. Поділ персоналу підприємства за характером виконуваних функцій.

Професійний склад персоналу підприємства залежить від специфіки його діяльності, характеру виготовлюваної ним продукції, від досягнутого

підприємством техніко-організаційного рівня виробництва.

Кожна галузь економіки має властиві лише їй професії та спеціальності, але водночас існують загальні професії та спеціальності, які існують у багатьох галузях.

У найближчі роки формування різних видів структур персоналу та трудових ресурсів буде визначатися наступними факторами та загальними тенденціями:

1. Перерозподіл працівників з промислового та сільськогосподарського секторів до інформаційної сфери та сфери обслуговування населення.
2. Залучення працівників старшого віку до трудових ресурсів.
3. Збільшення частки допоміжної розумової праці, що залишається значно меншою, ніж у розвинених країнах з ринковою економікою.
4. Зростання попиту на кваліфіковану робочу силу, який може бути задоволений за рахунок безробітних керівників та спеціалістів.
5. Уповільнення зниження частки мало- та некваліфікованої праці у зв'язку з технічним переозброєнням діючих підприємств.
6. Система освіти, яка не враховує нові технологічні зрушення та продовжує навчати за застарілими схемами.
7. Зростання безробіття, яке, в основному, проявляється у прихованих формах через гіперінфляційний режим економіки України.

Формування ринкового механізму та системи державного регулювання ринку праці вимагає уваги до цих та інших об'єктивних тенденцій, їх позитивного та негативного впливу на функціонування економіки в цілому та на окремі підприємства.

Можна дійти висновку, що склад та структура трудових ресурсів підприємства визначаються різноманітними факторами, включаючи тип та специфіку діяльності підприємства, його розмір, географічне розташування, а також наявність потреб у різних професійних навичках і кваліфікаціях.

Склад трудових ресурсів може включати керівників, спеціалістів з різних

галузей та професій, технічний персонал, адміністративний персонал, робітників тощо.

Структура трудових ресурсів може також варіюватися залежно від стратегії та потреб підприємства, його конкурентоспроможності на ринку праці, технологічних вимог тощо.

Важливо враховувати ці аспекти при формуванні та управлінні трудовими ресурсами для досягнення успішної діяльності підприємства.

### **1.3. Методичні підходи до визначення ефективності використання трудових ресурсів підприємства**

На сьогоднішній день підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємств потребує значних змін у формулюванні та впровадженні кадрової політики на всіх рівнях. Це передбачає аналіз та пошук нових резервів і факторів економії праці, а також обґрунтування конкретних заходів для активізації роботи з людським ресурсом.

Класифікацію методів оцінки можна здійснити залежно від різних характеристик, враховуючи типи зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів.

Якщо ми оцінюємо ефективність витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то логічно враховувати його вартість на підставі фактичних даних.

Якщо аналізується лише поточна ситуація на ринку в певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів.

У випадку, коли ми розглядаємо майбутню користь від використання трудового потенціалу підприємства, тобто розраховуємо розмір чистого потоку капіталу, який буде отриманий від ресурсів, ця вартість розраховується аналітиком напередодні. З урахуванням цих аспектів, методи визначення вартості потенціалу можна умовно поділити на три традиційні підходи:

витратний, порівняльний та результатний (дохідний) [22].

Методологічною основою визначення трудового потенціалу підприємства є визначення співвідношення результату з масою ресурсу, що використаний для його досягнення.

Оцінка економічної ефективності управління персоналом підприємства може проводитись за допомогою наступних показників:

1. Співвідношення між витратами, необхідними для забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, і результатами, отриманими від їхньої діяльності.

2. Відношення бюджету підрозділу підприємства до чисельності персоналу цього підрозділу.

3. Вартісна оцінка розходжень у результативності праці, яка визначається різницею оцінок результатів праці найкращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу.

Ці показники спрямовані на покращення організації праці, раціональне використання робочого часу та поліпшення трудової і виконавської дисципліни. Вони допомагають працівникам керувати виконанням планових завдань та ефективно використовувати ресурси [23].

Після аналізу методів оцінки трудового потенціалу різних рівнів, можна їх структурувати та згрупувати наступним чином:

1. Інтегральний метод. Цей метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, який об'єднує кількісні та якісні оцінки складних явищ.

2. Метод бальної оцінки компонентів. Кожен компонент виражається кількісними значеннями в певних межах, що дозволяє диференційовано оцінити їх.

3. Метод індексів. Цей метод дозволяє перевести та оцінити якісні показники в кількісні значення, порівнюючи фактичні значення з нормованими.

4. Метод кластерного аналізу. Використовуючи еталони та ранжирувані бальні оцінки, цей метод дозволяє визначити високий, середній та

низький рівень значень.

Ці методи надають можливість систематизувати та об'єктивно оцінити трудовий потенціал, спрощуючи процес прийняття управлінських рішень на підприємстві.

До основних підходів для оцінки трудових ресурсів підприємства зазвичай включають витратних, порівняльний та результативний підходи (див. рис.1.3).

Стандарти та показники продуктивності варіюються залежно від сфери діяльності. У деяких сферах вже існують основні показники. Наприклад, у службі обслуговування клієнтів можуть бути встановлені контрольні показники, що визначають, скільки часу має тривати "продуктивний" дзвінок. Однак більшість компаній повинні встановити свої власні орієнтири. На деяких робочих місцях, наприклад, на службі обслуговування споживачів, працівники не мають повного контролю над своєю продуктивністю, оскільки вона залежить від кількості отриманих дзвінків, які вони не можуть контролювати.

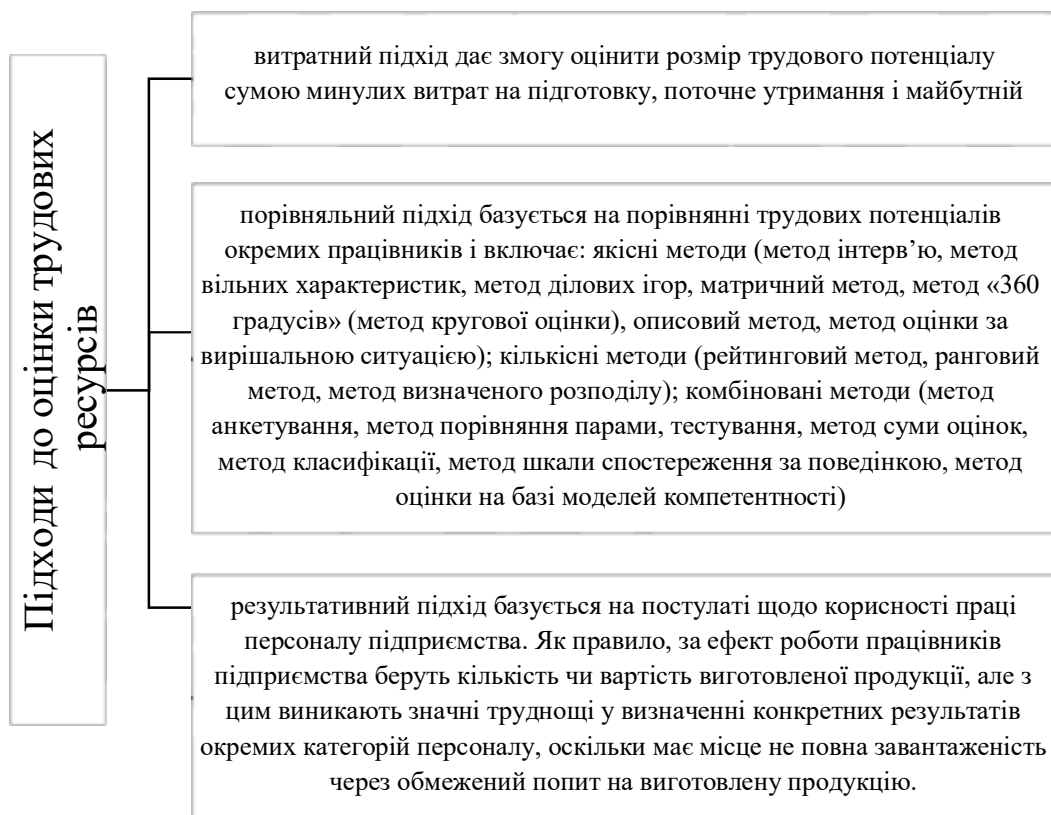


Рис.1.3. Наукові підходи до оцінювання трудових ресурсів

*Джерело: складено автором на основі [24].*

Ефективність у широкому розумінні відображає загальну результативність людської діяльності, враховуючи співвідношення між отриманим корисним результатом та витраченими ресурсами. Це відношення показує, наскільки ефективно були використані праця та інші ресурси для досягнення конкретних цілей. Наприклад, ефективність праці відображає співвідношення між обсягом вироблених товарів чи послуг та кількістю праці, яка була витрачена на їх виробництво. Зростання ефективності праці означає збільшення виробництва при тих самих або навіть менших витратах ресурсів.

Основні показники, які використовуються для характеристики ефективності використання трудових ресурсів, включають дані про склад персоналу за різними категоріями та професіями, їх кваліфікацію та освітній рівень.

Крім того, важливими є відомості про розподіл робочого часу, обсяг виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про зміни в кадровому складі підприємства.

Для оцінювання трудових ресурсів використовується різноманітна інформація, включаючи оперативні та бухгалтерські звіти, дані з табельного обліку, первинні документи, а також матеріали хронометражу та фотографії робочого процесу. Також враховуються позаоблікові матеріали, такі як протоколи виробничих нарад та документи бюро економічного аналізу.

За наявності методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів, аналіз зазвичай проводиться на кількох етапах відповідно до встановленої процедури (див. рис.1.4.).

Детально розглянемо показники, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

1. Загальна (фактична) чисельність працівників: це кількість співробітників, які працюють на підприємстві в певний момент часу. Цей показник є важливим для початкової оцінки наявності трудових ресурсів на підприємстві, але сам по собі він недостатньо інформативний, оскільки не відображає ефективного використання працівників.

2. Середньооблікова чисельність працівників за місяць: цей показник визначається шляхом обчислення середньої кількості працівників протягом місяця. Для цього сумують чисельність працівників на кожний календарний день місяця, включаючи святкові і вихідні дні, і ділять цю суму на кількість календарних днів у місяці.

3. Середньооблікова чисельність працівників за квартал або рік обчислюється шляхом підсумовування середньооблікової чисельності протягом кожного місяця роботи у відповідному періоді і поділу отриманої суми на кількість місяців (тобто на три для кварталу і на дванадцять для року).

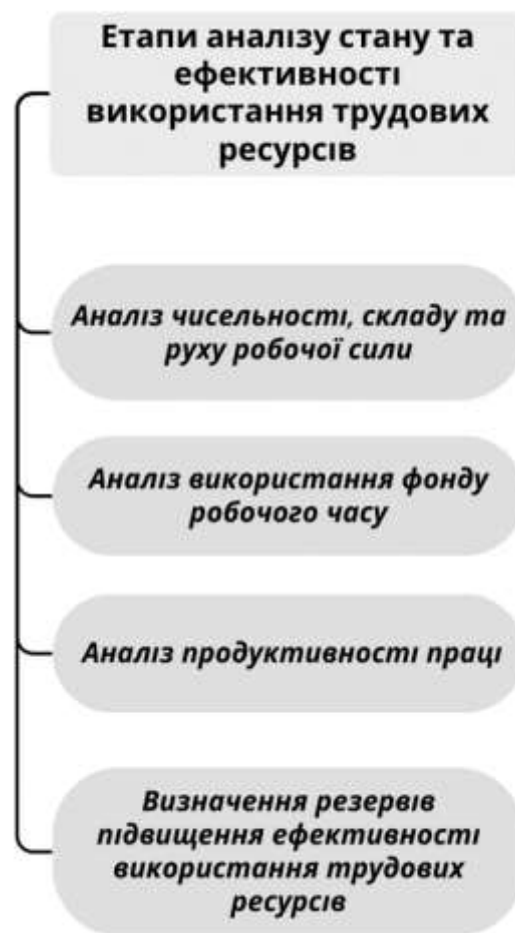


Рис.1.4. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві

*Джерело: складено автором на основі [25].*

4. Коефіцієнт рентабельності персоналу визначається як відношення річного прибутку від реалізації продукції до середньорічної чисельності

працівників. Цей показник вказує на те, який прибуток припадає на одного працівника підприємства. Щоб максимізувати цей коефіцієнт, необхідно збільшувати прибуток підприємства або зменшувати кількість працівників.

5. Дохід від реалізації продукції на одного працівника визначається як відношення річного доходу від реалізації продукції до середньорічної чисельності. Цей показник схожий на попередній та визначає частку середньостатистичного працівника у доходах підприємства.

Серед показників руху кадрів на підприємстві варто виділити такі коефіцієнти:

- коефіцієнт обороту прийому визначається як співвідношення кількості прийнятих на роботу працівників до середньоспискової чисельності працівників;

- коефіцієнт обороту по вибуттю відображає співвідношення кількості звільнених протягом року до середньоспискової чисельності працівників;

- коефіцієнт плинності кадрів визначається як співвідношення кількості працівників, які залишили підприємство за власним бажанням або через порушення трудової дисципліни, до середньоспискової чисельності працівників;

- коефіцієнт постійності кадрів вказує на співвідношення кількості працівників, які працювали на підприємстві весь рік, до середньоспискової чисельності працівників.

Усі ці коефіцієнти дозволяють аналізувати динаміку зміни працівників на підприємстві та рівень стабільності його кадрового складу.

Класифікація методів оцінки може бути проведена в залежності від різних ознак, пов'язаних з типами зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів. Якщо оцінка здійснюється з точки зору ефективності витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то вартість оцінюється після факту.

Якщо враховується лише поточна ситуація на ринку у певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У випадку, коли визначається майбутня корисність від

використання трудового потенціалу підприємства, тобто обчислюється розмір чистого потоку капіталу, що буде отриманий інвестором-власником від трудових ресурсів, очевидно, що можлива вартість розраховується заздалегідь аналітиком.

З усієї різноманітності методів визначення вартості потенціалу виділяють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний). У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, які можуть бути використані для оцінки відповідних можливостей його використання, можна використовувати всі три вищезазначені методики [26].

Коротко суть трьох вказаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства можна пояснити так:

- витратний (майновий) підхід визначає вартість трудового потенціалу підприємства на основі суми витрат, зроблених на його формування та ефективне використання;

- порівняльний (ринковий) підхід встановлює вартість на основі порівняння з аналогічними об'єктами, які були предметом ринкових угод;

- результатний (дохідний) підхід оцінює вартість трудового потенціалу підприємства з урахуванням чистого потоку позитивних результатів від його використання [27].

Оцінка продуктивності використання людських ресурсів включає аналіз рівня, структури та динаміки витрат на працю. У випадку виявлення зниження ефективності використання цих ресурсів, підприємство повинно провести аналіз факторів, що спричинили цю тенденцію. Для визначення причин зниження ефективності використання людських ресурсів можуть використовуватися методи економічного та статистичного аналізу, які широко застосовуються на вітчизняних підприємствах. Оцінка рівня забезпеченості підприємства робочою силою здійснюється на основі інформації з оперативної і бухгалтерської звітності, даних табельного обліку, первинних документів, матеріалів хронометражу та знімків робочого дня, а також позаоблікових

матеріалів, таких як протоколи виробничих нарад і документи бюро економічного аналізу. Аналіз чисельності персоналу дозволяє виявити внутрішні резерви економії робочої сили шляхом більш раціонального розташування працівників та їхнього ефективного використання відповідно до отриманої професії та кваліфікації. Аналіз чисельності персоналу проводиться в цілому і за кожною категорією окремо, оскільки різні категорії працівників відіграють різні ролі у виробничій діяльності підприємства. Вивчення руху робочої сили є важливим етапом аналізу забезпеченості підприємства робочими кадрами [28].

Основні показники для аналізу ефективного використання трудових ресурсів зазначено в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

### Основні показники для аналізу використання трудових ресурсів

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
<b>1. Показники стану трудового потенціалу</b>		
1.1. Середньооблікова чисельність	$\frac{\text{Ч}_{\text{сп}} = (\text{Ч}_{\text{поч}} + (\text{Ч}_{\text{пр}} * \text{Д}_{\text{відпр}})) / \text{Д}_{\text{к}} + (\text{Ч}_{\text{зв}} * (\text{Д}_{\text{к}} - \text{Д}_{\text{відпр}})) / \text{Д}_{\text{к}}}{}$	<p>Ч<sub>поч</sub> – чисельність робітників на початок періоду, осіб.            Ч<sub>пр</sub> – чисельність прийнятих робітників, осіб.            Д<sub>відпр</sub> – кількість відпрацьованих днів, днів.            Д<sub>к</sub> – кількість календарних днів, днів.            Ч<sub>зв</sub> – чисельність робітників у звітному періоді, осіб.            Ч<sub>виб</sub> – кількість вибувшлих працівників, осіб.            Ч<sub>сп</sub> – середня чисельність персоналу за період;            Ч<sub>мін</sub> – чисельність робітників у минулому році, осіб.            Ч<sub>к</sub> – чисельність робітників на кінець періоду, осіб.            Ч<sub>звіл</sub> – чисельність звільнених робітників, осіб.            К<sub>пр</sub> – коефіцієнт приросту. К<sub>виб</sub> – коефіцієнт вибуття.            Ч<sub>оп</sub> – чисельність основного персоналу, осіб.</p>
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$\frac{\text{К}_{\text{пл}} = \text{Ч}_{\text{виб}} / \text{Ч}_{\text{сп}}}{\text{К}_{\text{пл}} = (\text{Ч}_{\text{пр}} - \text{Ч}_{\text{виб}}) / \text{Ч}_{\text{поч}}}$	
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$\text{К}_{\text{пр}} = \text{Ч}_{\text{пр}} / \text{Ч}_{\text{к}}$	
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$\text{К}_{\text{зв}} = \text{Ч}_{\text{звіл}} / \text{Ч}_{\text{н}}$	
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$\text{К}_{\text{заг}} = \text{К}_{\text{пр}} + \text{К}_{\text{виб}}$	
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$\text{К}_{\text{пос}} = \text{Ч}_{\text{к}} / \text{Ч}_{\text{сп}}$	
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$\text{К}_{\text{осн-доп}} = \text{Ч}_{\text{оп}} / \text{Ч}_{\text{доп}}$	
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$\text{К}_{\text{квал}} = \text{Ч}_{\text{спкв}} / \text{Ч}_{\text{спр}}$	
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta \text{QPM} = \text{QPM}_{\text{к}} - \text{QPM}_{\text{поч}}$	

## Продовження таблиці 1.3

1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$K_{ел} = \frac{(Ч_{зв} - Ч_{мин}) / Ч_{мин}}{((Т_{зв} - Т_{мин}) / Т_{мин})}$	<p>Чдопп – чисельність допоміжного персоналу, осіб.          Qрмк, Qрмпоч – кількість робочих місць на кінець та на початок періоду відповідно.          Чмин – чисельність робітників у минулому році, осіб.          Тзв, Тмин – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.</p>
<b>2. Показники ефективності використання трудового потенціалу</b>		
2.1. Продуктивність праці	ПП=Т/Чсп	Т – товарообіг підприємства, тис. грн.
2.2. Трудомісткість товарів	ТМ=1/ПП	
2.3. Індекс продуктивності праці	Іпп=(100±ΔПП)/100	ПП – продуктивність праці, тис.грн./особ. ΔПП – темп зміни продуктивності праці, %. ΔТМ – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.4. Індекс трудомісткості продукції	Ітм=(100±ΔТМ)/100	
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	ΔПП=(ΔЧ*100)/(Чб-ΔЧ)	

*Джерело: побудовано автором на основі [26-28].*

Під час зростання підприємства, зазвичай кількість нових працівників, яких приймають на роботу, перевищує кількість тих, хто залишає його. У зворотному випадку, коли підприємство зазнає спаду, кількість працівників, які залишають його, перевищує кількість нових найманих. У випадку стабільної діяльності підприємства обидві ці категорії працівників є приблизно однаковими за обсягом.

Коефіцієнт плинності персоналу може гарно відображати стан підприємства. Велике значення цього показника може вказувати на незадоволення працівників умовами праці, яке може бути пов'язане з низькою оплатою, вимушеним надурочним часом, негативними міжособистісними взаєминами в колективі і так далі. Навпаки, коефіцієнт постійності кадрів свідчить про задоволення умовами праці.

Фонд робочого часу (ФРВ) залежить від чисельності працівників, кількості відпрацьованих днів одним працівником у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня.

Трудомісткість відображає витрати робочого часу на виробництво конкретної продукції або виконання певної технологічної операції.

Виробіток на одного працівника - це кількість продукції, яка припадає на одного працівника.

Коефіцієнт вказує на можливості для збільшення обсягу виробництва. Низьке значення цього коефіцієнту вказує на неефективне використання робочих ресурсів на підприємстві. Високе значення може свідчити про перевантаження працівників і необхідність розширення штату.

Продуктивність праці визначається як кількість продукції, виготовленої середньообліковим працівником за одиницю часу.

Таким чином, для аналізу ефективного використання робочих ресурсів на підприємстві визначені критерії, що найбільш повно характеризують стан використання цих ресурсів.

#### **1.4. Правове регулювання трудових відносин за законодавством України**

Трудові відносини визначаються як соціальні відносини, що регулюються нормами трудового права. Вони виникають внаслідок укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, що створює правові зобов'язання між сторонами.

Правове регулювання трудових відносин у колективі є ключовим аспектом функціонування будь-якого підприємства чи організації. Воно забезпечує баланс і взаємовідносини між працівниками та роботодавцями, визначаючи права та обов'язки обох сторін. Основні аспекти правового регулювання трудових відносин у колективі включають:

1. *Трудове законодавство* - набір законів, постанов та нормативних актів, які визначають основні права та обов'язки працівників і роботодавців, регулюють умови праці, оплату праці, відпустки, трудову дисципліну тощо.
2. *Колективні договори і угоди* - документи, що укладаються між профспілковими організаціями (або представниками колективу працівників) та роботодавцями для вирішення конкретних питань трудових відносин на підприємстві.
3. *Внутрішні трудові правила і положення* - документи, розроблені роботодавцем, які встановлюють внутрішні порядки і правила для працівників на підприємстві, включаючи вимоги щодо поведінки, безпеки праці, відпусток і т. д.
4. *Адміністративні і контрольні органи* - органи, які здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства та умов колективних договорів на підприємстві.
5. *Судова система* - відповідає за вирішення трудових спорів та конфліктів між працівниками та роботодавцями на основі чинного законодавства.

Правове регулювання трудових відносин сприяє стабільності і законності у сфері праці, захищає права працівників та забезпечує ефективне функціонування організаційного колективу. Це важливий аспект соціально-економічного розвитку суспільства, який сприяє створенню сприятливих умов для всіх учасників трудового процесу.

Крім вже сказаного, важливо враховувати такі аспекти правового регулювання трудових відносин в колективі:

– Законодавство надає захист від будь-якої форми дискримінації на підставі раси, статі, віку, інвалідності, релігії тощо. Це включає запобігання дискримінації при наймі, умовах праці, професійному зростанні та звільненні.

– Правове регулювання передбачає забезпечення соціальних гарантій для працівників, таких як медичне страхування, пенсійне забезпечення, страхування від нещасних випадків на роботі тощо.

– Україна, як член Міжнародної організації праці (МОП), зобов'язана дотримуватися міжнародних стандартів у галузі праці, що також впливає на національне законодавство.

– Важливий аспект створення сприятливих умов у колективі через взаємодію між роботодавцями та профспілками при укладанні колективних договорів і угод, що сприяє вирішенню трудових спорів і конфліктів.

– Законодавство містить норми щодо забезпечення безпеки і здоров'я на робочому місці, включаючи обов'язкові медичні огляди, навчання з питань безпеки, а також заходи щодо запобігання нещасних випадків і професійних захворювань.

Ці аспекти доповнюють основні складові правового регулювання трудових відносин і підкреслюють його важливість для забезпечення справедливих і стабільних умов праці для всіх учасників трудового процесу.

Право на працю, встановлене у статті 43 Конституції України, гарантує кожній людині можливість заробляти на життя за допомогою праці, яку вона обирає або на яку вона погоджується добровільно. Для реалізації цього права особа може укласти трудовий договір, вступаючи таким чином у трудові відносини та набуваючи статусу працівника. Основні принципи правового регулювання трудових відносин включають свободу укладення трудового договору, заборону примусової праці та дискримінації у сфері праці.

Однією з найважливіших проблем правового регулювання трудових відносин в Україні є те, що **Кодекс законів про працю України (КЗпП)** прийнятий ще 10 грудня 1971 р., містить норми, прийняті в різні історичні та економічні періоди. Деякі з цих норм відповідають сучасним вимогам, проте інші є застарілими та неадекватними для регулювання сучасних

трудових відносин. Загальновідомим шляхом вирішення цієї проблеми є необхідність ухвалення нового Трудового кодексу України. нормативно-правового акту. Перша спроба прийняти новий Трудовий Кодекс в Україні була зареєстрована Верховною Радою проектом № 1108 від 14.02.2007 року, крайня спроба відбулась проектом №2410 від 08.11.2019 року. Тому Кодекс законів про працю України, ухвалений у 1971 році в зовсім інших ідеологічних, політичних та економічних умовах, за роки незалежності зазнав значних змін. Більше ніж 100 законів були прийняті для внесення змін та доповнень до КЗпП, через що майже не залишилося жодної статті, яка б не піддавалася редагуванню. Багато статей було скасовано, а також додано нові.

Крім того, було ухвалено низку спеціальних законів для регулювання окремих аспектів трудових відносин та пов'язаних з ними питань. Серед них можна виділити закони України: **«Про охорону праці»** - регулює питання безпеки та гігієни праці, обов'язки роботодавців щодо забезпечення здорових і безпечних умов праці.; **«Про відпустки»**; **«Про соціальний діалог»**; **«Про оплату праці»**; **«Про колективні договори і угоди»** - встановлює порядок укладання колективних договорів і угод між роботодавцем і колективом працівників та визначає зміст, структуру і механізм реалізації колективних договорів; **«Про зайнятість населення»**; **«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»**, **«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»**, **«Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»**.

Закон України **«Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»** регламентує порядок вирішення колективних трудових спорів, які виникають між роботодавцями і трудовими колективами з приводу встановлення нових чи зміни існуючих умов праці, а також виконання колективних договорів і угод.

Тимчасово призупинив дію важливих норм КЗпП у сферах регулювання робочого часу, часу відпочинку, соціального діалогу, та виконання

зобов'язань роботодавців щодо оплати праці, **Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»** від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. Цей закон встановив нові трудові норми на період воєнного стану, зокрема дозволив роботодавцям збільшити робочий тиждень до 60 годин для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, таких як оборонна сфера та сфера життєзабезпечення населення. Цей закон має за мету забезпечити адаптацію норм трудового законодавства до особливих умов воєнного стану, щоб забезпечити ефективність функціонування критично важливих секторів економіки в умовах кризи.

Науковці поділяють правове регулювання трудових відносин на централізоване і локальне, кожне з яких має свої особливості та сферу застосування.

Централізоване правове регулювання характеризується як вид законотворчості, спрямований на закріплення основних трудових прав суб'єктів трудового права та їх гарантій, носить імперативний характер та реалізується в загальнодержавних нормах. Суб'єктами його застосування є держава та її органи, а виконавцями – роботодавці та працівники. Проте, не можна повністю погодитися з деякими положеннями науковця, зокрема з тим, що централізоване правове регулювання здійснюється лише законами. Насправді, воно охоплює також підзаконні нормативно-правові акти, такі як:

- постанови Верховної Ради України, наприклад, «Про робочий час і час відпочинку» чи «Про порядок виконання роботодавцями обов'язків із забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників»;

- укази Президента України, наприклад, «Про заходи щодо підвищення заробітної плати працівників державних підприємств»;

- постанови Кабінету Міністрів України, наприклад, «Про затвердження Порядку ведення трудових книжок»;

– накази міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, наприклад, Наказ Міністерства соціальної політики України "Про затвердження переліку важких та шкідливих робіт, на яких забороняється працювати жінкам".

Ці підзаконні акти деталізують і конкретизують положення, визначені в законах, та є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами трудових відносин. Такий комплексний підхід дозволяє ефективно регулювати трудові відносини і забезпечувати дотримання прав та обов'язків у сфері праці, а отже, звуження централізованого правового регулювання лише до законотворчості є невиправданим.

Локальне правове регулювання здійснюється безпосередньо у сфері праці на підприємствах, в установах та організаціях. Воно підпадає під опосередкований вплив держави через трудове законодавство, має підзаконний характер, розвиваючи і конкретизуючи положення законодавчих та інших нормативних актів, і не може суперечити централізованому регулюванню. Локальне регулювання спрямоване на впорядкування специфічних суспільних відносин на конкретному підприємстві, які не урегульовані або не повністю врегульовані централізованим порядком. Це є формою саморегуляції працівників і роботодавців, яка здійснюється за їхньою участю та нерідко виступає як експериментальне регламентування, де перевіряється доцільність різних варіантів вирішення питань у сфері праці.

Таким чином, обидва види правового регулювання – централізоване і локальне – відіграють важливу роль у забезпеченні трудових відносин, доповнюючи один одного та забезпечуючи гнучкість і ефективність у регулюванні трудових прав та обов'язків.

## **Висновки до розділу 1**

Встановлено, що важливою у діяльності підприємства є достатня забезпеченість підприємств необхідними робочими ресурсами, їх

раціональне використання та висока продуктивність праці, оскільки це сприяє зростанню обсягів виробництва та підвищенню ефективності діяльності. Трудові ресурси - це працездатна частина населення, яка має фізичні та інтелектуальні здібності для виробництва матеріальних благ чи надання послуг.

Ринок праці – це та складова ринкової економіки, де відбувається взаємодія між попитом і пропозицією на робочу силу. Організація зустрічі працівників і роботодавців, створення конкурентного середовища та регулювання заробітних плат - це ключові функції ринку праці.

У процесі дослідження виявлено різноманітні фактори продуктивності праці та обґрунтовано, що для їх ефективного управління використовуються різні стратегії. Умови праці можуть бути поділені на санітарно-гігієнічні, психофізіологічні та естетичні.

Визначено, що для оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві використовуються різноманітні показники, такі як загальна чисельність працівників, середньооблікова чисельність працівників, коефіцієнт рентабельності персоналу, дохід на одного працівника від реалізованої продукції, показники руху кадрів, фонд робочого часу, трудомісткість, виробіток на одного працівника та продуктивність праці.

Обґрунтовано, що ефективне використання трудових ресурсів є критичним фактором для розвитку економіки та конкурентоспроможності підприємств. Висококваліфіковані, мотивовані та добре підготовлені працівники безпосередньо впливають на добробут населення і результативність діяльності підприємств. Якість трудового потенціалу визначається не лише рівнем освіти та професійної підготовки, але й умовами праці та системою мотивації, яку застосовує підприємство.

Формування та зміна персоналу підприємства залежать від сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів, таких як характер виробництва, технологічні зміни, демографічні процеси та соціальні норми. Зовнішні

впливи, що відображаються у макроекономічних показниках, визначають якісні та кількісні параметри трудових ресурсів, включаючи чисельність активного населення, рівень освіти, пропозицію робочої сили та рівень зайнятості.

Управління трудовими ресурсами підприємства є багаторівневим процесом, який охоплює весь персонал, включаючи постійних працівників та тимчасових співробітників. Персонал підприємства поділяється на дві основні групи: працівники основної діяльності, які безпосередньо залучені до виробничого процесу, та працівники неосновної діяльності, які виконують адміністративні, соціальні та обслуговуючі функції. Таке розділення є важливим для внутрішніх розрахунків заробітної плати та оцінки продуктивності праці.

Детальна класифікація персоналу підприємства за посадами (керівники, спеціалісти, службовці, робітники) і рівнем кваліфікації дозволяє ефективно управляти трудовими ресурсами. Рівень кваліфікації працівників визначається їх освітою, професійними навичками та досвідом роботи, що безпосередньо впливає на продуктивність та ефективність підприємства.

Таким чином, для досягнення високої продуктивності та конкурентоспроможності підприємств необхідно створювати сприятливі умови для розвитку та мотивації персоналу. Це включає в себе впровадження новітніх технологій, інвестування у професійний розвиток працівників, оптимізацію робочих процесів, а також розробку ефективних систем матеріального та морального стимулювання. Лише за умови комплексного підходу до управління трудовими ресурсами підприємства можуть досягти стабільного зростання та успішного функціонування в умовах сучасної економіки.

## РОЗДІЛ 2

### ДІАГНОСТИКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

#### **2.1. Аналіз господарської діяльності підприємства «Яготинський маслозавод»**

ТДВ «Яготинський маслозавод» - один з найбільших національних виробників молочної продукції. Входить до складу холдингу «Молочний альянс».

Повне найменування Товариство з додатковою відповідальністю "Яготинський маслозавод"

Скорочене найменування (за наявності) ТДВ "Яготинський маслозавод"

Дата проведення державної реєстрації 25.03.1996

Територія (область) Київська обл.

Статутний капітал (грн) 3796716

Відсоток акцій у статутному капіталі, що належать державі 0.

Відсоток акцій (часток, паїв) статутного капіталу, що передано до статутного капіталу державного (національного) акціонерного товариства та/або холдингової компанії 0.

Генеральний директор - Сергій Косяченко.

Чисельність персоналу - понад 900 чол.

ТМ - «Яготинське».

#### **Виробництво:**

- виробництво цільномолочної продукції;
- виробництво сухої демінералізованої молочної сироватки;
- виробництво вершкового масла;
- виробництво м'яких сирів.

#### **Продукція:**

- йогурт, кефір, олія;

- молоко та молочні продукти;
- питну закваску;
- вершки, сметана, сироватка молочна;
- геролакт;
- м'які та кисломолочні сири.

#### **Підрозділи:**

- 17 ємностей загальним обсягом 92 м<sup>3</sup> для виготовлення різних видів кисломолочної продукції;
- дві установки для пастеризації та охолодження з виробничою потужністю 10 000 та 5 000 л/год;
- фасувальних автоматів та ємностей для ферментації.

Історія Товариства з обмеженою відповідальністю "Яготинський маслозавод" має свій початок у червні 1956 року. Завод створювався з однією метою - переробляти молоко і вершки, і вже з самого початку своєї існування він виділявся високою якістю своєї продукції. Продукція заводу була настільки визнаною, що їй було присвоєно "Знак якості", і навіть неофіційно її постачали до спецрозподільників для партійної номенклатури.

У липні 2000 року, після входження ТДВ "Яготинський маслозавод" до групи компаній "Молочний альянс", завод пережив суттєву реконструкцію та технічне переоснащення. За останні три роки на заводі були відкриті сучасні цехи з виготовлення сухого знежиреного молока, маслоцех та сирний цех, обладнані новітнім обладнанням високої продуктивності. На сьогоднішній день на заводі працює більше тисячі співробітників, що забезпечує не лише безперебійне виробництво, але і дистрибуцію продукції заводу на ринках, завдяки 120 продавцям фірмової торгівлі. Значна кількість співробітників також займається заготівлею молока у семи областях, забезпечуючи потреби заводу у сировині.

На сьогоднішній день, Яготинський завод вже давно вийшов за межі регіону Яготинщини, що стало причиною розширення сировинної зони підприємства. Окрім Київської області, сировинну базу охоплюють Полтавська,

Чернігівська, Житомирська, Черкаська, Вінницька і навіть Хмельницька області. Розширення зони вимагало збільшення кількості працівників, зайнятих у заготівлі молока, та на сьогодні на відділі заготівлі працює близько 200 осіб.

Яготинський маслозавод працює безперервно, 365 днів на рік, випускаючи 64 види продукції, включаючи популярні під торговою маркою "Яготинське". Серед них ви знайдете високоякісне масло, різноманітні молочні продукти, такі як сири, йогурти, десерти, молоко, сметана, кефір і багато інших. Важливо відзначити, що вся продукція виготовляється із використанням натуральної сировини без додавання шкідливих для здоров'я компонентів, таких як рослинні жири чи консерванти.

Таким чином, історія ТДВ "Яготинський маслозавод" - це історія успішного розвитку і постійного розширення, що базується на високій якості продукції та відданості своїм споживачам [29].

З моменту заснування висока якість продукції Яготинського маслозаводу відзначена численними нагородами спеціалізованих виставок і конкурсів, а також визнанням споживачів.

У липні 2010 року Яготинський маслозавод отримав перший сертифікат відповідності системи управління якістю вимогам міжнародного стандарту ISO 9001:2008. Надалі такі сертифікати компанія отримує щорічно.

З 2015 року Яготинський маслозавод починає щорічно отримувати Сертифікати Халяль.

За даними ТОВ "Інфагро" станом на 2017 рік частка на ринку України виробників цільномолочної продукції групи компаній "Молочний альянс", яка займає перше місце серед найбільших виробників, складає 11 % [30].

Візитівкою заводу вже багато років вважається вершкове масло ТМ «Яготинське», яке за майже 60-річну історію свого існування отримало безліч нагород, високу репутацію та любов українців. Гордістю підприємства також є унікальний кисломолочний продукт - закваска «Яготинська» з підвищеним вмістом спеціально підібраних корисних молочнокислих бактерій, які забезпечують продукту м'який приємний смак і виняткову користь для

організму. Яготинський маслозавод першим розробив і налагодив випуск готових до вживання заквасок, створивши нову товарну категорію на українському молочному ринку. Про стрімкий розвиток категорії заквасок свідчить постійне зростання обсягів виробництва та реалізації цього продукту на підприємстві (з 300 до 30 000 літрів на добу за десять років існування закваски).

Виробництво нових асортиментних позицій під ТМ «Яготинське», таких як: сир «Домашній», термостатна продукція (простокваша, ряжанка, сметана з печі), Геролакт і Какао, стало можливим завдяки установці нового обладнання на підприємстві. У цеху кисломолочної продукції відбулася реконструкція технологічних ліній із вводом в експлуатацію 17 ємностей загальним об'ємом 92 м<sup>3</sup> для приготування різних видів кисломолочної продукції, двох установок для пастеризації та охолодження з виробничою потужністю 10 000 та 5 000 літрів на годину, фасувальних автоматів і ємностей для ферментації. Нове обладнання працює в автоматичному і напівавтоматичному режимі, забезпечуючи також приготування йогурту, ряжанки, кефіру, пряженого і пастеризованого молока.

З метою поліпшення якості продукції на Яготинському маслозаводі встановлено сучасне високотехнологічне обладнання закритого циклу від світових виробників, яке виключає безпосереднє втручання людини у виробничий процес, починаючи від забору сировини і закінчуючи фасуванням готової продукції. Це гарантує безпеку і якість продукту.

З моменту заснування підприємства продукція Яготинського маслозаводу високо оцінюється на загальнодержавному рівні, має багато нагород і дипломів.

Подяки і нагороди:

1. Переможець Всеукраїнського конкурсу товарів та послуг «100 кращих товарів України» за продукт функціональний харчовий кисломолочний «Геролакт», 3,2% жиру, 2015 р.

2. Гран-прі Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та

диплом за продукт функціональний харчовий кисломолочний «Геролакт», 3,2% жиру, 2015 р.

3. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове екстра 82,5% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

4. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за напій молочний з какао пастеризований «Какао на молоці» 3,2% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

5. Срібна медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове «Селянське» 73% жиру ТМ «Яготинське», 2015 р.

6. Переможець Всеукраїнського конкурсу товарів та послуг «100 кращих товарів України» за молоко питне пастеризоване «Велике молоко» 3,2% жиру, 2014 р.

7. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Масло солодковершкове «Екстра» 82,5% жиру ТМ «Яготинське», 2014 р.

8. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Молоко коров'яче питне пастеризоване «Велике» 3,2% жиру ТМ «Яготинське», 2014 р.

9. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром» та диплом за Ряжанку з печі 4% жиру ТМ «Яготинська», 2014р.

10. Золота медаль Національного дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів Національної асоціації молочників України «Укрмолпром»

та диплом за напій кисломолочний «Закваска» з наповнювачем «груша з ароматом ванілі» 2,5% жиру ТМ «Яготинська», 2014 р.

11. Гран-прі дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за кисломолочний продукт Простокваша з печі ТМ «Яготинська» 2,5% жиру, 2011 р.

12. Золота медаль дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за Ряжанку ТМ «Яготинська» з печі 2,5% жиру, 2011 р.

13. Золота медаль дегустаційного конкурсу якості молочних продуктів від Національної асоціації молочників України «Укрмолпрому» Центральної галузевої дегустаційної комісії за Закваску ТМ «Яготинська» 2,5% жиру персик-маракуя, 2011 р.

14. Переможець Національного конкурсу «100 кращих товарів України» в номінації «Продукція — продовольчі товари» — Продукт кисломолочний «Закваска Яготинська», 2010 р.

15. На спеціалізованій міжгалузевій виставці «Молочна і м'ясна індустрія XXI століття» на засіданні Галузевої дегустаційної комісії з оцінки якості завод було нагороджено Дипломом Золота медаль у номінаціях: «Масло селянське солодковершкове» та «Масло солодковершкове несолоне», 2006 р.

16. Диплом Срібна медаль спеціалізованої міжгалузевій виставки «Молочна і м'ясна індустрія XXI століття» у номінації «Сири м'які» за сир «Адигейський», 2006 р. [31].

Отже, ТДВ «Яготинський маслозавод» є важливим національним виробником молочної продукції, відомим своєю високою якістю і широким асортиментом продукції під ТМ "Яготинське".

Завод здійснює виробництво на високих технологічних стандартах, використовуючи сучасне обладнання, що забезпечує безпеку і надійність продукції. Ця компанія також відома своєю інноваційною роботою у сфері

кисломолочної продукції і має репутацію надійного виробника з безліччю нагород та високим рівнем задоволеності споживачів. Зараз завод продовжує свій успішний розвиток, пропонуючи споживачам нові продукти і підтримуючи високий стандарт якості [32].

Асортимент продукції, яка являється результатами виробництва підприємств холдингу «Молочний альянс» - досить різноманітний, а саме: різні види сирів, плавлені, вершкові, фасовані, вагові, сири різних сортів та різного відсоткового вмісту жиру, м'які сири та солодкі сирки; йогурти, закваски, молоко, ряжанка, сметана, айран, кефір; молочні каші; олія, масло та інші [33].

Організаційно-правова форма підприємства Яготинський маслозавод: Товариство з додатковою відповідальністю. Основні види діяльності: Молокопереробна діяльність, виготовлення сирів та масла. Адреса підприємства: 07700, Київська обл., Яготинський р-н, м. Яготин, вул. Шевченка, 213. Керівник: Сіренко Олександр Олександрович [34].

ТДВ «Яготинський маслозавод» - один з найбільших виробників молочної продукції з кількістю працівників більше ніж 900 осіб. На даний момент завод випускає 36 видів продукції під торговельною маркою «Яготинське». Асортимент товарів, що виготовляються заводом: ноу-хау – питна закваска з різними наповнювачами та без них; молоко, масло, сметана, ряжанка, кефір, термостатна молочна продукція; різні види сирної продукції; йогурти; какао; функціональна молочна продукція Геролакт.

Основні види діяльності із зазначенням найменування виду діяльності та коду за КВЕД виведені у табл. 2.1.

Найпопулярнішим продуктом торгової марки "Яготинське" є вершкове масло, яке виробляється на Яготинському маслозаводі протягом близько 60 років. Це масло здобуло високу репутацію серед споживачів та отримало численні нагороди завдяки своїм властивостям і якості. Крім того, підприємство відоме своїм ноу-хау - закваскою "Яготинська", яка містить корисні молочні бактерії і позитивно впливає на смакові якості продукту, роблячи його ніжним і приємним для споживача.

Таблиця 2.1

## Види діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод»

Види діяльності	Код КВЕД
Перероблення молока, виробництво масла та сиру	10.51
Оптова торгівля молочними продуктами, яйцями, харчовими оліями та жирами	46.33
Оптова торгівля твердим, рідким, газоподібним паливом і подібними продуктами	46.71
Роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах переважно продуктами харчування, напоями та тютюновими виробами	47.11

*Джерело: складено автором на основі [35].*

Яготинський маслозавод також відомий як один з піонерів виробництва готових заквасок, готових до споживання. Це введення нової категорії товару на молочному ринку України відображається в історії підприємства, де обсяги виробництва заквасок значно зростали протягом часу.

Завдяки впровадженню нових технологій Яготинський маслозавод здатний виробляти широкий асортимент продукції, такий як термостатні продукти (ряжанка, простокваша і інші), сири під назвою "Домашній", какао та геролакт. Останнім часом цех по переробці кисломолочної продукції пройшов реконструкцію, під час якої були встановлені нові ємності та обладнання, такі як установки для охолодження і пастеризації продукту, а також автоматичні фасувальні установки та ємності для ферментації. Це дозволяє підприємству виробляти такі продукти, як йогурт, кефір, ряжанка та пастеризоване молоко з високою якістю і ефективністю [36].

АТ «Молочний альянс» поєднує в собі ряд брендів:

- «Молочний альянс»;
- «Яготинське»;
- «Яготинське для дітей»;
- «Пирятин»;
- «Златокрай»;
- «Хопси»;
- «Славія».

Відповідно до статуту ТДВ «Яготинський маслозавод» органами управління товариства є:

1. Загальні збори акціонерів Товариств.
2. Наглядова рада Товариства.
3. Правління.
4. Ревізійна комісія Товариства.

У разі зміни законодавства та/або внутрішніх нормативних документів Товариства, в тому числі зміни назви органу, його складу та компетенції, склад діючих органів продовжує роботу до моменту обрання нових органів управління [37].

Центральним органом управління ТДВ «Яготинський маслозавод» є загальні збори учасників. Наглядова рада у період між проведенням загальних зборів і в межах компетенції, визначеної статутом, контролює і регулює діяльність виконавчого органу. Виконавчим органом, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, є дирекція товариства. Контроль за фінансово-господарською дирекцією здійснюється ревізійною комісією [37].

Інформація про організаційну структуру управління ТДВ «Яготинський маслозавод» представлена у табл. 2.2.

*Таблиця 2.2*

**Інформація про організаційну структуру управління ТДВ  
«Яготинський маслозавод»**

<b>Орган управління</b>	<b>Структура</b>
Загальні збори учасників	Учасники юридичні особи відповідно до розміру частки у статутному фонді
Наглядова рада	Члени наглядової ради
Дирекція (Правління) товариства	Генеральний директор та члени дирекції

*Джерело: складено автором на основі [38].*

Організаційна структура управління описує сукупність взаємопов'язаних управлінських ланок, які характеризуються певними функціями та способами взаємодії. Основне призначення цієї структури полягає в забезпеченні ефективності управлінської діяльності. У склад управлінського персоналу

входять керівники підприємства, керівники підрозділів, фахівці та обслуговуючий персонал. У межах організаційної структури відбувається управлінський процес, який включає рух інформації та прийняття управлінських рішень. Задачі та функції управління розподіляються між учасниками цього процесу, які мають відповідальність за їх виконання. Це можна розглядати як форму розподілу та співпраці управлінської діяльності, спрямованої на досягнення поставлених цілей.

Лінійно-функціональна організаційна структура є комбінацією лінійної та функціональної структур. Основний принцип полягає в розділенні повноважень і відповідальності за функціями та ухвалення рішень по вертикалі. Управління відбувається за лінійною схемою, а функціональні підрозділи надають допомогу лінійним керівникам у вирішенні відповідних управлінських завдань. Ця структура виявляється найбільш ефективною в управлінні організаціями з масовим або серійним типом виробництва, а також при господарському механізмі затратного типу. Проте у реальних умовах цей підхід може призвести до неадекватної реакції системи управління на зовнішні вимоги. Також може втрачатися гнучкість у взаємовідносинах між робітниками та апаратом управління через застосування формальних правил і процедур. В результаті ускладнюється і уповільнюється передача інформації, що не може не відбиватися на швидкості і своєчасності прийняття управлінських рішень [39].

ТДВ «Яготинський маслозавод» має лінійно-функціональну організаційну структуру і складається з багатьох вертикальних та горизонтальних зв'язків (рис.2.1.).

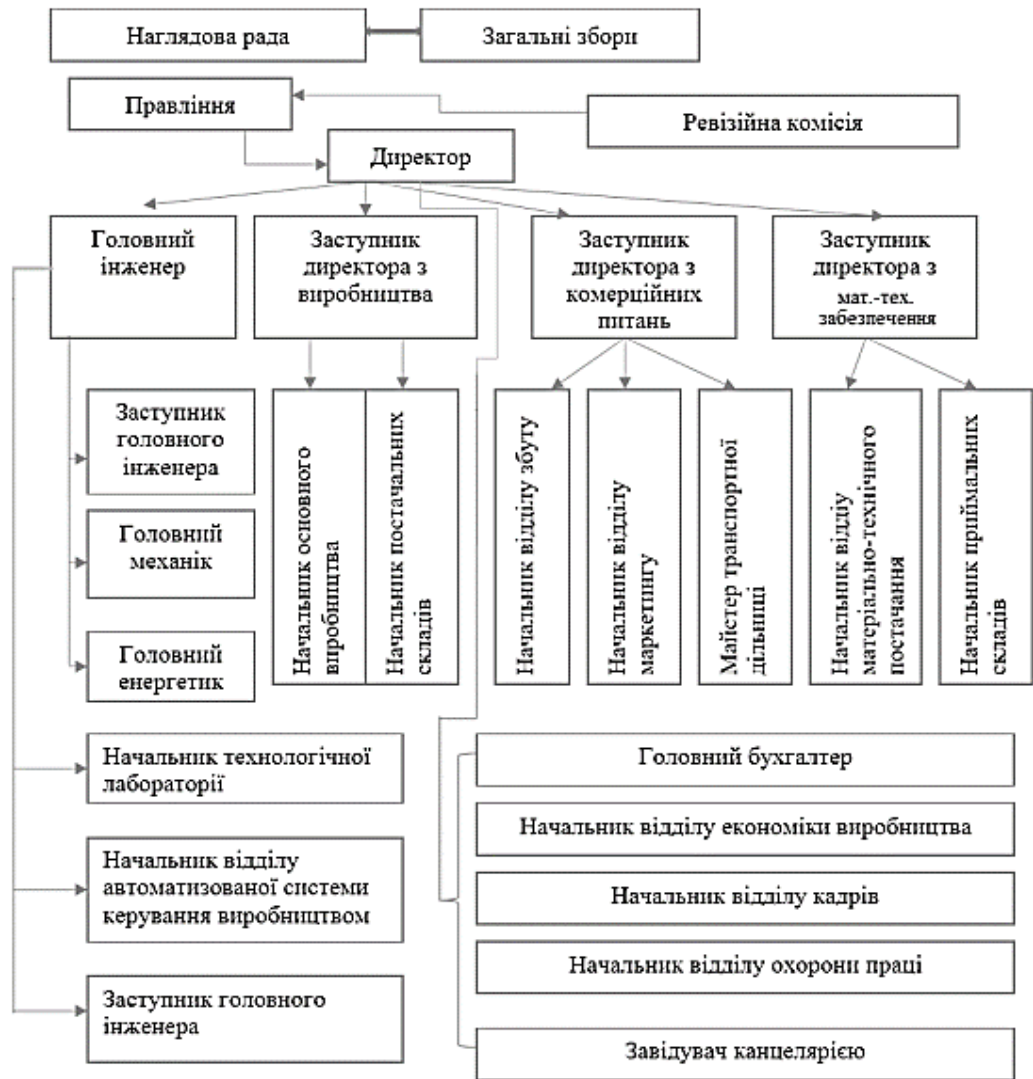


Рис. 2.1. Організаційна структура управління ТДВ «Яготинський маслозавод».

Джерело: [40].

До вищого керівництва підприємства відносяться: директор, головний інженер, заступник директора з виробництва, заступник директора з комерційних питань, заступник директора з матеріально-технічного забезпечення. Директору підприємства також безпосередньо підпорядковуються головний бухгалтер, начальник відділу економіки виробництва, начальник відділу кадрів, начальник відділу охорони праці, завідувач канцелярії. Організаційна структура на ТДВ «Яготинський маслозавод» діє за принципом розділення повноважень і відповідальності за окремими радами та прийняття рішень по вертикалі. Управління здійснюється за лінійною схемою, а функціональні підрозділи допомагають лінійним керівникам у вирішенні відповідних управлінських функцій [32].

Недоліком даної організаційної структури є те, що в розпорядженні генерального директор велика кількість людей. За рахунок цього можуть бути недоліки в управлінні підрозділами на підставі браку часу.

Ефективність управління підприємством значно підвищується за умови ґрунтовно розробленого інформаційного забезпечення. В загальному розумінні під інформаційним забезпеченням вважається наявність інформації, необхідної для управління економічними процесами, що міститься в базах даних інформаційних систем [41].

Зазвичай результати збору даних оформлюються у вигляді звітів та первинних документів у паперовій формі. Тому важливим аспектом організаційної структури є чітке розділення повноважень та відповідальності між управлінськими ланками.

На конкретному прикладі цього підприємства були відзначені переваги та недоліки лінійно-функціональної структури. Крім того, було підкреслено важливість належного інформаційного забезпечення для ефективного управління підприємством.

Експорт підприємств АТ «Молочний Альянс» охоплює близько 30 країн. Основні країни імпортери молочної продукції це: Японія, Казахстан, Білорусь, Мексика, Молдова, В'єтнам, Азербайджан, Узбекистан, Саудівська Аравія, Нігерія, Єгипет, Алжир, Бангладеш тощо [42] (рис. 2.2).

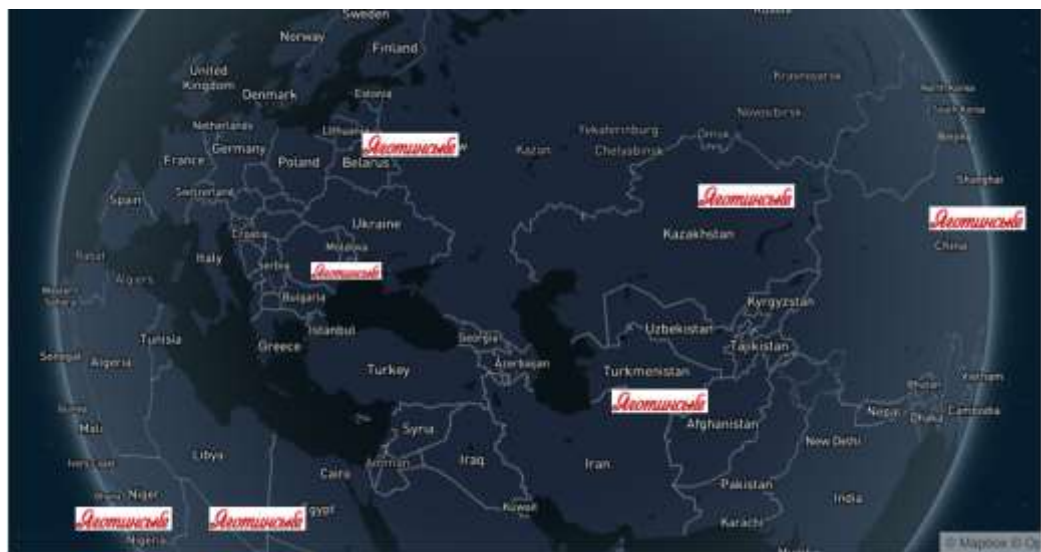


Рис. 2.2. Основні країни-експортери продукції «Молочний альянс»

Джерело: [42].

Світові експерти прогнозують спад глобального виробництва молока через суттєве зростання собівартості. Так, середні ціни на кукурудзу у світі за рік зросли на 20,8%, соя подорожчала на 14,5%, а нафта — на 55,2%. Світовий молочний ринок болісно реагує на війну в Україні. Постачання кормів зупинилося, що суттєво похитнуло баланс зернових та олійних у світі [43].

Також негативним фактором для виробництва молочних продуктів був стрибок цін на нафту, що сколихнуло кон'юнктуру ринку. Враховуючи всі чинники, зростання собівартості молока буде спостерігатись і у подальшому. За інформацією Ради з питань експорту молочних продуктів США (USDEC), динаміка виробництва найбільших світових експортерів до кінця року буде близько 0% [43].

Очевидно, що у поточний момент не доцільно порівнювати динаміку цін на молочні продукти в Україні зі світовими показниками через складну ситуацію на внутрішньому ринку. Більшість галузей, включно з молочною промисловістю, майже повністю припинили свою діяльність з початком війни. Навіть після двох місяців з початку конфлікту молочна галузь лише почала повільне відновлення. Проте війна накладає свої умови на умови праці, що породжує нові проблеми.

Значна кількість молочнотоварних ферм знаходиться в умовах окупації або перебуває у зоні вогневого ураження. Ферми на деокупованих територіях (Київщина, Чернігівщина, Житомирщина, Сумщина) намагаються відновлювати роботу. Проте, варто розуміти, що проблемні питання лежать не лише в площині реалізації молока-сировини, а в першу чергу - здоров'я тварин. На більшості виробничих майданчиків були перебої з доїннями і, як наслідок, виникли проблеми зі здоров'ям, зокрема маститами та відтворенням. Це матиме відголоски й у майбутньому [43].

Покладаючи акцент на взаємодію з зовнішнім ринком, варто відзначити важливість експорту як ключового джерела капіталу.

Проте логістичні виклики, пов'язані з експортом молочної та іншої

продукції, стали значною перепоною або навіть неможливістю. Зокрема, щодо АТ "Молочний альянс", де значна частина експорту здійснюється через портову логістику, виникли серйозні проблеми з зовнішньоторговельними зв'язками. Поглянувши на рис. 2.1, можна побачити, що можливості наземного експорту молочних товарів є обмеженими.

Отже, молочна галузь України знаходиться в складному становищі як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Військові дії на території країни та ускладнення експорту продукції, або навіть втрата імпортерів, становлять дві основні проблеми.

Проблему експорту можна вирішити шляхом пошуку альтернативних логістичних маршрутів та нових імпортерів. Скасування митного регулювання та лібералізація торгівлі з ЄС для української молочної продукції будуть вкрай доцільними. Це відкриє можливість для українських молокопереробників збільшити обсяги продажів на зовнішніх ринках як напряду до Європи, так і через транзит [43].

## **2.2. Аналіз основних техніко-економічні показники діяльності підприємства**

Розглянемо техніко-економічні показники діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод», а також їх зміни протягом досліджуваного періоду, представлені в табл. 2.3.

*Таблиця 2.3*

**Динаміка техніко-економічних показників діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод» за 2020-2022 роки**

Найменування показника	Один. виміру	Роки			Відхилення (2022/2020)	
		2020	2021	2022	±Δ	%
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Чистий дохід від реалізації продукції	тис. грн.	3 166 323	3 106 661	3 736 091	569 768	17,99
Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	2 657 868	2 784 504	3 090 847	432 979	16,29
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	тис. грн.	4 013 751	2 721 434	3 152 908	-860 843	-21,45
Фінансові результати від операційної діяльності	тис. грн.	223 338	20 788	291 991	68 653	30,74
Фінансові результати від звичайної діяльності до оподаткування	тис. грн.	153 739	-63 319	177 841	569 768	17,99
Рентабельність операційної діяльності	%	8,38	0,76	9,26	0,88	x
Віддача основних засобів	грн./грн	8,50	7,20	9,25	0,75	x
Місткість основних засобів	грн./грн	0,12	0,14	0,11	-0,01	x

Джерело: складено автором на основі [45-47].

### Розрахунки:

**Рентабельність операційної діяльності**, що розраховується за формулою 2.1.:

$$\text{Роп.д.} = \frac{\text{ПрОД}}{\text{ОВ}} * 100\% , \quad (2.1)$$

де Роп.д. – коефіцієнт рентабельність операційної діяльності;

ПрОД – прибуток від операційної діяльності;

ОВ – витрати від операційної діяльності (операційні витрати).

Операційна діяльність - це основний вид діяльності компанії, дохід.

Це не відноситься до інвестиційної та фінансової діяльності компанії.

**Показник рентабельності реалізованої продукції**, що дає змогу оцінити ефективність від реалізації готової продукції:

$$\text{Ррп.} = \frac{\text{ЧП}}{\text{ЧД}} * 100\% , \quad (2.2)$$

Де Ррп. – це рентабельність реалізованої продукції,

ЧП – Чистий прибуток (збиток),

ЧД – Чистий дохід (виручка).

Показник рентабельності реалізованої продукції

$$(2020 \text{ рік}): \text{Ррп.} = \frac{129\,547}{3\,166\,323} * 100\% = 4,09\%$$

$$(2021 \text{ рік}): \text{Ррп.} = \frac{-63319}{3\,106\,661} * 100\% = -2,03\%$$

$$(2022 \text{ рік}): \text{Ррп.} = \frac{155\,639}{3\,736\,091} * 100\% = 4,16\%$$

**Віддача основних засобів** - це показник, що вказує на ефективність використання основних засобів підприємства для виробництва товарів або послуг. Цей показник дозволяє оцінити, наскільки ефективно підприємство використовує свої виробничі активи.

Можна розраховувати цей показник за такою формулою (2.3):

$$\text{ВОЗ} = \frac{\text{ЧД}}{\text{ОЗ}}, \quad (2.3)$$

Де, ЧД – Чистий дохід (виручка);

ОЗ - середньорічна вартість основних засобів.

**Місткість основних засобів** - це показник, що характеризує забезпеченість підприємства основними засобами.

Динаміка собівартості та повних витрат підприємства на виробництво та реалізацію продукції (послуг) відображена на рис. 2.3. та рис. 2.4.

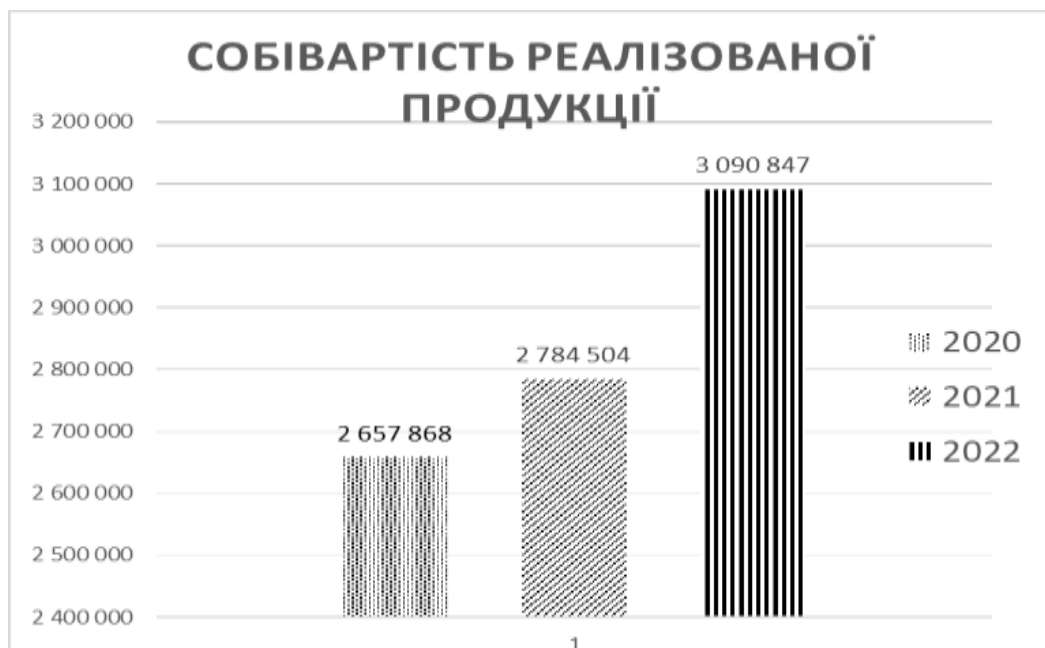


Рис.2.3. Динаміка собівартості реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), ТДВ «Яготинський маслозавод» 2020-2022 рр., тис. грн

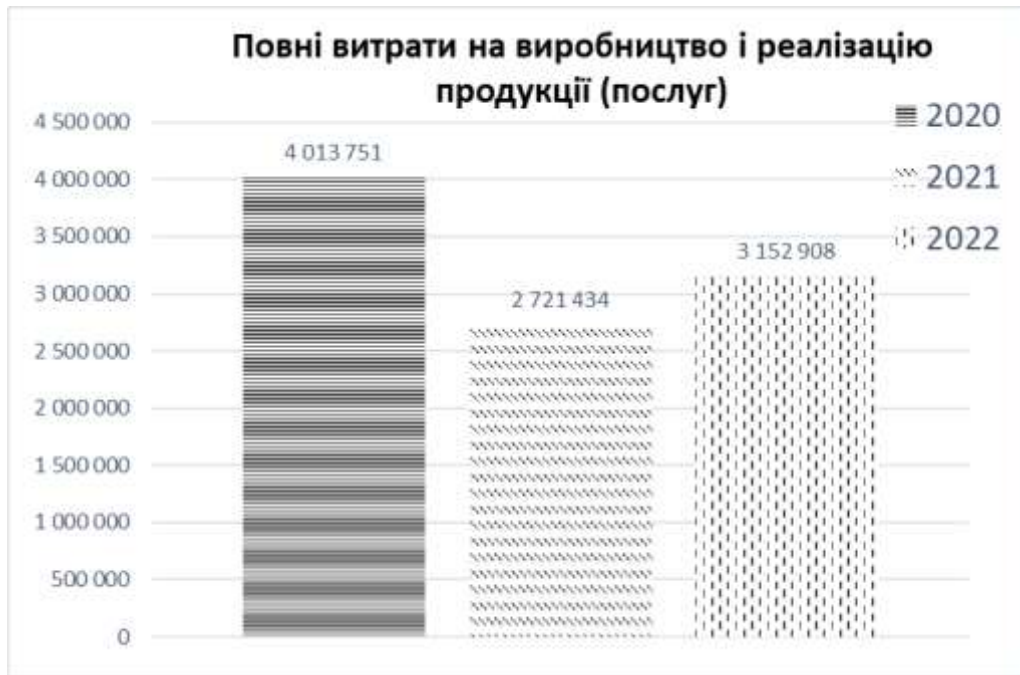


Рис.2.4. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції (послуг), ТДВ «Яготинський маслозавод» 2020-2022 рр. тис. грн

*Джерело: складено автором на основі табл. 2.3.*

З огляду на проведені розрахунки можна зробити висновок, що спостерігалася позитивна динаміка у обсязі чистого доходу від реалізації.

Як бачимо, за аналізований період підприємство не мало збитків і показник чистого фінансового результату додатній.

Показники валової та операційної рентабельності продажу коливаються, хоча можна сказати, що виробнича діяльність підприємства є рентабельною та ефективною. Підприємство є також рентабельним після вирахування витрат на виробництво і збут товарів. Хоч рентабельність операційної діяльності є додатньою, динаміка – негативна.

В 2020 році молочна галузь України, як і інші галузі української економіки, суттєво постраждали внаслідок політичної нестабільності та падіння економіки.

Перспективи галузі багато в чому залежатимуть від того, наскільки реально сьогодні можна вибудувати партнерські відносини між усіма учасниками ринку, що

дозволить через механізм еквівалентного ціноутворення створити необхідні економічні умови для збільшення поголів'я молочних корів за рахунок власного відтворення стада та закупівлі племінних телиць, нетелей та корів, а також зростання обсягів виробництва молока завдяки збільшенню продуктивності дійного стада.

Неузгоджена цінова політика основних учасників на ринку, яка суттєво знижує прибутковість та мотивацію до розвитку молочного скотарства, повільне формування системи збуту продукції і недостатня кількість обслуговуючих кооперативів, а також складна демографічна ситуація у сільській місцевості, де середній вік мешканців вже давно сягнув позначку понад 55 років при відсутності будь-яких перспектив вирішення проблеми відсутності нових робочих місць для молоді негативно впливає на розвиток молочно переробної галузі.

Чистий дохід від реалізації продукції, за 2022 рік, склав 3 736 091 тис. грн., що на 20,0% більше показника за 2021 рік.

Показник прибуток до оподаткування склав 177 841 тис. грн. За 2022 рік виконання плану виробництва можна оцінити оцінкою "задовільно".

Процес виробництва продукції здійснюється відповідно до планів виробництва.

В порівнянні з виробництвом за 2021 рік виробництво в 2022 р становило:

- сирково - творожна група - 94%;
- цільномолочна група продукції розділена на:
  - кисломолочну групу - 144% ;
  - групу "Молоко" - 103%;
  - групу "Сметана" - 111%;
  - масла - 90%.

Найбільше зниження виробництва в порівнянні з виробництвом в 2021 року спостерігається по Маслу вершковому, що відбулося через зменшення надходження вершків з ТОВ "Пирятинський сирзавод".

Політика ТДВ «Яготинський маслозавод» ґрунтується на принципі «виготовляємо лише натуральний продукт із натуральної сировини». Уся продукція відповідає вимогам українського законодавства стосовно якості та безпечності

харчових продуктів, усі технологічні процеси сертифіковані у відповідності до вимог та стандартів НАССР й ISO [48]. А найбільш виготовляє та реалізовує підприємство у натуральній формі молоко (табл. 2.4.), графічно обсяги виробництва основних видів продукції представлені на рис. 2.5, а зміни в реалізації найпопулярніших видів продукції на рис. 2.6. та рис. 2.7..

Таблиця 2.4

**Обсяги виробництва основних видів продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод» (2020-2022 роки)**

Основний вид продукції	Роки						Відхилення у грошовій формі (2022/2021)	
	2020			2021		2022		
	У натуральній формі (фіз.од.виміру)	У грошовій формі (тис.грн)	У натуральній формі (фіз.од.виміру)	У грошовій формі (тис.грн)	У натуральній формі (фіз.од.виміру)	У грошовій формі (тис.грн)	±Δ	%
Молоко питне	50 029	867 421	44 025	816 023	44 959	965 719	149 696	18
Кисло - молочна продукція	29 258	896 808	25 307	833 581	33 912	1 267 970	434 389	52
Сирнотворожна продукція	4 001	340 753	3 333	312 038	3 123	360 301	48 263	15
Усього	83 288	2 104 982	72 665	1 961 642	81 994	2 593 990	632 348	32

Джерело: складено автором на основі [45-47]

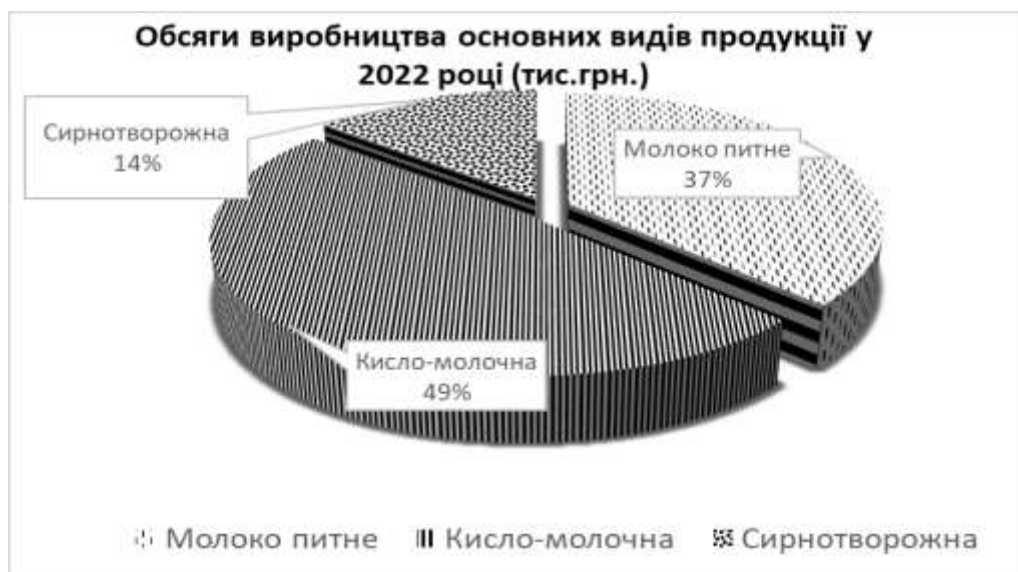


Рис.2.5. Обсяги виробництва основних видів продукції у 2022 році (тис. грн)

Джерело: складено автором на основі табл. 2.4.



Рис. 2.6. Молоко питне у грошовій формі за 2020-2022 роки

*Джерело: складено автором на основі табл. 2.4.*

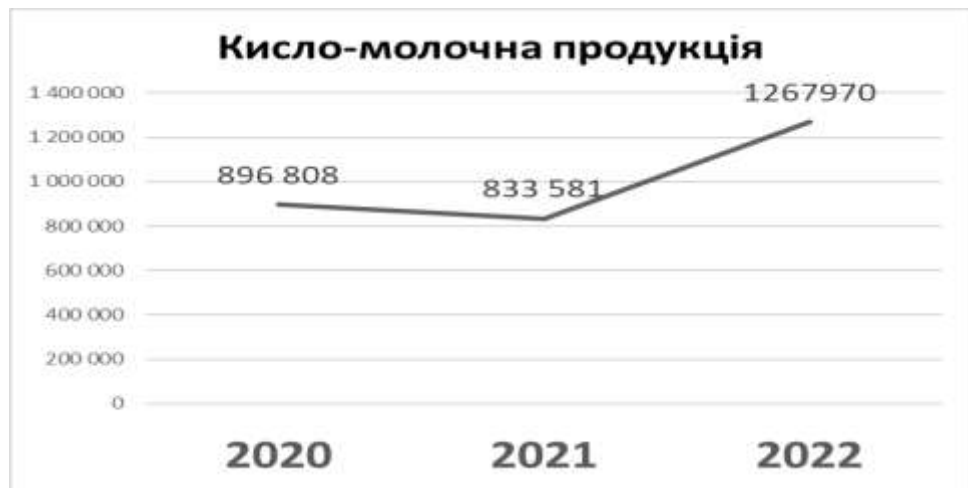


Рис. 2.7. Кисло-молочна продукція у грошовій формі за 2020-2022 роки

*Джерело: складено автором на основі табл. 2.4.*

Для виробництва молочної продукції під знаком «Яготинське» використовується лише натуральне молоко найвищої якості та натуральні фруктові та ягідні наповнювачі. Технологічний процес виготовлення продукції виключає додавання будь-яких консервантів, синтетичних барвників, антибіотиків та інших шкідливих харчових добавок, а також цукру, а вся сировина проходить суворий багатоступеневий контроль якості [49].

ТДВ «Яготинський маслозавод» щорічно проходить ресертифікацію на відповідність інтегрованої системи управління якістю вимогам двох міжнародних стандартів: ДСТУ ISO 22000:2005 та ДСТУ ISO 9001:2009. Дані стандарти розроблено для організацій, які бажають довести свою

здатність систематично виробляти якісну продукцію, що задовольняє потреби споживача [50].

Виробнича діяльність є основою для генерації доходів підприємства та задоволення потреб споживачів. Її ефективність та результативність впливають на конкурентоспроможність та прибутковість підприємства на ринку.

В умовах вторгнення російської федерації на територію України Товариство продовжує працювати, виплачувати заробітну плату працівникам та своєчасно виконує свої обов'язки зі сплати податків та інші зобов'язання.

В той же час наявні обставини, які можуть мати негативний вплив на фінансове становище Товариства, а саме:

- активи Товариства схильні до ризику пошкодження внаслідок ракетних та артилерійських ударів, які регулярно наносяться російськими збройними формуваннями по території України.

- одне з підприємств, яке входить в Групу Компаній "Молочний Альянс", знаходиться на території проведення бойових дії, що збільшує ризик неповернення активу, у вигляді дебіторської заборгованість - в зв'язку з активними воєнними діями на сході та півдні України, тимчасово не здійснюються поставки дистриб'юторам, які працюють в небезпечних регіонах, що суттєво знижує ринок збуту і може вплинути на обсяг доходів Товариства.

Враховуючи всі негативні обставини, пов'язані з воєнними діями в Україні неможливо спрогнозувати очікувані ризики в майбутньому і неможливо враховуючи всі негативні обставини, які можуть виникнути в зв'язку з воєнними діями в Україні.

### **2.3. Аналіз фінансового стану підприємства**

Аналіз фінансового стану підприємства допомагає виявити його сильні

та слабкі сторони, оцінити ефективність управління та прийняти обґрунтовані рішення для покращення діяльності. Комплексний підхід до аналізу результативності діяльності підприємства передбачає оцінку збалансованості засобів та джерел їх формування, доходів і витрат, грошових і товарних потоків оцінюється на підставі співвідношення власного і залученого капіталу, довгострокових і поточних зобов'язань, достатності забезпечення матеріальних оборотних засобів власними джерелами, які знаходять своє відображення в показниках, що характеризують фінансову стійкість підприємства. Показники фінансового стану представлені у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

**Динаміка показників фінансового стану ТДВ «Яготинський маслозавод»  
за 2020-2022 роки**

Показник	2020	2021	2022	Відхилення	
				абсолютне (+/-) 2022 до 2021	Норма
Показники ліквідності					
Коефіцієнт загальної ліквідності (Коефіцієнт покриття)	1,36	1,43	1,47	+0,04	≥ 1,0
Коефіцієнт швидкої ліквідності	1,15	1,26	1,32	+0,06	≥ 0,7
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,013	0,03	0,007	-0,023	> 0,2
Показники платоспроможності (фінансової стійкості)					
Коефіцієнт автономії	0,38	0,33	0,33	0	≥ 0,3
Коефіцієнт фінансування	0,51	0,49	0,46	-0,03	0,67-1,5
Коефіцієнт забезпеченості власними оборотними засобами	0,06	0,08	0,16	+ 0,03	≥ 0,1
Коефіцієнт маневреності власного капіталу	0,45	0,65	0,75		≥ 1
Показники ділової активності					
Коефіцієнт оборотності активів	3,19	2,86	2,72	- 0,14	> 2,5

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	7,37	7,15	7,33	+ 0,18	> = 6
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	6,41	6,82	6,84	+ 0,02	< = 8-9
Строк погашення дебіторської заборгованості	49	50	49	-1	45 - 90
Строк погашення кредиторської заборгованості	56	53	53	0	30 - 90
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	19,4	16,7	18,6	+ 1,9	> 10
Коефіцієнт оборотності основних засобів	7,98	6,95	8,77	+ 1,82	> 6
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	5,64	5,53	6,15	+ 0,62	> = 0,1
Показники рентабельності					
Коефіцієнт рентабельності активів, %	0,08	-0,04	0,07	+0,11	0,2
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу, %	5,64	5,53	6,15	+0,62	
Коефіцієнт рентабельності продажу, %	0,04	-0,02	0,04	+0,06	0,2

*Джерело: складено автором на основі [45-47].*

З даних табл. 2.5 видно, що коефіцієнт загальної ліквідності має значення більше нормативного, що вказує на достатню кількість оборотних активів для покриття поточних зобов'язань. Позитивним є збільшення коефіцієнта загальної ліквідності із 1,43 у 2021 році до 1,47 у 2022 році. Коефіцієнт вказує, що у 2022 році 1,47 частину поточних пасивів можна покрити за рахунок поточних активів.

Коефіцієнт швидкої ліквідності ТДВ «Яготинський маслозавод», показує, що 132% поточних зобов'язань покриваються за рахунок оборотних активів (за мінусом запасів). Спостерігається тенденція до збільшення даного показника із 1,26 у 2021 році до 1,32 у 2022 році. Однак, значення коефіцієнта більше 1, що є вище нормативного значення.

За рахунок значного зменшення грошових коштів підприємства у 2022 році, відбувається зменшення коефіцієнта абсолютної ліквідності, який є найбільш жорстким показником ліквідності та платоспроможності підприємства. За 2020-2022 роки значення коефіцієнту значно менше нормативного значення.

Отже, на основі показників ліквідності можна відзначити аналогічну

тенденцію як і в аналізі ліквідності: нестача найбільш ліквідних та повільно реалізовуваних активів порівняно із поточними зобов'язаннями.

Коефіцієнт маневреності вказує на частку вільних оборотних активів у власному капіталі, значення коефіцієнту за 2020-2022 роки менше 1 вказує на нестачу вільних оборотних коштів.

Коефіцієнти платоспроможності першого, другого та третього ступенів вказують на покриття необоротних активів довгостроковим капіталом та визначають рівень дотримання фінансової рівноваги у коротко та довгостроковому періодах. В ТДВ «Яготинський маслозавод» показники платоспроможності мають тенденцію до збільшення у 2022 році порівняно із 2021 роком. Дана тенденція до збільшення є позитивною для перспективної платоспроможності досліджуваного підприємства.

Аналізуючи показники фінансового стану Товариства, можна зробити висновок, що фінансова стійкість Товариства наближена до нормальної. Поточна діяльність в основному фінансується за рахунок власних обігових та в незначній мірі за рахунок кредитних коштів.

Як бачимо, показники оборотності на підприємстві спадають протягом 2020-2022 років. У показника оборотності активів спостерігається негативна тенденція. Якщо у 2020 році на кожну гривню залучених коштів було реалізовано продукції на суму 3,19 гривень, то в 2022 році – вже 2,72.

Коефіцієнти оборотності кредиторської та дебіторської заборгованостей також мають схильність до спаду. В середньому на підприємстві кредиторська заборгованість робить 4-5 обертів протягом року, але для підприємств харчової промисловості норма – 8 обертів.

Також, на ТДВ «Яготинський маслозавод» кредиторська заборгованість переважає над дебіторською, хоч і не значною мірою. Це не позитивне явище для підприємств. Компанія використовує кошти кредиторів в якості джерела фінансування своїх дебіторів, а інша частина грошей використовується фірмою для фінансування своїх інших операцій.

Коефіцієнт оборотності власного капіталу досить високий і в 2022 році

бачимо його підвищення в порівнянні з попередніми роками. На кінець періоду дослідження було вироблено товарів і надано послуг на суму 6,15 гривень на кожен гривню залучених коштів власників.

Отже, коефіцієнт автономії в межах норми – підприємство залежить від зовнішніх джерел фінансування, хоча у 2020 році спостерігалось збільшення автономії підприємства завдяки збільшенню суми власного капіталу. Суми позикового капіталу з роками зростають. Коефіцієнт фінансової залежності коливався сильніше, за інші показники. Коефіцієнт оборотності власного капіталу наразі вище норми, і у 2020 році витрати на 1 грн. чистої виручки від реалізації складає 0,82, що на 0,07 менше ніж попереднього року.

В ринкових умовах господарювання ліквідність і платоспроможність підприємства вважається однією з характеристик результативності його діяльності. Ці поняття здаються схожими, але варто пам'ятати, що від рівня ліквідності підприємства залежить платоспроможність.

Тому, детально розглянемо показники ліквідності та платоспроможності ТДВ «Яготинський маслозавод» у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

**Зміна показників ліквідності та платоспроможності ТДВ  
«Яготинський маслозавод» за 2020 – 2022 рр.**

Показники	Роки			Абсолютне відхилення +/-	
	2020	2021	2022	2022 до 2020	2022 до 2021
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
Власний капітал, тис. грн	592784	529401	685040	+92256	+155639
Довгострокові зобов'язання, тис. грн	187 186	201 144	199868	+12682	-1276

## Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6
Оборотні активи, тис.грн	1 027 446	1 142 041	1 604 930	+577484	+462889
Поточні зобов'язання, тис. грн	755 170	797 645	1 090 084	+334914	+292439
Грошові кошти, тис. грн	10 217	31 692	7 818	-2399	-23874
Дебіторська заборгованість, тис. грн	389 781	425 104	80 876	-3089905	-344228
Коефіцієнт абсолютної ліквідності (платоспроможності), > 0,2	0,013	0,03	0,007	-0,006	-0,023
Коефіцієнт швидкої ліквідності > = 0,7	1,15	1,26	1,32	+0,17	+0,06
Загальний коефіцієнт ліквідності (покриття) > = 1,0	1,36	1,43	1,47	+0,11	+0,04
Коефіцієнт критичної ліквідності > = 1,0	1,07	1,09	1,19	+0,12	+0,1
Позиковий капітал	956621	1045219	1343979	+387358	+298760

Джерело: складено автором на основі [45-47].

Таким чином, доходимо до висновку, що ТДВ «Яготинський маслозавод» як відомий і популярний виробник молочної продукції на даний час нарощує обсяги виробництва та реалізації основних видів продукції, особливо кисломолочної продукції.

В даний час знижується рентабельність основних засобів, а разом з тим зменшується і обсяг продукції, що виробляється підприємством на одиницю основних засобів. Хоча в компанії зростає обсяг активів, особливо оборотних.

Компанія також має відносно високі обсяги чистого прибутку, хоча у 2021 році його розмір зменшився. Завод прибутковий, рентабельний і має позитивний чистий фінансовий результат. Однак, у 2021 році показники рентабельності знизилися.

Необхідно нарощувати активи, збільшувати обсяг продажів і прибуток, тоді бізнес буде розвиватися активно і успішно. Фінансова ситуація компанії зараз нестабільна, але не критично. ТДВ «Яготинський

маслозавод» є ліквідним і платоспроможним підприємством, але все ще частково залежить від зовнішніх джерел фінансування.

Аналіз показників майнового стану надає змогу оцінити виробничі можливості підприємства та ефективність використання основних засобів (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Динаміка показників майнового стану ТДВ «Яготинський  
маслозавод» за період 2020-2022 роки**

Показник	Роки			Відхилення (+/-)
	2020	2021	2022	2022р/2020р
Коефіцієнт зносу	0,40	0,46	0,52	0,12
Коефіцієнт придатності	0,60	0,54	0,48	-0,12
Віддача основних засобів	7,04	7,44	9,56	2,52
Озброєність основними засобами	343,8	394	432,2	88,4

*Джерело: складено автором на основі [24, 28, 30].*

Як свідчать результати розрахунків, наведених в табл. 2.7, коефіцієнт зносу має стабільну динаміку та за період 2020-2022 роки збільшується з 0,40 до 0,52, перевищивши значення 0,5, що свідчить про збільшення частки зношеного обладнання на підприємстві.

Як підсумок, можна зазначити, що майновий стан підприємства знаходиться в задовільному стані, проте ефективність використання основних засобів зменшилась.

Горизонтальний аналіз статей балансу за основними статтями балансу за 2020-2022 р. ТДВ «Яготинський маслозавод» наведено в табл. 2.8.

Таблиця 2.8

**Горизонтальний аналіз балансу ТДВ «Яготинський маслозавод» за  
2020- 2022 рр., тис. грн.**

Показник	Роки			Абс. відх., (+/-)		Темп приросту, %	
	2020	2021	2022	2021/ 2020	2022/ 2021	2021/ 2020	2022/ 2021
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>
<b>Активи</b>							
I. Необоротні активи	521 959	432579	424 089	-89380	-8490	-17,12	-1,96
Основні засоби	449 730	417251	390 541	-32479	-26710	-7,22	-6,4
Первісна вартість	745 525	773761	811 917	114595	38156	15,37	4,93
Знос	295 795	356510	421 376	60715	64866	20,52	18,19
інші фінансові інвестиції	52 495	-	-	-	-	-	-
Інші необоротні активи	19 734	11491	32 020	-8243	20529	-41,77	178,65
II. Оборотні активи	1 027 446	1142041	1 604 930	114595	462889	11,15	40,53
Запаси	166 210	165657	165 465	-553	-192	0,33	-0,11
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи та послуги	443 374	425104	592 908	-18270	167804	-4,12	39,47
Дебіторська заборгованість за розрахунками	398449	515332	80 876	116883	-434456	29,33	-84,3
Гроші та їх еквіваленти	10 217	31692	7 818	21475	-23874	210,18	-75,33
Баланс	1 549 405	1574620	2 029 019	25215	454399	1,62	28,85
<b>Пасиви</b>							
I. Власний капітал	592 784	529401	685 040	-63383	155639	-10,69	29,39
Зареєстрований (пайовий) капітал	3 797	3797	3 797	-	-	-	-
Нерозподілений прибуток	587 459	524076	679 715	-63383	155639	-10,78	29,69
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення	201 451	247574	253 895	46123	6321	22,89	2,55
Довгострокові кредити банків	-	41870	27 913	-	-13957	-	-33,33
Інші довгострокові зобов'язання	201 451	205704	225 982	4253	20278	-99,97	9,85
III. Поточні зобов'язання і забезпечення	755 170	797645	1 090 084	42475	292439	5,62	36,66
Короткострокові кредити банків	216 608	378396	366 248	161788	-12148	74,69	-3,21
Поточна кредиторська заборгованість	520 624	400 912	696 780	-119712	295868	-22,99	73,79

## Продовження таблиці 2.8.

1	2	3	4	5	6	7	8
Поточні забезпечення	17 938	18337	24 879	399	6542	2,22	35,67
Інші поточні зобов'язання	5 773	6311	6 858	538	547	9,31	8,66
Баланс	1 549 405	1574620	2 029 019	25215	454399	1,62	28,85

*Джерело: складено автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод».*

Із табл. 2.8 спостерігаємо, що активи підприємства зростають у 2021 році на 1142041 тис. грн., або на 11,15%, а в 2022 році – на 1 604 930 тис. грн., або на 40,53%. У складі необоротних активів основні фонди зменшилися на 7%, а в складі оборотних активів запаси зростають на 0,33%, значне збільшення дебіторської заборгованості за товари, роботи та послуги на 29,33%.

У 2022 році необоротні активи зменшилися на 1,96% за рахунок скорочення основних фондів та інших фінансових інвестицій. Оборотні активи зростають на 462889 тис. грн., або на 40,53% за рахунок зменшення дебіторської заборгованості за розрахунками на 434456 тис. грн., або на - 84,30% та значного зменшення грошових коштів на 23874 тис. грн., або на - 75,33%.. Також негативним є збільшення дебіторської заборгованості за товари, роботи та послуги на 167804 тис. грн., або на 39,47%.

У динаміці пасивів відбуваються наступні зміни у 2022 році:

- власний капітал збільшується на 155639 тис. грн., або на 29,39%;
- довгострокові зобов'язання зменшуються в порівнянні з 2021 роком на 6321 тис. грн., або на 2,55%;
- поточні зобов'язання та забезпечення збільшуються в порівнянні з 2021 роком на 292439 тис. грн., або на 36,66%.

У 2022 році було залучено довгострокові кредити банків на суму 27 913 тис. грн., до 2021 року підприємство не використовувало довгострокові кредити. Позитивним є те, що в 2022 році зменшилися короткострокові кредити банків на 12148 тис. грн., або на 3,21%.

Негативний є збільшення у 2022 році поточної кредиторської заборгованості на 295868 тис. грн., або на 73,79% , що свідчить про

погіршення платіжної дисципліни кредиторів ТДВ «Яготинський маслозавод».

В ринкових умовах господарювання ліквідність і платоспроможність підприємства вважається однією з характеристик ефективності його діяльності. Ці поняття здаються схожими, але необхідно пам'ятати, що ліквідність компанії залежить від її платоспроможності.

Підсумовуючи усе вище сказане, ТДВ «Яготинський маслозавод» як відомий та популярний виробник молочної продукції наразі нарощує обсяги виробництва та реалізації основних видів продукції, особливо кисломолочної.

#### **2.4. Ефективність використання трудових ресурсів підприємства**

Середньооблікова кількість працівників ТДВ «Яготинський маслозавод» (табл. 2.9.) в 2022 році становила 900 осіб. З них жінок на керівних посадах - 57 осіб, що становить 6,33%.

*Таблиця 2.9*

#### **Середньооблікова чисельність працівників на ТДВ «Яготинський маслозавод» 2020-2022рр., осіб**

Найменування показника	Роки		
	2020	2021	2022
Середньооблікова чисельність працюючих	918	901	900

*Джерело: складено автором на основі [31].*

Бачимо тенденцію на зменшення, причому в 2021 році працівників менше на 17 осіб, ніж в 2020 році, а в 2022 році менше на 1 особу, що може свідчити про скорочення робочих мість. Можна зробити висновок, що плінність персоналу на підприємстві не є інтенсивною, але є тенденція на зменшення.

Матеріальна мотивація трудової діяльності працівників здійснюється на підставі «Положення по розподілу премії між підрозділами та окремими

працівниками».

Безперервно створюються сприятливі умови праці працівників як на виробництві, так і у допоміжних дільницях та службах. Персонал підприємства має можливість просування по службі і знання перспектив свого кар'єрного росту. Працівникам зі шкідливими умовами праці надаються додаткові дні відпочинку різної тривалості та встановлено доплати до тарифних ставок. Всі ці фактори позитивно впливають на роботу підприємства, сприяють зниженню плинності кадрів і формують стабільний трудовий колектив.

ТДВ «Яготинський маслозавод» чітко дотримується вимог законодавства про працю в Україні, зокрема, ст. 2-1 КЗпП України, Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Кадрова стратегія ТДВ «Яготинський маслозавод» націлена на формування ефективного та стабільного колективу працівників. Унікальні підходи до кадрової роботи сприяють вибору, навчанню та мотивації персоналу відповідно до змінних потреб виробництва.

Основні напрямки кадрової політики включають:

1. Розвиток професійних навичок. Створення програми професійного розвитку, що базується на матриці технологічних компетенцій, оцінці персоналу та аналізі результатів для формування ефективних управлінських рішень.

2. Підвищення кваліфікації. Впровадження навчальних програм для фахівців з метою зменшення браку продукції, вдосконалення використання устаткування та розвитку професійних навичок відповідно до вимог виробництва та науково-технічного прогресу.

Процес підбору персоналу на ТДВ «Яготинський маслозавод» розгортається через кілька етапів, що гарантує уважне відбирання найкращих кандидатів. Завершальне рішення щодо вибору найбільш підходящого кандидата на посаду приймається спільно відділом кадрів та керівництвом. Схема підбору персоналу на ТДВ «Яготинський маслозавод»

представлена на рис. 2.8.

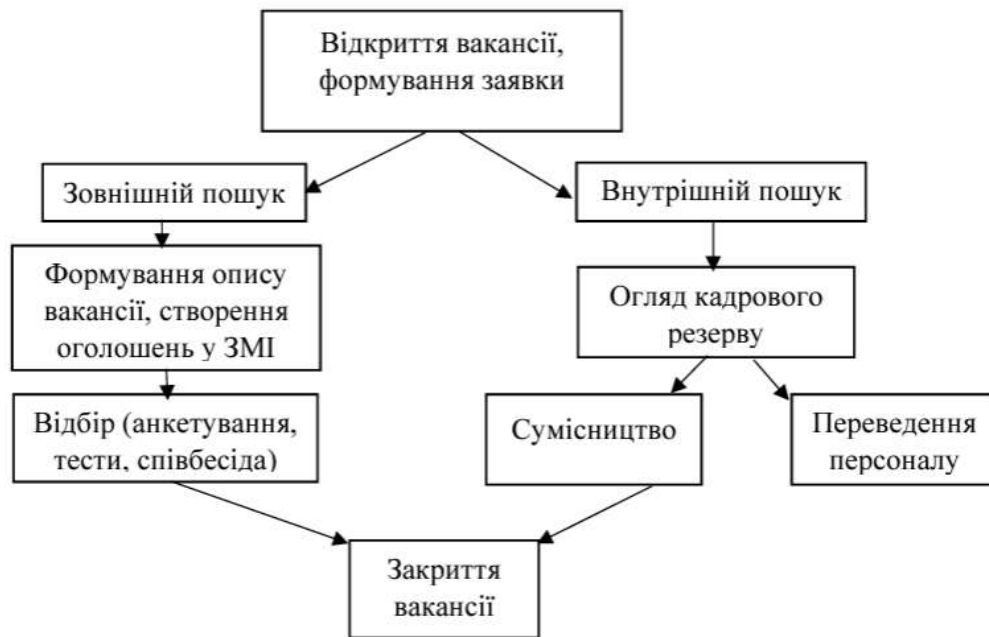


Рис.2.8. Схема підбору персоналу на ТДВ «Яготинський маслозавод»

*Джерело: складено автором на основі [24, 28, 30].*

На ТДВ «Яготинський маслозавод» структура трудових ресурсів формується під впливом різноманітних факторів, які включають:

1. Обсяг виробництва.
2. Технологічні зміни.
3. Економічні умови.
4. Потреби в кваліфікаціях.
5. Демографічні фактори.
6. Стратегічні цілі компанії.

Ці фактори взаємодіють між собою та визначають формування та розвиток кадрового потенціалу на ТДВ «Яготинському маслозаводі».

Ефективне використання трудових ресурсів підприємства має кілька ключових переваг і важливих аспектів:

1. Економічна вигода. Оптимальне використання трудових ресурсів дозволяє підприємству зменшити витрати на працю, підвищити продуктивність та ефективність виробництва, що в свою чергу призводить до збільшення прибутку.

2. Конкуренентоспроможність. Підприємства, які ефективно використовують свої трудові ресурси, здатні більш швидко реагувати на зміни на ринку, швидше адаптуватися та забезпечувати більш якісне обслуговування чи продукцію, що робить їх більш конкурентоспроможними.

3. Збільшення якості продукції/послуг. Ефективне використання трудових ресурсів дозволяє зосередитися на підвищенні якості продукції або послуг, оскільки працівники можуть мати більше часу та ресурсів для вдосконалення процесів та вирішення проблем.

4. Задоволеність працівників. Ефективне використання трудових ресурсів може позитивно позначитися на задоволеності працівників, оскільки вони відчуються більш цінними та важливими для підприємства, отримують можливості для розвитку та професійного зростання.

5. Сталість розвитку підприємства. Ефективне використання трудових ресурсів допомагає забезпечити сталість та зростання підприємства у довгостроковій перспективі, оскільки воно може краще управляти своїми людськими ресурсами, реагувати на виклики та розвиватися.

У цілому, ефективне використання трудових ресурсів створює фундамент для стабільного функціонування та успішного розвитку підприємства, покращує його конкурентоспроможність та забезпечує задоволення потреб всіх зацікавлених сторін.

Основні показники, які підприємство враховує при оцінюванні трудових ресурсів наведені у табл. 2.10.

Показники витрат на трудові ресурси свідчать про зменшення витрат у 2020 році, що пояснюється проблемами підприємства із корпоративним управлінням. У 2021 році відбулось значне скорочення персоналу у зв'язку із кризовою ситуацією у країні.

Таблиця 2.10

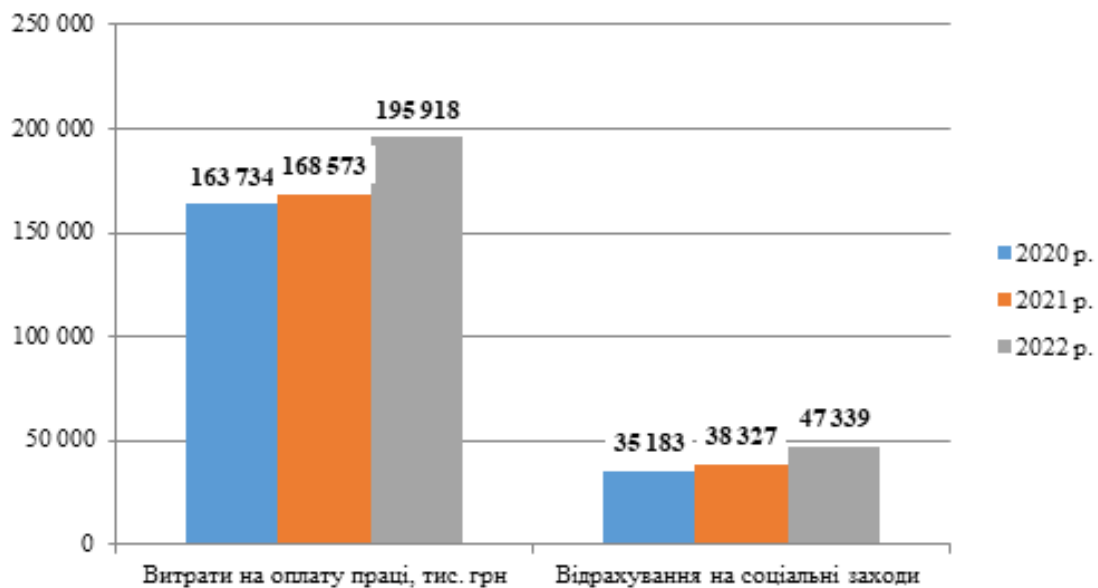
**Показники витрат на трудові ресурси ТДВ «Яготинський  
маслозавод», 2020-2022 рр.**

Назва показника	Роки			Динаміка зміни 2022/2020, +/-
	2020	2021	2022	
Середньооблікова чисельність працюючих	918	901	900	-18
Витрати на оплату праці, тис. грн	163 734	168 573	195 918	+ 32 184
Відрахування на соціальні заходи тис. грн	35 183	38 327	47 339	+12 156
Середні втрати оплати праці одного працівника в рік, тис грн	216,69	229,63	270,29	+53,6

*Джерело: складено автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод».*

Детальний аналіз отриманих результатів наведено на рис. 2.9.

**Витрати на персонал**



**Рис.2.9. Динаміка відрахувань на соціальні заходи на ТДВ  
«Яготинський маслозавод», 2020-2022 рр.**

*Джерело: складено автором на основі табл. 2.10.*

Витрати на оплату праці значно зросли з 163 734 тис. грн у 2020 році до 195 918 тис. грн у 2022 році, що становить збільшення на 32 184 тис. грн або на 19,66%.

Відрахування на соціальні заходи збільшились з 35 183 тис. грн у 2020 році

до 47 339 тис. грн у 2022 році, що становить збільшення на 12 156 тис. грн або на 34,54%.

Середні витрати на оплату праці одного працівника зросли з 216,69 тис. грн у 2020 році до 270,29 тис. грн у 2022 році, що становить збільшення на 65,44 тис. грн або на 30,2%.

Таким чином, хоча загальна чисельність працівників майже не змінилася, витрати на оплату праці значно зросли, що свідчить про збільшення заробітної плати працівників. Водночас збільшення відрахувань на соціальні заходи може свідчити про певні зміни в політиці підприємства щодо соціальних виплат або інших пов'язаних витрат.

Показники головних ефективності людських ресурсів підприємства включають в себе:

- **продуктивність праці або виробіток**, що розраховується за формулою 2.4.:

$$ПП = \frac{ЧД}{Чпвп}, \quad (2.4)$$

де ПП – продуктивність праці,

ЧД - Чистий дохід (виручка),

Чпвп – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу.

- **трудомісткість праці**, що є оберненим показником до продуктивності відображені в таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

**Динаміка показників ефективності людських ресурсів підприємства**

Найменування показника	Один. виміру	Роки			Відхилення (2022/2020)	
		2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Продуктивність праці	тис.грн./осіб.	3449,15	3444,68	4151,21	-4,47	706,53
Трудомісткість	осіб/тис.грн	0,0002899	0,0002903	0,0002409	0,0000004	-0,0000494
Рентабельність використання трудових ресурсів	%	65,13	-30,60	63,98	-95,73	94,58

Джерело: складено автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод»

Продуктивність праці залишалася майже незмінною між 2020 та 2021 роками, з незначним зниженням на 4,47 тис. грн/осіб. Таке зниження може бути наслідком різних факторів, таких як економічна нестабільність чи внутрішні проблеми підприємства. Зростання трудомісткості у 2021 році може вказувати на тимчасові труднощі, такі як потреба у більшій кількості працівників для виконання тієї ж обсягу роботи.

Значне зростання продуктивності праці у 2022 році на 706,53 тис. грн/осіб, вказує на покращення умов праці, підвищення ефективності працівників або можливі інноваційні зміни в процесах. Значне зниження трудомісткості у 2022 році демонструє підвищення ефективності праці та використання людських ресурсів, що може бути наслідком оптимізації процесів або впровадження нових технологій.

Загалом, аналіз показує, що після певного спаду у 2021 році, підприємство змогло суттєво покращити продуктивність праці та знизити трудомісткість у 2022 році, що призвело до відновлення та підвищення рентабельності використання трудових ресурсів. Це може бути наслідком стратегічних змін у керуванні підприємством, оптимізації виробничих процесів та впровадження нових технологій.

## **2.5. Організаційно-правове регулювання трудових відносин на підприємстві**

Як і будь яке вітчизняне підприємство, ТДВ «Яготинський маслозавод» дотримується основних законодавчих актів господарської діяльності, як ми вже зазначали, серед яких Конституція України, Кодекс законів про працю України та інші закони.

Правове регулювання трудових відносин на ТДВ «Яготинський маслозавод» здійснюється на засадах:

1. свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується;

2. заборони примусової праці;
3. заборони дитячої праці;
4. недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;
5. забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття;
6. забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;
7. поєднання державного і договірної регулювання трудових відносин;
8. рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці;
9. забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці;
10. гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень;
11. створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку;
12. створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації;
13. забезпечення права працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
14. гарантування права на розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк;
15. забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин;
16. здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

17. відповідальності сторін колективних трудових правовідносин за взятими на себе зобов'язаннями;

18. захисту від незаконного звільнення

Локальне правове регулювання в сфері праці на ТДВ «Яготинський маслозавод» охоплює широкий спектр нормативних актів, які сприяють внутрішньому врегулюванню трудових відносин, серед них:

1) Статут підприємства є одним із найважливіших локальних нормативних актів. Статут ТДВ «Яготинський маслозавод» визначає правовий статус підприємства, його організаційну структуру, повноваження керівництва, основні цілі й завдання, а також особливості управління трудовим колективом. Статут ТДВ «Яготинський маслозавод» пунктом 19 визначає трудовий колектив ТДВ «Яготинський маслозавод». На основі даного пункту трудовий колектив Товариства складають всі працівники, які укладають трудові договори або інші угоди з Товариством і беруть участь у його діяльності. Згідно з положеннями, Товариство має право самостійно встановлювати форми та системи оплати праці, розмір заробітної плати та інші види винагороди для своїх працівників з урахуванням вимог чинного законодавства України. Працівникам гарантуються соціальні та трудові права відповідно до чинного законодавства. Також, Товариство може встановлювати внутрішні положення, які передбачають додаткові трудові та соціально-побутові пільги для всіх працівників або окремих їхніх категорій, крім тих, що вже передбачені законодавством.

2) Трудові договори - договір між працівником і роботодавцем (фізичною особою), відповідно до якого працівник зобов'язується виконувати роботу, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату та забезпечувати умови праці, необхідні для виконання цієї роботи, відповідно до ст. 21 КЗпП України. Працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці, укладаючи трудовий договір на одному або кількох підприємствах, в установах чи організаціях одночасно, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або

угодою сторін.

Трудовий договір на ТДВ «Яготинський маслозавод» забезпечує правову основу для виконання робочих обов'язків та надання відповідних умов праці, та містить такі основні положення, як: Умови працевлаштування, Заробітна плата, Робочий час і відпочинок, Соціальні гарантії, Охорона праці ( умови праці), Відповідальність сторін. Окрім звичайних трудових договорів, на ТДВ «Яготинський маслозавод» можуть укладатися контракти, які є особливою формою трудового договору. Контракт передбачає більш детальне визначення умов праці, строку дії договору, прав та обов'язків сторін, умов матеріального забезпечення та можливих підстав для дострокового розірвання договору.

3) Колективний договір. Особливе значення у цій системі має колективний договір, який укладається згідно з чинним законодавством і встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин. Відповідно до статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», визначає взаємні зобов'язання сторін у таких питаннях:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплата праці, встановлення форм, систем, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплати, надбавки, премії тощо);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови та охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- гарантії діяльності профспілкових чи інших представницьких організацій працівників;
- умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заходи щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених прав унаслідок мобінгу;
- заборона дискримінації.

Отримана інформація свідчить про те, що колективний договір є важливим локальним нормативним актом, який комплексно регулює трудові відносини в межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Згідно з його положеннями, колективний договір є обов'язковим для виконання як для роботодавців, так і для працівників. Він не може погіршувати умови праці працівників порівняно з чинним законодавством, адже має за мету забезпечити їхні права та інтереси у виробничих, трудових і соціально-економічних відносинах.

У воєнний час роботодавцям надається право призупиняти виконання певних умов колективного договору, що є важливим заходом в умовах надзвичайної ситуації. Згідно зі статтею 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», це передбачено як тимчасова можливість, яка дозволяє роботодавцям реагувати на екстрені обставини, забезпечуючи гнучкість в управлінні персоналом під час кризових ситуацій.

4) Правила внутрішнього розпорядку ТДВ «Яготинський маслозавод» № 7136/13 регулюють порядок роботи на підприємстві, включаючи режим робочого дня, відпочинок, дисциплінарні відповідальності та інші аспекти, спрямовані на забезпечення безпеки та нормальних умов праці.

5) Штатний розклад - визначається кількість та категорії посад на

підприємстві, потреби у працівниках для кожної посади, а також їхні обов'язки і відповідальність.

б) Положення про оплату праці ТДВ «Яготинський маслозавод» встановлює системи та форми оплати праці на підприємстві, включаючи розрахункові ставки, додаткові виплати (наприклад, премії), порядок і строки виплати заробітної плати, механізми і умови її перегляду, а також визначення мінімальних тарифних ставок і базових компонентів заробітної плати.

Ст. 96 КЗпП та ст. 6 Закону України «Про оплату праці» визначено наступне: мінімальна тарифна ставка (оклад) в місячному розмірі не може бути менше прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року.

Водночас збільшення їх розмірів може бути передбачене колективним договором та Положенням про оплату праці.

7) Положення про преміювання встановлюють порядок надання працівникам матеріальних стимулів у вигляді премій за досягнення певних результатів або високу ефективність праці. Це сприяє мотивації персоналу до досягнення більш високих професійних результатів;

– Антикорупційні програми та Положення про перепустковий режим є важливими для забезпечення прозорості та внутрішнього контролю на підприємстві, містять заходи щодо запобігання корупційним проявам та регулюють доступ до об'єктів підприємства;

– Договір про матеріальну відповідальність застосовується для категорій працівників, які мають доступ до матеріальних цінностей підприємства, і визначає умови компенсації в разі їх втрати чи пошкодження.

– Посадові інструкції та Інструкції з охорони праці встановлюють конкретні вимоги щодо виконання посадових обов'язків та заходів з охорони праці для забезпечення безпеки працівників на робочому місці.

– та інші локальні нормативні документи: накази, розпорядження,

інструкції тощо

Можна також згадати про інші локальні нормативні акти, які регулюють питання трудових відносин на ТДВ «Яготинський маслозавод»:

1. Положення про персональні дані працівників - документ встановлює правила збору, обробки і захисту персональних даних працівників з урахуванням вимог законодавства про захист персональних даних.

2. Положення про структурний підрозділ - регламентує діяльність підрозділів на рівні підприємства, допомагає оцінювати результати діяльності, визначає завдання, обов'язки, права та відповідальність працівників.

3. Інструкції з охорони праці - встановлюються правила і вимоги щодо забезпечення безпеки і охорони здоров'я працівників на робочому місці, процедури дії у надзвичайних ситуаціях, вимоги щодо використання особистих захисних засобів та інші обов'язкові міри безпеки.

4. Графік відпусток - встановлюється порядок надання відпусток працівникам, режим роботи під час відпусток і правила їхньої організації.

Кожен з цих документів є важливим для забезпечення організаційної дисципліни, чіткості у взаємовідносинах між працівниками та роботодавцем, а також відповідності діяльності підприємства вимогам законодавства України. Вони покликані регулювати ключові аспекти трудових відносин і забезпечувати захист прав та інтересів як працівників, так і роботодавця.

Щоб повноцінно охопити тему «правове регулювання трудових відносин в колективі» на підприємстві ТДВ «Яготинський маслозавод», варто згадати ще кілька важливих положень, які могли б покращити трудові відносини в колективі:

– Положення про ділову етику та поведінку працівників. Цей документ регламентує стандарти поведінки працівників на робочому місці, включаючи взаємовідносини з колегами, керівництвом, клієнтами та

партнерами. Він також може містити положення про уникнення конфлікту інтересів, антикорупційні заходи та правила використання корпоративних ресурсів.тВпровадження таких положень допомагає створити позитивний корпоративний клімат і підвищити рівень довіри серед працівників.

– Положення про вирішення конфліктів і скарг. Цей документ визначає процедури подання, розгляду та вирішення конфліктів і скарг, що виникають між працівниками або між працівниками та керівництвом. Він може включати механізми медіації, арбітражу чи інші методи вирішення трудових спорів. Наявність чітких процедур для вирішення конфліктів сприяє зниженню рівня напруги у колективі і забезпечує справедливе розв'язання спірних питань.

– Положення про підвищення кваліфікації і навчання персоналу. Цей документ регламентує процедури та умови для підвищення кваліфікації працівників, організації внутрішнього навчання, участі у зовнішніх тренінгах і курсах. Він також може передбачати мотиваційні програми для розвитку професійних навичок працівників. Інвестування у навчання персоналу сприяє професійному розвитку працівників і підвищує загальну ефективність підприємства.

– Положення про інновації та розвиток. Цей документ визначає політику підприємства щодо впровадження інновацій, підтримки творчих ініціатив працівників і розвитку нових проектів. Він може включати мотиваційні програми для працівників, які вносять інноваційні пропозиції або працюють над розвитком нових продуктів чи послуг. Заохочення інновацій та розвитку сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємства і його адаптивності до змін ринку.

Включення цих додаткових аспектів до системи правового регулювання трудових відносин на підприємстві допоможе забезпечити комплексний підхід до управління персоналом і створення сприятливих умов для ефективної та безпечної роботи колективу.

Кожен з цих локальних нормативних актів відображає специфіку та

потреби конкретного підприємства, сприяючи ефективному функціонуванню та розвитку трудових відносин у відповідності з чинним законодавством та специфікою діяльності підприємства.

Додатково можна зазначити, що правове регулювання трудових відносин в колективі також включає в себе такі аспекти, як:

1. Роль профспілок і представницьких організацій. У контексті колективних договорів важливу роль відіграють профспілки або інші представницькі організації працівників. Вони представляють інтереси працівників у процесі укладання колективних договорів і можуть впливати на їх зміст через переговорний процес з роботодавцем.

2. Вплив міжнародних стандартів. Правове регулювання трудових відносин в колективі також може підпадати під вплив міжнародних стандартів та конвенцій, зокрема тих, що стосуються прав людини, працівників та основних працюючих стандартів, прийнятих організаціями, такими як Міжнародна організація праці (МОП).

3. Адаптація до змін в законодавстві. Законодавство, яке регулює трудові відносини, постійно змінюється і адаптується до сучасних викликів і соціально-економічних умов. У зв'язку з цим, колективні договори та інші локальні нормативні акти також підлягають оновленню та зміні, щоб враховувати нові вимоги і стандарти.

4. Роль медіації та альтернативних методів вирішення конфліктів. У випадках конфліктних ситуацій між сторонами колективного договору використовуються методи медіації або інші альтернативні методи вирішення спорів для досягнення консенсусу і зменшення потенційних конфліктів.

5. Особливості в умовах підприємства. Кожне підприємство має свої унікальні особливості, які відображаються у локальних нормативних актах. Це можуть бути специфічні умови роботи, особливості виробництва чи взаємовідносини між колективом працівників та керівництвом.

Нормативно-правове регулювання трудових відносин на ТДВ

«Яготинський маслозавод» ґрунтується на дотриманні чинного законодавства України, забезпеченні прав і обов'язків працівників та роботодавця, створенні безпечних та належних умов праці. Це сприяє підвищенню ефективності виробництва, мотивації працівників та забезпеченню стабільної роботи підприємства.

## **Висновки до розділу 2**

Молочна галузь України стикається з серйозними викликами через воєнну ситуацію та ускладнення експорту продукції. Однак можливість пошуку альтернативних логістичних маршрутів та нових імпортерів, а також шляхи лібералізації торгівлі з Європейським Союзом, можуть відкрити нові перспективи для українських молокопереробників. Скасування митного регулювання та лібералізація торгівлі стануть кроком у напрямку збільшення обсягів продажів на зовнішніх ринках та сприятимуть стабілізації молочного сектора в Україні.

Виявлено у процесі дослідження, що показники фінансової діяльності ТДВ «Яготинський маслозавод» показують позитивну динаміку у обсязі чистого доходу від реалізації. Підприємство не мало збитків, а показники рентабельності свідчать про його ефективність та прибутковість. Однак, військові дії та ускладнення експорту продукції створюють серйозні виклики для галузі. Необхідно шукати альтернативні логістичні маршрути та нових імпортерів, також важливо розвивати партнерські відносини та збільшувати обсяги виробництва, звертаючи увагу на підвищення продуктивності стада.

Аналіз показників ліквідності та фінансової стабільності ТДВ «Яготинський маслозавод» свідчить про позитивну динаміку у покритті поточних зобов'язань оборотними активами. Коефіцієнти загальної та швидкої ліквідності перевищують нормативні значення, але відзначається зменшення коефіцієнта абсолютної ліквідності через зменшення грошових коштів. Тенденція до підвищення показників платоспроможності свідчить

про певну стійкість підприємства у фінансовій сфері. Однак, спостерігається падіння показників оборотності, що вимагає уваги до оптимізації управління оборотним та власним капіталом для підтримки фінансової стабільності.

Показники фінансового стану ТДВ «Яготинський маслозавод» вказують на поступове нарощування виробничих обсягів та реалізацію основних видів продукції, зокрема кисломолочної продукції. При цьому спостерігається зменшення рентабельності основних засобів та падіння обсягу продукції на одиницю основних засобів.

Встановлено, що компанія відзначається високим рівнем чистого прибутку, але за 2021 рік спостерігалось зниження цього показника. У компанії є потенціал для подальшого розвитку шляхом нарощування активів та збільшення обсягів продажів і прибутку. Фінансова ситуація на підприємстві є нестабільною, але контрольованою, і компанія демонструє ліквідність та платоспроможність. Аналіз майнового стану свідчить про збільшення частки зношеного обладнання, але поки що вона залишається в межах нормативних значень.

З поданих розрахунків випливає, що ТДВ «Яготинський маслозавод» демонструє зростання активів, особливо оборотних, протягом аналізованих періодів. Рентабельність основних засобів та обсяги продукції на одиницю засобів знижуються. Хоча підприємство має високий чистий прибуток, його показники рентабельності впали. Загалом, підприємство показує високу ліквідність та платоспроможність, але йому слід удосконалювати управління активами та збільшувати рентабельність для стійкого розвитку.

ТДВ «Яготинський маслозавод» впроваджує ефективну систему соціального та професійного захисту працівників. Забезпечення рівних можливостей та умов праці для жінок і чоловіків, вдосконалення системи матеріальної мотивації, надання можливостей для професійного зростання та підвищення кваліфікації свідчать про турботу підприємства про свій трудовий колектив. Створення безпечних умов праці та дотримання вимог

законодавства свідчать про високий рівень соціальної відповідальності та забезпечують стабільність трудового колективу.

Кадрова стратегія ТДВ «Яготинський маслозавод» акцентується на формуванні ефективного та стабільного персоналу через розвиток професійних навичок та підвищення кваліфікації працівників. Завдяки унікальним підходам до підбору та оцінки персоналу, підприємство забезпечується високоякісними кадрами, що сприяє ефективному функціонуванню та розвитку компанії.

## РОЗДІЛ 3

### ПЕРСПЕКТИВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

#### 3.1. Напрямки удосконалення використання трудових ресурсів

На ТДВ «Яготинський маслозавод» проблема скорочення середньої облікової чисельності працівників має значний вплив на виробничий процес та фінансові показники підприємства. Підтримання стабільності персоналу є критично важливим для забезпечення підвищення продуктивності праці та зниження витрат, пов'язаних з підготовкою та навчанням нових працівників. Адже підвищення ефективності використання трудових ресурсів є критично важливим для будь-якого підприємства, оскільки воно безпосередньо впливає на його конкурентоспроможність, прибутковість та стійкість у довгостроковій перспективі.

Прямі витрати на звільнених працівників, затрати на заміну персоналу та скорочення обсягів виробництва через цей процес є значними. Крім того, витрати на навчання нового персоналу та підвищений відсоток браку під час навчання ще більше підсилюють фінансовий вплив цих змін.

Для зменшення переходів кадрів і підвищення стабільності персоналу необхідно приділити увагу декільком напрямкам. По-перше, це поліпшення умов праці та оплати, що зробить роботу на підприємстві більш привабливою для працівників. Далі, важливо максимально використовувати потенціал наявного персоналу через ефективне управління і розвиток комунікаційних навичок.

Заохочення є важливою складовою мотивації працівників, оскільки воно надає можливість брати участь у управлінні виробництвом. Партнерство між працівниками та підприємством сприятиме активнішій участі працівників у вирішенні виробничих проблем і маркетингових питань, що позитивно вплине на фінансовий стан у майбутньому.

Для покращення політики управління персоналу пропонується:

- орієнтування на якість та кількість працівників;
- створення єдиної команди;
- розвиток професіоналізму та компетентності персоналу;
- збільшення фонду оплати праці.

Також доцільно впроваджувати політику соціальних пільг та постійно аналізувати та коригувати кадрову політику й заробітну плату. Ці кроки сприятимуть збереженню кваліфікованого персоналу і підвищенню його задоволеності роботою, що в свою чергу позитивно позначиться на конкурентоспроможності та стійкості підприємства у довгостроковій перспективі.

З економічної точки зору підвищення ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві суттєво залежить від технічного оснащення. Вдосконалене обладнання може позитивно позначитися на якості продукції, комфорті працівників та загальній продуктивності. Оновлення технічного оснащення на ТДВ «Яготинському маслозаводі» може включати кілька ключових аспектів:

- Автоматизація та модернізація виробничих процесів. Впровадження сучасних систем автоматизації може значно знизити вплив людського фактора на виробництво. Це дозволить зменшити кількість помилок і браку, що сприятиме збільшенню продуктивності та ефективності роботи.

- Впровадження новітньої технологічної бази. Заміна застарілого обладнання на більш продуктивне і енергоефективне сприятиме збільшенню обсягів виробництва та зниженню витрат на енергію. Це також підвищить стійкість виробничих процесів і зменшить імовірність технічних збоїв.

- Оснащення робочих місць сучасними засобами безпеки та комфорту. Покращення умов праці, включаючи вентиляцію, освітлення, і ергономічність робочих місць, підвищить задоволення працівників і знизить ризик професійних захворювань.

Проект з оновлення технічного оснащення може бути спрямований на

впровадження інтегрованих систем управління виробництвом, автоматизацію моніторингу якості продукції, а також впровадження системи прогнозування потреб у ресурсах для оптимізації виробничих процесів. Додатковим аспектом може бути впровадження програм підготовки та підвищення кваліфікації персоналу з нових технологій, що сприятиме їхній ефективній роботі з новим обладнанням. Такі заходи не лише підвищать якість продукції та конкурентоспроможність підприємства, але й сприятимуть зниженню витрат на заміну персоналу та навчання нових працівників, тим самим збільшуючи загальну ефективність використання трудових ресурсів на ТДВ «Яготинський маслозаводі».

Щоб повністю охопити тему удосконалення використання трудових ресурсів, можна додати кілька аспектів, які не були згадані раніше:

– *Впровадження системи управління талантом.* Створення програм розвитку талантів і управління кар'єрою, включає ідентифікацію ключових працівників і забезпечення їм можливостей для зростання та розвитку, що сприятиме утриманню висококваліфікованих фахівців.

– *Гнучкі робочі графіки.* Запровадження гнучких графіків роботи та можливостей для дистанційної роботи, може підвищити задоволеність працівників і зменшити плинність кадрів, забезпечуючи краще поєднання роботи та особистого життя.

– *Програми добробуту та здоров'я.* Впровадження програм з підтримки здоров'я та добробуту працівників, таких як медичне страхування, програми фізичної активності, психологічної підтримки та інших соціальних пільг, що сприятимуть зниженню рівня стресу та підвищенню продуктивності.

– *Система зворотного зв'язку.* Запровадження системи регулярного зворотного зв'язку та оцінки працівників. Це допоможе виявляти проблеми на ранніх стадіях і своєчасно вживати заходів для їх вирішення, а також забезпечить працівників можливістю висловлювати свої думки та пропозиції.

– *Розвиток корпоративної культури.* Підтримка позитивної корпоративної культури, що сприятиме залученню працівників, їх лояльності та задоволеності роботою, може включати організацію корпоративних заходів, визнання досягнень та заслуг працівників.

– *Підвищення кваліфікації управлінців.* Інвестування в навчання та розвиток управлінського персоналу. Ефективні лідери та менеджери здатні краще мотивувати і управляти своїми командами, що позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства.

– *Інноваційні методи рекрутингу.* Використання нових технологій та інструментів для пошуку і залучення талановитих працівників, таких як онлайн-платформи для підбору персоналу, соціальні мережі та професійні спільноти.

– *Моніторинг і аналіз продуктивності.* Впровадження систем моніторингу продуктивності та аналізу даних, що дозволяють визначати основні фактори, які впливають на продуктивність працівників, і вживати заходів для їх оптимізації.

Ці додаткові заходи допоможуть комплексно підходити до удосконалення використання трудових ресурсів на ТДВ «Яготинський маслозавод», забезпечуючи не тільки короткострокове підвищення продуктивності, але й довгострокову стабільність та розвиток підприємства.

Важливими засобами підвищення ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві є зовнішні фактори, які включають активну державну політику. Держава може сприяти соціальній підтримці працівників через розвиток гнучкого ринку праці та програми навчання та перепідготовки. Це допомагає зберегти кваліфікований персонал і зменшити витрати на пошук нових співробітників.

Економічне зростання також є важливим фактором, оскільки воно сприяє створенню нових робочих місць і може покращити умови праці та охорону навколишнього середовища. Це стимулює підприємства до інвестицій у покращення умов праці та збільшення продуктивності.

Вдосконалення організаційного принципу ринку праці через співпрацю між підприємцями, профспілками та державою є іншим важливим аспектом. Це сприяє створенню більш сприятливих умов для узгодження інтересів сторін і може включати укладання колективних договорів, що сприяють стабільності і прозорості у відносинах між працівниками і роботодавцями.

Запозичення досвіду зарубіжних країн укладання колективних договорів може також виявитися корисним, оскільки це дозволяє впроваджувати кращі практики у взаємодії між асоціаціями підприємців і профспілками, що сприяє покращенню умов праці та підвищенню мотивації працівників.

Забезпечення трудового потенціалу відповідно до міжнародних стандартів є ключовим аспектом, оскільки це дозволяє підприємствам привертати і утримувати висококваліфікованих працівників, що відповідають сучасним вимогам і стандартам виробництва та управління.

Таким чином, для ТДВ «Яготинський маслозавод» удосконалення використання трудових ресурсів передбачає комплекс заходів, спрямованих на поліпшення умов праці, модернізацію обладнання, підвищення кваліфікації персоналу та ефективну взаємодію з державними структурами та профспілками. Ці заходи дозволять не тільки підвищити продуктивність і якість продукції, але й знизити витрати на кадрові зміни та забезпечити стабільність і конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі.

### **3.2. Обґрунтування запропонованого заходу, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів**

На основі показників стану основних засобів, які наближаються до зношення, пропонується проект запровадження нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод». Мета цього проекту полягає в розширенні виробничих можливостей і

покращенні робочих умов з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Покращені робочі умови завдяки новому обладнанню також сприятимуть зниженню ризику професійних захворювань серед працівників, що підвищить їхню продуктивність і задоволеність роботою. Впровадження цього проекту також стимулюватиме подальше розвиток інноваційних підходів у виробництві молочної продукції та сприятиме стабільному зростанню підприємства в довгостроковій перспективі.

1. Основні цілі реалізації проекту закладаються в:

- збільшення виробничих потужностей підприємства;
- покращення робочих умов;
- збільшення доходів від реалізації продукції;
- підвищення продуктивності праці.

2. Основні параметри проекту

2.1. Основні етапи проекту:

- проектно-конструкторські роботи;
- придбання та транспортування обладнання;
- будівництво необхідних споруд;
- монтажні та пусконаладжувальні роботи;
- технічне навчання персоналу та підготовка до виробництва;
- виробництво пробної партії продукції;
- організація масового виробництва.

2.2. Тривалість проекту – 5 років.

2.3. Бюджет проекту.

- ціна нової технологічної лінії: 17 440 600 грн.
- транспортні витрати: 980 686 грн.
- витрати на будівництво та монтаж: 1 775 000 грн.

Загальний бюджет становить 20 196 286 грн, дані витрати можна покрити залучивши нерозподілений прибуток підприємства, що на кінець 2022 року становив 679 715 тис. грн..

Даний проект спрямований на розвиток та модернізацію виробництва ТДВ «Яготинський маслозавод», що дозволить підприємству займати більш конкурентну позицію на ринку, забезпечить стійкий економічний ріст та поліпшити умови праці для працівників.

Перший етап проекту заключається в вивчення ринкових умов, аналіз конкурентоспроможності та визначення потреб у виробництві більшого обсягу продукції. На цьому етапі приймають рішення щодо того, чи цей проект вартий вкладення ресурсів і чи він відповідає стратегічним цілям підприємства. Запровадження нової технологічної лінії на ТДВ «Яготинський маслозавод» має 2 можливих проекти. Їх різниця полягає в оплаті витрат на реалізацію. В першому варіанті (Проект В) одразу виплачується 10 млн. за обладнання, потім на другий рік залишок в 7 млн., а далі витрати пов'язані з транспортуванням та будівництвом. В другому варіанті (Проект С) одразу виплачується 15 млн. грн, на другий рік залишок в 4 млн., а на 3 рік транспортні витрати.

За проектом В прогнозовані грошові надходження за 5 років проекту становлять 45 млн. грн, а за проектом С, як гадалось на початку з очікуваним доходом 25 млн. грн. на 5 рік, всього за 5 років - 55 млн. грн. Норма дисконту була обрана 20% (значення обрано округливши інфляцію за 2022 рік що становила 22%). Отже прогнозовані вихідні дані відображено в таблиці 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Прогнозовані вихідні дані проектів**

Рік існування проекту	Витрати, млн. грн.		Грошові надходження, млн. грн.	
	Проект В	Проект С	Проект В	Проект С
1-й	10	15	0	0
2-й	7	4	5	5
3-й	3	1	10	10
4-й	0	0	10	15
5-й	0	0	20	25
Разом	20	20	45	55

*Джерело: побудовано автором*

### Розв'язок:

Використовуючи формулу чистого приведенного прибутку за звичайною методикою (формула 3.1) проведемо порівняльну оцінку даних проектів і вибрати кращий з них за допомогою визначення: чистого приведенного прибутку за звичайною та модифікованою методикою, індекс рентабельності інвестицій.

$$NPV = \sum \frac{Pt - ICt}{(1 + r)^t} \quad (3.1)$$

де, ICt – Витрати;

Pt - Грошові надходження;

r - ставка дисконтування (20%).

Таблиця 3.2

### Прогнозовані вихідні дані проектів

Рік існування проекту	Pt-ICt		NPV	
	Проект В	Проект С	Проект В	Проект С
1-й	-10	-15	-8,33	-8,33
2-й	-2	1	-1,39	-1,39
3-й	7	9	4,05	4,05
4-й	10	15	4,82	7,23
5-й	20	25	8,04	10,05
Разом	25	35	7,19	11,61

Джерело: побудовано автором

Таким чином, NPV В =7,19, а NPV С =11,61 , що свідчить про те, що проект С є більш вигідним.

Формула чистого приведенного прибутку за модифікованою методикою:

$$NPV = \sum \frac{Pt}{(1 + r)^t} - \sum \frac{ICt}{(1 + r)^t} \quad (3.2)$$

Спочатку про дисконтуємо грошові надходження Pt:

$$В: \frac{5}{(1,2)^2} + \frac{10}{(1,2)^3} + \frac{10}{(1,2)^4} + \frac{20}{(1,2)^5} = 22,12 \text{ тис грн}$$

$$С: \frac{5}{(1,2)^2} + \frac{10}{(1,2)^3} + \frac{15}{(1,2)^4} + \frac{25}{(1,2)^5} = 26,54 \text{ тис грн}$$

Далі про дисконтуємо витрати  $IC_t$  :

$$\text{В і С: } \frac{10}{1,2} + \frac{7}{(1,2)^2} + \frac{3}{(1,2)^3} = 14,03 \text{ тис грн}$$

Тоді чистий приведений прибуток:

$$\text{NPV В} = 22,12 - 14,03 = 7,19$$

$$\text{NPV С} = 26,54 - 14,03 = 11,61$$

Індекс рентабельності інвестицій розраховується за формулою:

$$PI = \sum \frac{Pt}{(1+r)^t} \div \sum \frac{ICt}{(1+r)^t} \quad (3.3)$$

$$PI \text{ В} = 22,12 \div 14,03 = 1,48$$

$$PI \text{ С} = 26,54 \div 14,03 = 1,78$$

Тобто, на кожен вкладену гривню по проекту В отримують віддачу 1,48 грн., а по проекту С – 1,78 грн., що є ще одним свідченням більшої вигідності проекту С.

Проте дані проекту В є наближеними до реальності, тоді як дані проекту С лише початкові припущення проекту модернізації ТДВ «Яготинський маслозавод».

Після прийняття рішення про реалізацію проекту, проводиться детальне планування. Визначаються конкретні цілі та завдання проекту, розробляється графік виконання робіт, ідентифікуються ризики та визначаються стратегії їх управління. Також на цьому етапі формується команда проекту та визначаються ролі та обов'язки кожного учасника.

Для проекту «Модернізацію виробництва» планування включатиме вибір технічного обладнання, планування бюджету, укладення контрактів з постачальниками та підрядниками, а також розроблення графіку виконання робіт. До виконання даної роботи варто долучити спеціаліста технічного оснащення, а також сформувати команду проекту: технічні спеціалісти, інженери та інші спеціалізовані працівники з різних відділів ТДВ «Яготинський маслозавод», що будуть контролювати кожен етап.

Наступним етапом є реалізація проекту та контроль. Ця фаза передбачає фактичне виконання проекту відповідно до затвердженого

плану. Проводяться будівельні та монтажні роботи, виробничі процеси запускаються, персонал навчається. Одночасно ведеться постійний моніторинг виконання проекту, оцінка якості виконання завдань, контроль за витратами і термінами. В цей період може знадобитися внесення коригувань в план в зв'язку зі змінами у внутрішньому чи зовнішньому середовищі.

На завершальному етапі проекту проводиться оцінка результатів та досягнень. Ця фаза включає завершення фізичних робіт, тестування та валідацію нового обладнання, підготовку персоналу до роботи з новими технологіями, а також передачу проекту в експлуатацію. Перевіряється, чи були виконані всі поставлені цілі, вивчається, що пішло добре, а що можна було б покращити. Приймаються заключні рішення щодо прийняття проекту в експлуатацію або його завершення. Проводиться передача результатів замовнику, здійснюється звітність перед усіма зацікавленими сторонами. Команда проекту розформовується, і проект вважається завершеним.

У даній роботі пропонуємо одразу розглянути вплив запропонованого заходу на діяльність підприємства.

### **3.3. Вплив запропонованого заходу на діяльність підприємства**

Запровадження нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод» може значно покращити використання трудових ресурсів через декілька ключових аспектів:

1. Нове обладнання та технології дозволять здійснювати виробничі операції швидше і ефективніше. Автоматизація деяких процесів зменшить необхідність у фізичній праці працівників, що дозволить їм зосередитися на більш складних завданнях. Це не тільки знижує витрати на оплату праці, але й підвищує загальну продуктивність праці.

2. Впровадження сучасного обладнання сприятиме зменшенню

шуму, викидів та інших негативних впливів на середовище праці. Це підвищить комфорт працівників і зменшить ризик виникнення професійних захворювань. Кращі умови праці позитивно впливають на задоволеність працівників і знижують рівень текучості кадрів.

3. Сучасне обладнання зазвичай характеризується вищою точністю і меншим відсотком браку під час виробництва. Це дозволить економити ресурси, зокрема час і матеріали, і збільшити виходи готової продукції. Економія матеріалів та зниження витрат на переробку браку сприятимуть підвищенню рентабельності виробництва.

4. Впровадження нових технологій може сприяти відчутному покращенню робочих умов і збільшенню важливості ролі працівника у виробничому процесі. Це може позитивно вплинути на мотивацію працівників, їхню прив'язаність до підприємства і зменшити текучість кадрів.

5. Впровадження нових технологій вимагатиме навчання та підвищення кваліфікації працівників. Це забезпечить зростання професійного рівня персоналу, що, у свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності виробничих процесів та інноваційної культури на підприємстві.

6. Сучасні технологічні лінії можуть бути інтегровані з автоматизованими системами управління виробництвом. Це дозволить оптимізувати управлінські процеси, забезпечити більш точний контроль за виробництвом, зменшити ймовірність помилок і підвищити загальну ефективність роботи підприємства.

Запровадження нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції не лише підвищить продуктивність та якість виробництва, але й сприятиме ефективнішому використанню людських ресурсів на підприємстві. Розглянемо вплив запропонованого заходу на показники діяльності підприємства під час здійснення проекту (табл. 3.3.).

Таблиця 3.3

**Фінансових результатів підприємства після впровадження проекту, тис. грн**

Найменування показника	Роки		
	базовий 2022 рік	другий проектний рік	третій проектний рік
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг)	3 736 091	3 741 091	3 746 091
Собівартість реалізованої продукції (послуг)	3 090 847	3 090 847	3 090 847
Валовий прибуток (збиток)	645 244	650 244	655 244
Фінансові результати від операційної діяльності	291 991	296 991	301 991
Фінансовий результат до оподаткування	177 841	182 841	187 841
Чистий фінансовий результат	155 639	160 639	165 639

Джерело: побудовано автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод» та табл. 3.2

Прогнозуємо що надходження від реалізації проекту з'являться на другий рік та становитимуть 5 млн. грн, а на третій рік – 10 млн. грн, потім ще 10 і ще 20 за рахунок збільшення обсягів реалізації продукції. Даний проект направлений також на зменшення собівартості продукції через зменшення браку, відходів та загальну оптимізацію виробництва, проте для даних розрахунків залишили не змінними збільшивши обсяг виробництва.

Оновлення устаткування може вивільнити від 10 до 20 робочих місць, що також вплине на показники ефективності використання трудових ресурсів, розглянемо вплив запропонованого заходу (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

**Показники ефективності людських ресурсів**

Найменування показника	Роки		
	базовий 2022 рік	другий проектний рік	третій проектний рік
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	900	880	880
Витрати на оплату праці, тис. грн	195 918	191564	191564
Відрахування на соціальні заходи	47 339	46287	46287
Середні втрати оплати праці одного працівника в рік, тис грн	270,29	270,29	270,29
Продуктивність праці, тис.грн./осіб.	4151,21	4251,24	4256,92
Трудомісткість, осіб/тис.грн	0,0002409	0,0002352	0,0002349

Джерело: побудовано автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод» та табл. 3.3

Зменшення чисельності працівників з 900 до 880 осіб, тобто вивільнення 20 робочих місць завдяки автоматизації та модернізації виробництва. Це сприятиме оптимізації витрат на заробітну плату та підвищенню ефективності використання трудових ресурсів. Наслідком стане незначне збільшення середніх витрат оплати праці з 270,286 тис. грн до 276,43 тис. грн.

Зростання продуктивності праці з 4151,21 тис. грн на одну особу в базовому році до 4251,24 тис. грн у другий проектний рік і 4256,92 тис. грн у третій проектний рік. Що свідчить про покращення ефективності роботи працівників завдяки новому обладнанню.

Зниження трудомісткості з 0,0002409 осіб/тис. грн до 0,0002352 осіб/тис. грн у другий проектний рік і 0,0002349 осіб/тис. грн у третій проектний рік. Це означає, що на виробництво одиниці продукції потрібно менше людських ресурсів, що є показником підвищення ефективності виробництва.

Розглянемо зміни в діяльності підприємства та продуктивності праці після реалізації проекту (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

### Показники ефективності використання людських ресурсів

Найменування показника	Один. виміру	Роки		Відхилення	
		Базовий 2022 рік	Після впровадження проекту	(+/-)	%
Середньооблікова чисельність працівників	осіб	900	880	-20	-2,22
Витрати на оплату праці	тис. грн	195 918	191564	-4353,73	-2,22
Відрахування на соціальні заходи	тис. грн	47 339	46287	-1051,98	-2,22
Середні втрати оплати праці одного працівника в рік	тис. грн	270,29	270,29	0	0,00
Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг)	тис. грн	3 736 091	3 756 091	20000	0,54
Чистий фінансовий результат до оподаткування	тис. грн	177 841	197 841	20000	11,25
Продуктивність праці	тис.грн./осіб	4151,21	4268,29	117,07	2,82
Трудомісткість	осіб/тис.грн	0,0002409	0,0002343	-0,000007	-2,74
Рентабельність використання трудових ресурсів	%	63,98	68,62	4,64	x

Джерело: побудовано автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод» та табл. 3.2

Аналізуючи вплив запропонованого заходу на діяльність підприємств, можна зробити наступні висновки:

Автоматизація процесів, може зменшити середньооблікову чисельність працівників на 20 осіб, що становить -2,22%. Відповідно це зменшить витрати на оплату праці на 4 353,73 тис. грн, та відрахування на соціальні заходи зменшаться на 1 051,98 тис. грн. Загалом середні втрати оплати праці одного працівника в рік залишаться незмінними, на рівні 270,29 тис. грн.

Чистий дохід від реалізації продукції (робіт, послуг) як планується зросте на 20 000 тис. грн (0,54%). Чистий фінансовий результат до оподаткування зросте на 11,25%. Це значне покращення, яке вказує на збільшення прибутковості підприємства після впровадження проекту.

Продуктивність праці збільшиться на 117,07 тис. грн/особу (2,82%). Це позитивний показник, що свідчить про підвищення ефективності праці кожного працівника. Трудомісткість зменшилась на 0,000007 осіб/тис. грн (-2,74%), що також вказує на підвищення ефективності виробництва та зниження потреби в робочій силі на одиницю продукції.

Рентабельність використання трудових ресурсів збільшилась на 4,64%, що є позитивним, адже свідчить про ефективніше використання людських ресурсів та підвищення загальної рентабельності підприємства.

Отже, запропонований захід матиме позитивний вплив на діяльність підприємства. Зменшення чисельності працівників призведе до зниження витрат на оплату праці та соціальні заходи, не вплинувши при цьому на середню зарплату працівників. Водночас, чистий дохід та фінансовий результат підприємства зростуть, що свідчатиме про підвищення ефективності та прибутковості. Продуктивність праці та рентабельність використання трудових ресурсів також покращаться, що підтверджує доцільність та ефективність впровадженого заходу.

Крім того, запропонований проект вплине на ефективність використання основних засобів та їх технічний стан (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

**Показники ефективності використання основних засобів**

Найменування показника	Роки		Відхилення (+/-)
	Базовий 2022 рік	Після впровадження проекту	
Віддача основних засобів	9,250	9,378	0,127
Місткість основних засобів	0,108	0,107	-0,001
Коефіцієнт придатності основних засобів	0,481	0,493	0,012
Коефіцієнт зносу основних засобів	0,519	0,507	-0,012
Рентабельність основних засобів	38,53	40,75	2,215

*Джерело: побудовано автором на основі даних ТДВ «Яготинський маслозавод» та табл. 3.2*

Віддача основних засобів зростає з 9,250 до 9,378, що становить приріст на 0,127. Дані зміни свідчать про підвищення ефективності використання основних засобів, оскільки на кожну одиницю вкладених основних засобів підприємство отримує більше доходу.

Місткість основних засобів зменшилась з 0,108 до 0,107, що становить -0,001. Зменшення цього показника є позитивним сигналом, оскільки показує, що підприємству потрібно менше основних засобів для генерування одиниці доходу, що вказує на більш раціональне використання основних засобів.

Коефіцієнт придатності основних засобів збільшився з 0,481 до 0,493, що становить приріст на 0,012. Це означає, що більша частина основних засобів знаходиться у придатному стані, що також є позитивним фактором для ефективної роботи підприємства.

Коефіцієнт зносу основних засобів зменшився з 0,519 до 0,507, що становить -0,012. Зниження цього коефіцієнта є позитивним показником, оскільки свідчить про зменшення ступеня зношеності основних засобів, що сприяє підвищенню їх ефективності та тривалості використання.

Рентабельність основних засобів збільшилася з 38,53% до 40,75%, що становить приріст на 2,215%, що свідчить про підвищення ефективності використання основних засобів у створенні прибутку підприємства.

Запровадження нової технологічної лінії матиме позитивний вплив на діяльність ТДВ «Яготинський маслозавод» через такі аспекти:

1. Фінансові покращення. Значне зростання надходжень від реалізації проекту починаючи з другого року, з прогнозованими надходженнями до 20 млн грн на п'ятий рік.

2. Оптимізація трудових ресурсів. Зменшення чисельності працівників при одночасному підвищенні продуктивності праці та зниженні трудомісткості.

3. Зниження витрат. Зменшення браку, відходів та загальна оптимізація виробництва, що знизить собівартість продукції.

4. Підвищення ефективності. Покращення умов праці і впровадження сучасних технологій сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів.

5. Підвищення віддачі та рентабельності основних засобів, разом зі зниженням їх зношеності та місткості, вказуючи на загальне підвищення ефективності операційної діяльності підприємства.

Загалом, проект сприятиме стабільному зростанню підприємства, підвищенню його конкурентоспроможності та ефективному використанню наявних трудових ресурсів.

### **Висновки до розділу 3**

На основі аналізу діяльності підприємства пропонується проект. Запровадження нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод» матиме значний позитивний вплив на діяльність підприємства, що виявиться у наступних аспектах:

Прогнозоване зростання чистого доходу від реалізації продукції починаючи з другого проектного року, досягаючи 20 млн грн на п'ятий рік. Зростання валового прибутку та чистого фінансового результату протягом

трьох проектних років, що свідчить про підвищення рентабельності підприємства.

Зменшення середньооблікової чисельності працівників з 900 до 880 осіб, що дозволяє оптимізувати витрати на заробітну плату. Підвищення продуктивності праці з 4 151,21 тис. грн на одну особу в базовому році до 4 256,92 тис. грн у третій проектний рік. Зниження трудомісткості виробництва, що свідчить про ефективніше використання людських ресурсів.

Впровадження сучасного обладнання зменшує шум, викиди та інші негативні фактори, покращуючи комфорт праці та зменшуючи ризик професійних захворювань. Підвищення мотивації працівників завдяки покращеним умовам праці та збільшенню важливості їхньої ролі у виробничому процесі.

Зменшення браку та відходів завдяки точнішому та ефективнішому новому обладнанню. Загальна оптимізація виробничих процесів, що сприяє зниженню собівартості продукції.

Необхідність навчання та підвищення кваліфікації працівників у зв'язку з впровадженням нових технологій, що сприятиме підвищенню професійного рівня та інноваційної культури на підприємстві.

Запровадження нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод» сприятиме стабільному фінансовому зростанню підприємства, підвищенню конкурентоспроможності на ринку, ефективному використанню трудових ресурсів та оптимізації витрат, покращенню умов праці та мотивації працівників, зниженню витрат через зменшення браку та відходів. Таким чином, проект матиме комплексний позитивний вплив на діяльність ТДВ «Яготинський маслозавод», сприяючи його сталому розвитку та підвищенню ефективності.

Запропонований захід не тільки позитивно вплинув на людські ресурси та фінансові показники підприємства, але також покращив

ефективність використання основних засобів. Підвищення віддачі та рентабельності основних засобів, разом зі зниженням їх зношеності та місткості, вказує на загальне підвищення ефективності операційної діяльності підприємства. Ці зміни сприяють підвищенню конкурентоспроможності та стійкості підприємства на ринку.

## ВИСНОВКИ

У випускній роботі було ретельно проаналізовано проблеми, пов'язані з ефективним використанням трудових ресурсів на підприємстві ТДВ «Яготинський маслозавод». Для досягнення поставленої мети було виконано ряд завдань, включаючи аналіз різних підходів до визначення трудових ресурсів, розгляд факторів, що впливають на їх ефективність, опис методів оцінки використання цих ресурсів та проведення аналізу фінансово-економічних показників підприємства.

В ході дослідження були застосовані різноманітні методи, такі як узагальнення, порівняння, економічний аналіз та інші статистичні методи. Інформаційною базою є різноманітні джерела, включаючи наукові статті, нормативно-правові акти, фінансові звіти підприємства та інші електронні ресурси.

У результаті дослідження було обґрунтовано наукові підходи до визначення трудових ресурсів та проведено аналіз ефективності їх використання на «Яготинському маслозаводі». Крім того, були надані пропозиції щодо впровадження мотиваційного управління трудовими ресурсами для підвищення ефективності їх використання.

Були проаналізовані важливі складові ефективного управління трудовими ресурсами на ТДВ «Яготинський маслозавод» шляхом використання різноманітних методів стимулювання та мотивації працівників. Запропоновані заходи спрямовані на реформування системи оплати праці, збільшення участі працівників у прибутку підприємства, покращення умов праці та навчання, а також розвиток соціального партнерства.

Важливою є також правове регулювання трудових відносин у колективі, яке забезпечує баланс і взаємовідносини між працівниками та роботодавцями. Це включає в себе трудове законодавство, колективні договори і угоди, внутрішні трудові правила і положення, а також

адміністративні і контрольні органи та судову систему.

Отже, ефективне управління трудовими ресурсами та правове регулювання трудових відносин є важливими складовими успішного функціонування підприємства. Їхнє вдосконалення сприятиме підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат і збільшенню конкурентоспроможності підприємства ТДВ «Яготинський маслозавод».

Виявлено, що ефективне використання трудових ресурсів є важливим елементом успішного функціонування будь-якого підприємства чи організації. Для підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства було запропоновано проект який також вплине на стан основних заходів. Проект полягає в запровадженні нової технологічної лінії для виробництва молочної продукції на ТДВ «Яготинський маслозавод». Мета цього проекту полягає в розширенні виробничих можливостей і покращенні робочих умов з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка і бізнес: підручник / за ред. д.е.н., проф. Л. Г. Мельника, д.е.н., проф. О. І. Карінцевої. Суми: Університетська книга, 2021. 316 с.
2. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посібник. К.: Знання-Прес, 2002. 313с.
3. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. К. : Атіка, 2005. 304 с.
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
5. Череп А.В., Сьомченко В.В. Соціально-економічна сутність категорії "трудові ресурси" в промисловому секторі економіки. Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Серія: Екон. науки. Запоріжжя: Запорізький національний університет. 2011. № 1 (9). С.55-60.
6. Буряк П. Ю. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : ЦУЛ, 2004. 440 с.
7. Заславська Т.І.Економіка праці і соціально-трудові відносини. К. : Вища школа, 2009. 248 с.
8. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Є. П. Качан, О. П. Дяків, В. М. Островерхов та ін. ; за ред. Є. П. Качана. К. : Знання, 2008. 407 с.
9. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів : Новий світ-2000, 2018. 248 с.
10. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: «Атіка», 2015. 304 с.
11. Олійник Є. О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу: Науковий економічний журнал*. 2011. №3 URL: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum /Vbumb /2011\\_3/12. pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum /Vbumb /2011_3/12. pdf). (дата зверення 24.03.2024).

12. Онікієнко В. В., Терещенко В.Ф., Даценко А.І. Трудові ресурси малих і середніх міст Української РСР і питання їх раціонального використання. К. : Видавництво Київського університету, 1968. 147 с
13. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П. Т. Саблука, М. К. Орлатого. К. : Інститут аграрної політики УААН, 2012. 277 с
14. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. К. : Кондор, 2004. 432 с.
15. Акулов, М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально -трудова відносини: навч. посібник. К. : Центр учбової літератури, 2012.328 с.
16. Куценко Д.І. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів підприємницької структури (на прикладі ТОВ «Бровари Пластмас»). Бакалаврська робота. Суми, 2020. 34с. URL: <https://core.ac.uk/outputs/339162164?source=oai>
17. Бойчик І. М Економіка підприємства: підручник. К.: Кондор.2016. 378 с.
18. Економіка підприємства: підручник / за заг. та наук. ред. Г.О. Швиденко [вид. 4-те перероб. і доп.]. К. : КНЕУ, 2009 816 с.
19. Економіка підприємства : навч. посіб. / [Л. С. Шевченко, О. С. Марченко, О. А. Гриценко та ін.]; за заг. ред. Л. С. Шевченко. 3-те вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 212 с.
20. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. Вип. 13. С. 269–273.
21. Череп А.В., Дашко І.М. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Агросвіт* №15,2012.
22. Балабанова Л.В. Управління персоналом. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/47756-rozdl-13-efektivnst-upravlnnya-personalom-pdprimstva.html>

23. Ареф'єва О. В., Мягих І. М. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. №12. С. 147–153.
24. Кравченко М. А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2020. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=219> . (дата звернення 30.03.2024)
25. Баліцька В.В. Рентабельність діяльності суб'єктів господарювання України: оцінювання істинних результатів. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. №11. С. 120-130.
26. Підгірна В. С. Формування та використання прибутку суб'єктів господарювання в умовах відкритої економіки України: дис. канд. екон.наук: 08.00.08 / ЛНУ ім. І. Франка. Львів, 2016. 290 с.
27. Тарасенко Н.В. Економічний аналіз: навчальний посібник. Львів, «Новий світ». 2014. 344 с.
28. Єсінова Н.І.Е-83 Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.- метод. Посібник. Х. : ХДУХТ, 2017.
29. Народження бренду. URL: <http://www.agroprofi.com.ua/statti/520-molochni-riki-jagotinski-beregi>
30. Патент на знак «Яготинське». URL: <https://ukrpatent.org/atachs/yagotynske-wk-res-2019.pdf>
31. Яготинський маслозавод. Молочний альянс. URL: <https://milkalliance.com.ua/company/enterprises/yagotinskij-maslozavod/>
32. Кувшинов Д.В. Курсовий проект «Обґрунтування та оцінка проектів модернізації підприємств на прикладі ТДВ "Яготинський маслозавод"». К:НУХТ, 2024.
33. Яготинський маслозавод. URL : <https://vesti.ua/strana/vukraine-iz-zapodorozhaniya-gaza-ostanovil-rabotu-krupnejshij-molokozaovod>
34. Товариство з додатковою відповідальністю «Яготинський маслозавод». URL: <https://clarity-project.info/edr/00446003>.
35. Система «YOUCONTROL». URL:

[https://youcontrol.com.ua/catalog/company\\_details/00446003/](https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/00446003/)

36. Бондаренко Р.М. Кваліфікаційна (магістерська) робота «Діагностика фінансово-економічного стану підприємства (на прикладі ТДВ «Яготинський маслозавод»).» - Вінниця: Донецький національний університет імені Василя Стуса, 2022. URL: <https://jarch.donnu.edu.ua/article/view/13197/13100>

37. Статут товариства, зміни до статуту, засновницький (установчий) договір. URL: <https://milkalliance.com.ua/company/inform/yagotinskij-maslozavod/>

38. Річна інформація емітента цінних паперів. URL: <https://milkalliance.com.ua/company/inform/yagotinskij-maslozavod/>

39. Аналізування молочної промисловості в Україні. URL: <https://inmad.vntu.edu.ua/portal/static/5C5FA810-0EB8-4F76-8BBE-419593066233.pdf>

40. Сергієнко В. О. Формування програми підвищення ефективності діяльності підприємства. URL: [https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/31939/1/27\\_073\\_Serhiyenko%20Vladyslav%20Oleksandrovych\\_20025.pdf](https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/31939/1/27_073_Serhiyenko%20Vladyslav%20Oleksandrovych_20025.pdf)

41. Красовська Т. В. Методичні засади формування механізму товарного асортименту на виробничих підприємствах. *Економіка та держава*. 2016. №2. С. 67-71.

42. Новини. Яготинський маслозавод. URL : <https://vesti.ua/strana/v-ukraine-iz-za-podorozhaniya-gaza-ostanovil-rabotu-krupnejshij-molokozavod>

43. Сільськогосподарська та продовольча організація ООН. URL: <https://www.fao.org/home/en>

44. Річна інформація емітента цінних паперів за 2020 рік. [Електронний ресурс]. URL: [https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site\\_factory\\_docs/file/0008/32.pdf&name=richna-zvitnist-emitenta-2020](https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site_factory_docs/file/0008/32.pdf&name=richna-zvitnist-emitenta-2020)

45. Річна інформація емітента цінних паперів за 2021 рік. URL: [https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site\\_factory\\_docs/file/0008/51.pdf&name=richna-informatsiya-emitenta-tsi](https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site_factory_docs/file/0008/51.pdf&name=richna-informatsiya-emitenta-tsi)

46. Річна інформація емітента цінних паперів за 2022 рік. URL: [https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site\\_factory\\_docs/file/0008/61.pdf&name=richna-informatsiya-emitenta-tsi](https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site_factory_docs/file/0008/61.pdf&name=richna-informatsiya-emitenta-tsi)
47. Річна фінансова звітність за 2022 рік з аудиторським висновком. URL: [https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site\\_factory\\_docs/file/0008/69.pdf&name=richna-finansova-zvitnist-za-2022](https://milkalliance.com.ua/tools/cms/site/download.php?url=/uploads/site_factory_docs/file/0008/69.pdf&name=richna-finansova-zvitnist-za-2022)
48. Аграрне інформаційне агентство Agravery. URL : <https://agravery.com/>
49. Додаток до наказу Міністерства економічного розвитку і торгівлі України 12.04.2019 № 616
50. Офіційний сайт групи компаній АТ «Молочний альянс». URL: <https://milkalliance.com.ua/>
51. Телєгіна Д.М. «Удосконалення системи управління персоналом на підприємстві» (на прикладі ТДВ «Яготинський маслозавод»). URL: [https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/43619/1/TieliehinaDM\\_bakalavr.pdf](https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/43619/1/TieliehinaDM_bakalavr.pdf)
52. Проект Закону України від 26.12.2014 № 1658, «Трудовий кодекс України»
53. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР
54. Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» у редакції від 16.07.1999 № 996-XIV.
55. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. наказом Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: [http:// search. ligazakon.ua](http://search.ligazakon.ua)

## ДОДАТКИ

Підприємство	<b>ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"</b>	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ 2022   01   01 00446003
Територія	КИЇВСЬКА	за КАТОТТГ	UA32040210010094429
Організаційно-правова форма господарювання	Товариство з додатковою відповідальністю	за КОІФД	250
Вид економічної діяльності	Перероблення молока, виробництво м'яса та сиру	за КВЕД	10.51
Середня кількість працівників	2 901		
Адреса, телефон	вулиця Шевченка, буд. 213, м. ЯГОТИН, ЯГОТИНСЬКИЙ РАЙОН, КИЇВСЬКА обл., 07700	55663	
Однією виміру: тис. грн. без десяткового знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про сукупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)			
Складено (зробити позначку "ч" у відповідній клітинці):			
за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку			<input type="checkbox"/>
за міжнародними стандартами фінансової звітності			<input checked="" type="checkbox"/>

**Баланс (Звіт про фінансовий стан)**  
на **31 грудня 2021** р.

Форма №1 Кол за ДСУД | 1801001

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	4 784	2 901
первісна вартість	1001	11 896	11 532
накопичена амортизація	1002	7 112	8 631
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	444 946	417 251
первісна вартість	1011	733 629	773 761
знос	1012	288 683	356 510
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції, які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1035	52 495	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	-	936
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервах фондів	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	19 734	11 491
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>521 959</b>	<b>432 579</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Запаси	1100	166 210	165 657
виробничі запаси	1101	80 177	75 361
незавершене виробництво	1102	5 528	6 854
готова продукція	1103	75 317	80 394
товари	1104	5 188	3 048
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	443 374	425 104
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	7 737	8 229
з бюджетом	1135	912	1 967
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з виробничих доходів	1140	19	24
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	389 781	495 782
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	7 765	9 330
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	10 217	31 692
готівка	1166	2	2
рахунки в банках	1167	10 215	31 690
Витрати майбутніх періодів	1170	249	377
Частина нерестрахованих у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
інші оборотні активи	1190	1 182	3 879
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>1 027 446</b>	<b>1 142 041</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>1 549 405</b>	<b>1 574 620</b>

Пасив	Код радян	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (паісовий) капітал	1400	3 797	3 797
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
виключені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 528	1 528
Нерозподілений прибуток (непокрита збиток)	1420	587 459	524 076
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
Видучений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>592 784</b>	<b>529 401</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	-	41 870
Інші довгострокові зобов'язання	1515	201 451	205 704
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату двек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>201 451</b>	<b>247 574</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	216 608	378 396
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	8 185	22 096
товари, роботи, послуги	1615	201 194	228 624
розрахунками з бюджетом	1620	4 840	2 338
у тому числі з податку на прибуток	1621	499	-
розрахунками зі страхування	1625	1 794	1 715
розрахунками з оплати праці	1630	6 461	6 151
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	25	142
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 790	1 774
Поточна кредиторська заборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	290 562	131 761
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	17 938	18 337
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	5 773	6 311
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>785 170</b>	<b>797 645</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>			
У чиста вартість активів центрального пенсійного фонду	1800	-	-
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>1 549 405</b>	<b>1 574 620</b>

Керівник

Головний бухгалтер

Сергій Косяченко

Олександр Косяченко

Олександр Косяченко

Олександр Косяченко

Косяченко Сергій Олександрович

Кашлій Оксана Олександрівна

<sup>1</sup> Коэффициент административно-территориальных единиц за территории территориальных громад.

<sup>2</sup> Вызначается в порядке, установленном центральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику в сфере статистики.

Підприємство	ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"	Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ	КОДИ		
			2022	01	01
			00446003		

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**  
за Рік 2021 р.

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3 103 661	3 166 323
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
<i>премії підписані, валова сума</i>	2011	-	-
<i>премії, передані у перестраховання</i>	2012	-	-
<i>зміна резерву незароблених премій, валова сума</i>	2013	-	-
<i>зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій</i>	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 2 784 504 )	( 2 657 868 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	319 157	508 455
збиток	2095	( - )	( - )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
<i>зміна інших страхових резервів, валова сума</i>	2111	-	-
<i>зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах</i>	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	23 650	3 332
у тому числі:	2121	-	-
<i>дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2122	-	-
<i>дохід від використання коштів, вивільнених від оподаткування</i>	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 33 130 )	( 33 076 )
Витрати на збут	2150	( 254 742 )	( 239 378 )
Інші операційні витрати	2180	( 34 147 )	( 15 995 )
у тому числі:	2181	-	-
<i>витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю</i>			
<i>витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції</i>	2182	-	-
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	20 788	223 338
збиток	2195	( - )	( - )
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	1 512	2 539
Інші доходи	2240	58 650	24 903
у тому числі:	2241	-	-
<i>дохід від благодійної допомоги</i>			
Фінансові витрати	2250	( 87 142 )	( 72 302 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( 57 127 )	( 24 739 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	-	153 739
збиток	2295	( 63 319 )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	(24 192)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	-	129 547
збиток	2355	( 63 319 )	( - )

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>(63 319)</b>	<b>129 547</b>

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 237 345	2 208 944
Витрати на оплату праці	2505	168 573	163 734
Відрахування на соціальні заходи	2510	38 327	35 183
Амортизація	2515	79 243	62 277
Інші операційні витрати	2520	197 946	194 806
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>2 721 434</b>	<b>2 664 944</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-



С.П. Косяченко  
Сергій  
Олександрович  
ЕП Косяченко  
Оксана  
Олександрівна

Косяченко Сергій Олександрович

Катлій Оксана Олександрівна

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	-	153 739
збиток	2295	( 63 319 )	( - )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	-	(24 192)
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	-	129 547
збиток	2355	( 63 319 )	( - )

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>(63 319)</b>	<b>129 547</b>

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 237 345	2 208 944
Витрати на оплату праці	2505	168 573	163 734
Відрахування на соціальні заходи	2510	38 327	35 183
Амортизація	2515	79 243	62 277
Інші операційні витрати	2520	197 946	194 806
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>2 721 434</b>	<b>2 664 944</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник  
Головний бухгалтер

Сергій  
Олександрович  
ЕП Косяченко

Косяченко Сергій Олександрович

Катліїв Оксана Олександрівна

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"**

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2022	01	01
00446003		

**Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)**  
за **Рік 2021** р.

Форма №3 Код за ДКУД **1801004**

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
<b>I. Рух коштів у результаті операційної діяльності</b>			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	4 176 191	4 262 549
Повернення податків і зборів	3005	-	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	8 298	3 119
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	259 493	317 729
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	257	740
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	41	140
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	58 805	228
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	( 4 169 760 )	( 4 185 891 )
Праці	3105	( 141 702 )	( 135 295 )
Відрахувань на соціальні заходи	3110	( 38 271 )	( 35 824 )
Зобов'язань з податків і зборів	3115	( 117 726 )	( 104 083 )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	( 499 )	( 26 664 )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	( 80 189 )	( 54 435 )
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	( 37 038 )	( 22 984 )
Витрачання на оплату авансів	3135	( - )	( 24 )
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	( - )	( - )
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	( - )	( - )
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	( - )	( - )
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	( - )	( - )
Інші витрачання	3190	( 8 044 )	( 5 197 )
<b>Чистий рух коштів від операційної діяльності</b>	<b>3195</b>	<b>27 582</b>	<b>118 191</b>
<b>II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності</b>			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
несоборотних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	7 000	7 000
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	( - )	( - )
необоротних активів	3260	( 44 589 )	( 208 189 )
Виплати за деривативами	3270	( - )	( - )
Витрачання на надання позик	3275	( 7 000 )	( 7 000 )
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	-	-
Інші платежі	3290	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності</b>	<b>3295</b>	<b>-44 589</b>	<b>-208 189</b>
<b>III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності</b>			
Находження від:			
Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	9 023 849	7 651 672
Находження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на:			
Викуп власних акцій	3345	( - )	( - )
Погашення позик	3350	8 749 790	7 552 149
Сплату дивідендів	3355	( 211 183 )	( 1 312 )
Витрачання на сплату відсотків	3360	( 24 433 )	( 18 591 )
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	( - )	( - )
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	-	-
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	( - )	( - )
Інші платежі	3390	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від фінансової діяльності</b>	<b>3395</b>	<b>38 443</b>	<b>79 620</b>
<b>Чистий рух грошових коштів за звітний період</b>	<b>3400</b>	<b>21 436</b>	<b>-10 378</b>
Залишок коштів на початок року	3405	10 217	19 270
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	39	1 325
Залишок коштів на кінець року	3415	31 692	10 217



Сергій Косяченко  
Олександр  
Оксана Каплій  
Олександра

Косяченко Сергій Олександрович

Каплій Оксана Олександрівна

ПЕРЕВІРЕНО АУДИТОРОМ  
ТОВ АК «Кроу Україна»

10.06.22 / Іван / Сергій В. В. /



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Внески учасників:</b> Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Видучення капіталу:</b> Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Видучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	(56)	-	-	(56)
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Разом зміни капіталі</b>	<b>4295</b>	-	-	-	-	(63 375)	-	-	(63 375)
<b>Залишок на кінець року</b>	<b>4300</b>	3 797	-	-	1 528	524 076	-	-	529 401

Керівник  
Головний бухгалтер



Світлана  
Олександрівна  
Каплій

Косаченко Сергій Олександрович

Каплій Оксана Олександрівна

ПЕРЕВІРЕНО АУДИТОРОМ  
ТОВ АК «Кроу Україна»

10.06.22 / [Signature]

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"**

Дата (рік, місяць, число) за ЄДРПОУ

КОДИ		
2023	01	01
00446003		
UA32040210010094429		
250		
10.51		

Територія **КИЇВСЬКА**

за КАТОГП

Організаційно-правова форма господарювання **Товариство з додатковою відповідальністю**

за КОПФГ

Вид економічної діяльності **Перероблення молока, виробництво масла та сиру**

за КВЕД

Середня кількість працівників **900**

55663

Адреса, телефон **вулиця Шевченка, буд. 213, м. ЯГОТИН, ЯГОТИНСЬКИЙ РАЙОН, КИЇВСЬКА обл., 07700**

Одиниця виміру: тис. грн. без десятичного знака (окрім розділу IV Звіту про фінансові результати (Звіту про окупний дохід) (форма №2), грошові показники якого наводяться в гривнях з копійками)

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

за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку  
за міжнародними стандартами фінансової звітності

v
---

Баланс (Звіт про фінансовий стан)  
на **31 грудня 2022** р.

Форма №1 Код за ДКУД **1801001**

А К Т И В	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
<b>I. Необоротні активи</b>			
Нематеріальні активи	1000	2 901	1 528
первісна вартість	1001	11 532	11 581
накопичена амортизація	1002	8 631	10 053
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	-
Основні засоби	1010	417 251	390 541
первісна вартість	1011	773 761	811 917
знос	1012	356 510	421 376
Інвестиційна нерухомість	1015	-	-
первісна вартість інвестиційної нерухомості	1016	-	-
знос інвестиційної нерухомості	1017	-	-
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
первісна вартість довгострокових біологічних активів	1021	-	-
накопичена амортизація довгострокових біологічних активів	1022	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	-	-
інші фінансові інвестиції	1033	-	-
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040	936	-
Відстрочені податкові активи	1045	-	-
Гудвіл	1050	-	-
Відстрочені аквізиційні витрати	1060	-	-
Залишок коштів у централізованих страхових резервних фондах	1065	-	-
Інші необоротні активи	1090	11 491	32 020
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1095</b>	<b>432 579</b>	<b>424 089</b>
<b>II. Оборотні активи</b>			
Залишки	1100	163 657	165 465
виробничі запаси	1101	75 361	117 522
незавершене виробництво	1102	6 854	6 581
готова продукція	1103	80 394	37 927
товари	1104	3 048	3 435
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Депозити перестрахування	1115	-	-
Векселі одержані	1120	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	425 104	592 908
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	8 229	11 642
з бюджетом	1135	1 967	12 613
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1140	24	56
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1145	495 782	806 529
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	9 330	2 977
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	31 692	7 818
готівка	1166	2	4
рахунки в банках	1167	31 690	7 814
Витрати майбутніх періодів	1170	377	452
Частка перестрахувальника у страхових резервах	1180	-	-
у тому числі в:			
резервах довгострокових зобов'язань	1181	-	-
резервах збитків або резервах належних виплат	1182	-	-

резервах незароблених премій	1183	-	-
інших страхових резервах	1184	-	-
Інші оборотні активи	1190	3 879	4 470
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1195</b>	<b>1 142 041</b>	<b>1 604 930</b>
<b>III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття</b>	<b>1200</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1300</b>	<b>1 574 620</b>	<b>2 029 019</b>

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
1	2	3	4
<b>I. Власний капітал</b>			
Зареєстрований (паісовий) капітал	1400	3 797	3 797
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	-	-
Капітал у дооцінках	1405	-	-
Додатковий капітал	1410	-	-
емісійний дохід	1411	-	-
накопичені курсові різниці	1412	-	-
Резервний капітал	1415	1 528	1 528
Нерозподілений прибуток (неокритий збиток)	1420	524 076	679 715
Неоплачений капітал	1425	( - )	( - )
Випущений капітал	1430	( - )	( - )
Інші резерви	1435	-	-
<b>Усього за розділом I</b>	<b>1495</b>	<b>529 401</b>	<b>685 040</b>
<b>II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення</b>			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500	-	-
Пенсійні зобов'язання	1505	-	-
Довгострокові кредити банків	1510	41 870	27 913
Інші довгострокові зобов'язання	1515	205 704	225 982
Довгострокові забезпечення	1520	-	-
довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521	-	-
Цільове фінансування	1525	-	-
благодійна допомога	1526	-	-
Страхові резерви	1530	-	-
у тому числі:	1531	-	-
резерв довгострокових зобов'язань			
резерв збитків або резерв належних виплат	1532	-	-
резерв незароблених премій	1533	-	-
інші страхові резерви	1534	-	-
Інвестиційні контракти	1535	-	-
Призовий фонд	1540	-	-
Резерв на виплату джек-поту	1545	-	-
<b>Усього за розділом II</b>	<b>1595</b>	<b>247 574</b>	<b>253 895</b>
<b>III. Поточні зобов'язання і забезпечення</b>			
Короткострокові кредити банків	1600	378 396	366 248
Векселі видані	1605	-	-
Поточна кредиторська зборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	22 096	21 756
товари, роботи, послуги	1615	228 624	214 804
розрахунками з бюджетом	1620	2 338	33 616
у тому числі з податку на прибуток	1621	-	4 681
розрахунками зі страхування	1625	1 715	2 301
розрахунками з оплати праці	1630	6 151	7 979
Поточна кредиторська зборгованість за одержаними авансами	1635	142	641
Поточна кредиторська зборгованість за розрахунками з учасниками	1640	1 774	1 774
Поточна кредиторська зборгованість із внутрішніх розрахунків	1645	131 761	409 228
Поточна кредиторська зборгованість за страховою діяльністю	1650	-	-
Поточні забезпечення	1660	18 337	24 879
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	6 311	6 858
<b>Усього за розділом III</b>	<b>1695</b>	<b>797 645</b>	<b>1 090 084</b>
<b>IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття</b>	<b>1700</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду</b>	<b>1800</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Баланс</b>	<b>1900</b>	<b>1 574 620</b>	<b>2 029 019</b>

Керівник

Головний бухгалтер

Косяченко Сергій Олександрович

Каплій Оксана Олександрівна

1 Кодифікатор адміністративно-територіальних одиниць та територій територіальних громад.

2 Визначається в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики.

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ  
"ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"**

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2023	01	01
00446003		

(найменування)  
**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)**  
за Рік 2022 р.

Форма № 2 Код за ДКУД **1801003**

**I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ**

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	3 736 091	3 103 661
Чисті зароблені страхові премії	2010	-	-
премії підписані, валова сума	2011	-	-
премії, передані у перестраховання	2012	-	-
зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013	-	-
зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014	-	-
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	( 3 090 847 )	( 2 784 504 )
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070	-	-
<b>Валовий:</b>			
прибуток	2090	645 244	319 157
збиток	2095	( - )	( - )
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105	-	-
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110	-	-
зміна інших страхових резервів, валова сума	2111	-	-
зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112	-	-
Інші операційні доходи	2120	47 017	23 650
у тому числі:	2121	-	-
дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122	-	-
дохід від використання коштів, звільнених від оподаткування	2123	-	-
Адміністративні витрати	2130	( 37 602 )	( 33 130 )
Витрати на збут	2150	( 296 742 )	( 254 742 )
Інші операційні витрати	2180	( 65 926 )	( 34 147 )
у тому числі:	2181	-	-
витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю			
витрати від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182	-	-
<b>Фінансовий результат від операційної діяльності:</b>			
прибуток	2190	291 991	20 788
збиток	2195	( - )	( - )
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	1 745	1 512
Інші доходи	2240	882	58 650
у тому числі:	2241	-	-
дохід від благодійної допомоги			
Фінансові витрати	2250	( 116 777 )	( 87 142 )
Втрати від участі в капіталі	2255	( - )	( - )
Інші витрати	2270	( - )	( 57 127 )
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	-	-

<b>Фінансовий результат до оподаткування:</b>			
прибуток	2290	177 841	-
збиток	2295	( - )	( 63 319 )
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	(22 202)	-
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
<b>Чистий фінансовий результат:</b>			
прибуток	2350	155 639	-
збиток	2355	( - )	( 63 319 )

## II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400	-	-
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405	-	-
Накопичені курсові різниці	2410	-	-
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415	-	-
Інший сукупний дохід	2445	-	-
<b>Інший сукупний дохід до оподаткування</b>	<b>2450</b>	-	-
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455	-	-
<b>Інший сукупний дохід після оподаткування</b>	<b>2460</b>	-	-
<b>Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)</b>	<b>2465</b>	<b>155 639</b>	<b>(63 319)</b>

## III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	2 634 094	2 237 345
Витрати на оплату праці	2505	195 918	168 573
Відрахування на соціальні заходи	2510	47 339	38 327
Амортизація	2515	75 141	79 243
Інші операційні витрати	2520	200 416	197 946
<b>Разом</b>	<b>2550</b>	<b>3 152 908</b>	<b>2 721 434</b>

## IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Середньорічна кількість простих акцій	2600	-	-
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605	-	-
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610	-	-
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615	-	-
Дивіденди на одну просту акцію	2650	-	-

Керівник  
 Головний бухгалтер

Сергій Косяченко  
 Олександра Каптай

Косяченко Сергій Олександрович

Каптай Оксана Олександрівна

Підприємство **ТОВАРИСТВО З ДОДАТКОВОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ЯГОТИНСЬКИЙ МАСЛОЗАВОД"**

(найменування)

Дата (рік, місяць, число)  
за ЄДРПОУ

КОДИ		
2023	01	01
00446003		

**Звіт про рух грошових коштів (за прямим методом)**

за **Рік 2022** р.

Форма №3 Код за ДКУД **1801004**

Стаття	Код	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
<b>I. Рух коштів у результаті операційної діяльності</b>			
Надходження від:			
Реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	3000	4 855 631	4 176 191
Повернення податків і зборів	3005	16	-
у тому числі податку на додану вартість	3006	-	-
Цільового фінансування	3010	3 105	8 298
Надходження від отримання субсидій, дотацій	3011	-	-
Надходження авансів від покупців і замовників	3015	-	-
Надходження від повернення авансів	3020	181 264	259 493
Надходження від відсотків за залишками коштів на поточних рахунках	3025	682	257
Надходження від боржників неустойки (штрафів, пені)	3035	35	41
Надходження від операційної оренди	3040	-	-
Надходження від отримання роялті, авторських винагород	3045	-	-
Надходження від страхових премій	3050	-	-
Надходження фінансових установ від повернення позик	3055	-	-
Інші надходження	3095	2 591	58 805
Витрачання на оплату:			
Товарів (робіт, послуг)	3100	( 4 730 617 )	( 4 169 760 )
Праці	3105	( 161 536 )	( 141 702 )
Відрахувань на соціальні заходи	3110	( 43 471 )	( 38 271 )
Зобов'язань з податків і зборів	3115	( 171 939 )	( 117 726 )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на прибуток	3116	( 17 521 )	( 499 )
Витрачання на оплату зобов'язань з податку на додану вартість	3117	( 112 244 )	( 80 189 )
Витрачання на оплату зобов'язань з інших податків і зборів	3118	( 42 174 )	( 37 038 )
Витрачання на оплату авансів	3135	( 375 )	( - )
Витрачання на оплату повернення авансів	3140	( - )	( - )
Витрачання на оплату цільових внесків	3145	( - )	( - )
Витрачання на оплату зобов'язань за страховими контрактами	3150	( - )	( - )
Витрачання фінансових установ на надання позик	3155	( - )	( - )
Інші витрачання	3190	( 6 938 )	( 8 044 )
<b>Чистий рух коштів від операційної діяльності</b>	<b>3195</b>	<b>-71 552</b>	<b>27 582</b>
<b>II. Рух коштів у результаті інвестиційної діяльності</b>			
Надходження від реалізації:			
фінансових інвестицій	3200	-	-
необоротних активів	3205	-	-
Надходження від отриманих:			
відсотків	3215	-	-
дивідендів	3220	-	-
Надходження від деривативів	3225	-	-
Надходження від погашення позик	3230	8 000	7 000
Надходження від вибуття дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3235	-	-
Інші надходження	3250	-	-

Витрачання на придбання: фінансових інвестицій	3255	( - )	( - )
необоротних активів	3260	( 37 742 )	( 44 589 )
Виплати за деривативами	3270	( - )	( - )
Витрачання на надання позик	3275	( 59 626 )	( 7 000 )
Витрачання на придбання дочірнього підприємства та іншої господарської одиниці	3280	( - )	( - )
Інші платежі	3290	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від інвестиційної діяльності</b>	<b>3295</b>	<b>-89 368</b>	<b>-44 589</b>
<b>III. Рух коштів у результаті фінансової діяльності</b>			
Надходження від: Власного капіталу	3300	-	-
Отримання позик	3305	5 583 619	9 023 849
Надходження від продажу частки в дочірньому підприємстві	3310	-	-
Інші надходження	3340	-	-
Витрачання на: Викуп власних акцій	3345	( - )	( - )
Погашення позик	3350	5 388 029	8 749 790
Сплату дивідендів	3355	( - )	( 211 183 )
Витрачання на сплату відсотків	3360	( 59 059 )	( 24 433 )
Витрачання на сплату заборгованості з фінансової оренди	3365	( - )	( - )
Витрачання на придбання частки в дочірньому підприємстві	3370	( - )	( - )
Витрачання на виплати неконтрольованим часткам у дочірніх підприємствах	3375	( - )	( - )
Інші платежі	3390	( - )	( - )
<b>Чистий рух коштів від фінансової діяльності</b>	<b>3395</b>	<b>136 531</b>	<b>38 443</b>
<b>Чистий рух грошових коштів за звітний період</b>	<b>3400</b>	<b>-24 389</b>	<b>21 436</b>
Залишок коштів на початок року	3405	31 692	10 217
Вплив зміни валютних курсів на залишок коштів	3410	515	39
Залишок коштів на кінець року	3415	7 818	31 692

Керівник  
Головний бухгалтер

Косяченко Сергій Олександрович

Каплій Оксана Олександрівна



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сума чистого прибутку на матеріальне заохочення	4225	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Внески учасників:</b> Внески до капіталу	4240	-	-	-	-	-	-	-	-
Погашення заборгованості з капіталу	4245	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Вилучення капіталу:</b> Викуп акцій (часток)	4260	-	-	-	-	-	-	-	-
Перепродаж викуплених акцій (часток)	4265	-	-	-	-	-	-	-	-
Анулювання викуплених акцій (часток)	4270	-	-	-	-	-	-	-	-
Вилучення частки в капіталі	4275	-	-	-	-	-	-	-	-
Зменшення номінальної вартості акцій	4280	-	-	-	-	-	-	-	-
Інші зміни в капіталі	4290	-	-	-	-	-	-	-	-
Придбання (продаж) неконтрольованої частки в дочірньому підприємстві	4291	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Разом зміни в капіталі</b>	<b>4295</b>	-	-	-	-	155 639	-	-	155 639
<b>Залишок на кінець року</b>	<b>4300</b>	3 797	-	-	1 528	679 715	-	-	685 040

Керівник

Головний бухгалтер


 Косяченко Сергій Олександрович


 Каплій Оксана Олександрівна